



RESOLUCIÓ, de 3 d'agost de 2022 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Laboratorios Ordesa, SL, per al període 2021-2022 (codi de conveni núm. 08005481011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Laboratorios Ordesa, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 de juliol de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Laboratorios Ordesa, SL, per al període 2021-2022 (codi de conveni núm. 08005481011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmada por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA LABORATORIOS ORDESA, SL,
PARA LOS AÑOS 2021-2022

CAPÍTULO I Normas generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente Convenio colectivo tiene como finalidad regular las relaciones de trabajo que se produzcan entre la empresa Laboratorios Ordesa SL y los trabajadores de la misma. La norma convencional regula las relaciones laborales entre la parte social y la parte empresarial que se producen en el Centro de Trabajo.

Artículo 2. *Ámbito territorial y personal.*

El Convenio será de aplicación a todo el personal del único centro de trabajo de la empresa Laboratorios Ordesa, SL en la provincia de Barcelona.

No obstante, el contenido de este convenio es extensible a todo el personal que la empresa tenga fuera de la provincia de Barcelona, previa tramitación de la correspondiente adhesión por parte de la comisión negociadora, correctamente constituido de acuerdo con la normativa de tramitación de convenios colectivos y representación.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entra en vigor a todos los efectos, y con carácter retroactivo, el día 1 de enero de 2021, independientemente de la fecha de su publicación. Su duración será de 2 años, por lo que finalizará el 31 de diciembre del año 2022.

Si no fuera denunciado se prorrogará automáticamente, en sus propios términos, por dos anualidades naturales.

Para el año 2021, las condiciones económicas quedan establecidas en el Anexo II. Para el año 2022 se elaborará la tabla aplicando los incrementos que aquí constan y revisándose en el caso de que proceda la aplicación de las cláusulas de revisión, una vez conocido el ipc real.

Los efectos retroactivos no serán de aplicación al personal que hubiese cesado en la empresa antes de la fecha de entrada en vigor del Convenio.

Artículo 4. *Denuncia.*

1. La denuncia con propuesta de iniciación, revisión o prórroga deberá efectuarse de manera expresa con una antelación de 3 meses a la fecha de vencimiento.
2. La denuncia deberá formalizarse por escrito, notificándose a la otra parte y a la Autoridad Laboral dentro del plazo previsto en el párrafo anterior.
3. Finalizado el término inicial de vigencia del convenio, en caso de no alcanzarse acuerdo, se prorrogará automáticamente en todo su contenido por 2 anualidades.
4. La Comisión negociadora de un nuevo convenio deberá constituirse en el término de un mes a partir de la recepción de la comunicación. Las partes deben procurar que las negociaciones se produzcan con la continuidad necesaria que permita el examen y la solución específica de los problemas planteados.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto anual global, compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de su existencia (norma de carácter legal o convencional; imperativo judicial; pacto de cualquier clase; contrato individual; condición más beneficiosa; usos o costumbres; o cualquier otra causa).
2. Las disposiciones legales futuras que supongan variación o creación de conceptos retributivos o modificaciones de cualquier otra condición de trabajo, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio en cómputo global anual, superasen las pactadas en éste, quedando en caso contrario absorbidas dentro del mismo.

Artículo 6. Garantía “ad personam”.

1. No obstante lo pactado en el número 1 del artículo anterior, se respetarán y conservarán, hasta futuras compensaciones o absorciones, las situaciones individuales que, comparadas en cómputo global anual, sean más beneficiosas que las establecidas en este Convenio.
2. Esta garantía tiene carácter exclusivamente personal por lo que no está vinculada al puesto de trabajo, categoría profesional o cualquier otra circunstancia objetiva.
3. Las cantidades que superen por esta razón las retribuciones ordinarias de Convenio figurarán, en los recibos de salarios, bajo el concepto de “Plus personal”.

Artículo 7. *Comisión Paritaria*

1. Para entender de cuantas cuestiones se plantean sobre la interpretación del presente Convenio se crea una comisión mixta paritaria que estará compuesta por tres miembros, en representación de la Dirección de la empresa, y tres miembros designados por el Comité de Empresa del Centro, de entre sus componentes.

Miembros pertenecientes al Comité de Empresa: Mónica Arroyo, José Luis Calzado, Oscar Rivera.

Miembros pertenecientes a la empresa: Natalia Arizcuren, Maite Hernández y Sonia Genés.

2. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos representaciones debiéndose fijar en la convocatoria los puntos a tratar.
3. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de cada una de las dos representaciones, quórum igualmente necesario para estar válidamente constituida la comisión.

4. De cada sesión se levantará la correspondiente acta que será firmada por todos los asistentes.

5. Será requisito para acudir a la vía contenciosa haber sometido previamente a conocimiento de esta Comisión Paritaria la cuestión litigiosa individual o colectiva.

Esta comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas. La Comisión atenderá y resolverá las consultas y discrepancias planteadas en un plazo no superior a 7 días. En caso de que esta comisión no sea capaz de alcanzar un acuerdo o resolver la consulta en el mencionado plazo, tanto la parte que planteó la consulta como la otra parte quedarán legitimadas para acudir a una mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

Este mismo sistema de funcionamiento regirá para el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores (descuelgue). Una vez finalizado sin acuerdo el preceptivo periodo de consultas, cualquiera de las partes participantes en el mismo podrá someter la discrepancia a esta comisión paritaria, que deberá resolverla en un plazo no superior a 7 días. Cuando no se haya solicitado la participación de la Comisión Paritaria o ésta haya sido incapaz de alcanzar un acuerdo en el mencionado plazo, se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 del ET

Se crea una comisión mixta para el seguimiento de la aplicación del art34.8 del Estatuto de los trabajadores.

CAPITULO II **Organizacion del trabajo**

Artículo 8. Dirección y control de la actividad laboral

1. La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y a la legislación vigente, corresponde exclusivamente a la Dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica, técnica, de dirección y control del trabajo, y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

2. En consecuencia, la dirección podrá adoptar y adaptar aquellos sistemas de producción, organización, mecanización y racionalización que considere más adecuados en función de las necesidades de cada momento conforme a lo legalmente establecido.

Artículo 9. Polivalencia y plena ocupación.

1. Un mismo trabajador puede tener encomendadas, simultánea y sucesivamente -durante una misma jornada-, funciones correspondientes a distintos puestos de trabajo de igual o distinto nivel de calificación con el fin de conseguir su plena ocupación.

2. Forman parte de la labor habitual de cada trabajador no sólo las tareas principales de su puesto, sino también las accesorias y complementarias del mismo, tales como la limpieza y mantenimiento de las máquinas e instalaciones, preparación de las mismas y acopio de materias primas, traslado de éstas y de la producción elaborada.

Artículo 10. Cambios de puesto de trabajo.

Los cambios de puesto de trabajo podrán obedecer a las siguientes causas:

1. Petición del trabajador aceptada por la empresa. En este caso se asignarán al trabajador el nivel de calificación y las demás condiciones de trabajo que correspondan al nuevo puesto.
2. Mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, estándose a lo convenido por ambas partes.
3. Necesidades organizativas.

Artículo 11. *Cambios provisionales de puesto por criterios organizativos.*

Operará en estos supuestos las reglas previstas en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, observándose las siguientes garantías adicionales:

1. Cuando el cambio se produzca a un puesto de trabajo de nivel superior, se percibirá un complemento hasta alcanzar la retribución pactada en este Convenio correspondiente a ese puesto de superior nivel. Los valores de dicho complemento se calcularán teniendo en cuenta el Salario que figura en el anexo II del presente convenio.

2. Finalizada la causa que dio origen al cambio, el trabajador será reintegrado a un puesto de trabajo de su nivel y condiciones de origen.

Se entenderá producido el cambio, a efectos salariales, a partir del primer día de sustitución real, en jornada de 8 horas o proporcional a la efectiva de trabajo y siempre que el trabajador realice la totalidad de funciones de la persona sustituida.

3. Si el cambio es a un puesto de nivel de calificación inferior, el trabajador conservará el salario correspondiente a su nivel de procedencia. En este supuesto, las situaciones no podrán tener una duración superior a 50 días laborables.

Artículo 12. *Cobertura de vacantes.*

1. De existir una vacante en la empresa podrá cubrirse con personal externo o de la propia plantilla, teniendo en cuenta las características objetivas del puesto de trabajo y las circunstancias personales de los aspirantes al mismo.

2. Si se cubre con personal propio, el cambio de puesto tendrá carácter provisional durante un periodo de adaptación que será pactado, en cada caso, en función de las circunstancias del puesto de trabajo y de la capacidad profesional del trabajador.

En el transcurso de dicho periodo, la empresa podrá reintegrar al trabajador a su antiguo puesto, sin necesidad de preaviso ni justificación de causa, quedando sin efecto el cambio.

Artículo 13. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Para cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto a la legalidad vigente en cada momento, según lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 14. *Interrupciones del trabajo.*

1. Se entienden como tales aquellas situaciones transitorias de anormalidad, ajenas a la voluntad del trabajador y de la empresa, que impiden el normal desarrollo del trabajo.

2. Son las debidas a causa de fuerza mayor ajenas a la voluntad de las partes, tales como catástrofes, accidentes u otras causas importante consideración, tales como: falta de suministros, energía, materias primas, carga de trabajo, huelgas de terceros, etc.

Artículo 15. *Valoración de puestos de trabajo.*

1. La valoración de puestos de trabajo existentes o de futura creación se efectúa por la dirección de la empresa de acuerdo con las técnicas generalmente admitidas.

2. En el recibo de salarios del personal en plantilla figurará la identificación del puesto de trabajo, así como el grupo profesional al que corresponda.

3. En el Anexo III de este Convenio se establece una tabla de equivalencias entre los puestos de trabajo y los niveles de valoración equivalentes a las descripciones de puestos de trabajo, así como el grupo de cotización correspondiente a cada uno de ellos.

4. Se creará una Comisión de trabajo paritaria entre dirección y comité de empresa que tendrá como objeto revisar y adecuar las responsabilidades y funciones de los distintos Grupos Profesionales con el objetivo de adecuarlos a la realidad de empresa. Sus trabajos deberán finalizarse durante la vigencia del mismo.

Artículo 16. *Formación.*

1. Entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se elaborará un Plan de Formación anual.

2. Si por razones especiales de profesionalización y especialización en el trabajo fuera necesaria la realización de acciones formativas, éstas correrán a cargo de la empresa. En el caso de que tengan un coste superior a 1.200,00 EUR se establece una permanencia del trabajador en la empresa de 2 años. Si el trabajador abandonara el empleo durante el primer año deberá devolver el 100% del coste. Si lo hiciera durante el segundo año, la cantidad a devolver será el importe del 50% del coste.

CAPITULO III Ingresos y ceses.

Artículo 17. *Ingresos.*

1. El ingreso de nuevos trabajadores en la empresa se efectuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de la empresa, sin que exista trato preferencial u otros criterios de selección que los derivados de las cualidades personales y profesionales de los candidatos.

2. La empresa someterá a los candidatos a las pruebas teóricas y prácticas que se consideren oportunas al objeto de determinar las aptitudes de los mismos respecto a los puestos a cubrir, sin que dichas pruebas tengan la consideración de relación laboral ni den derecho a retribución de ningún tipo.

3. Todo aspirante será sometido a un reconocimiento médico previo a la contratación.

Artículo 18. *Periodo de prueba.*

1.El ingreso en la empresa se efectuará sujeto a un periodo de prueba, cuya duración máxima será de dos meses, con la excepción de los niveles K, L, M, N, P, Q y R, que será de 1 mes.

2.Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o justificación, sin derecho a indemnización, tanto si el trabajador se halla en activo o con el contrato suspendido por cualquier causa.

Artículo 19. *Contratos Temporales por Circunstancias de la Producción*

El contrato por circunstancias de la producción se podrá concertar para las situaciones y duración establecida en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Artículo 20. *Ceses.*

Los contratos de trabajo se extinguirán de acuerdo con las causas previstas en las leyes y/o en los respectivos contratos.

Artículo 21. *Cese por nacimiento de hijo.*

1. Con objeto de poder atender a los hijos recién nacidos, el trabajador que, con una antigüedad en la empresa superior a los 3 años, solicite el cese en la empresa por tal causa, se le abonará la cantidad de 6.010 Euros que podrá ser objeto de mejora por acuerdo entre las partes.

2. El cese, que deberá ser solicitado dentro de los 5 meses siguientes al nacimiento, producirá la extinción definitiva del contrato de trabajo.

Artículo 22. *Preaviso de cese.*

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

Puestos de Niveles: Desde R a E y 23 a 8, inclusive 15 días
Resto de niveles:..... 15 días

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador la cuantía equivalente al importe de su devengo diario por cada día de retraso en el aviso.

3. Habiendo preavisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, las partes proporcionales de los conceptos devengados y no percibidos.

4. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a la empresa los útiles, prendas de trabajo y documentos que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación.

5. El trabajador que haya comunicado a la empresa su voluntad de cesar al servicio de la misma, no podrá posteriormente desistir de su decisión.

Artículo 23. *Jubilación parcial con contrato de relevo y Jubilación Obligatoria*

1.1. La empresa atenderá las solicitudes de jubilación parcial mediante contrato de relevo regulado en el art. 12.6 y 12.7 del ET para los puestos de nivel operarios siempre y cuando se cumplan las condiciones para ello y no existan causas objetivas (económicas, productivas o de organización) que lo impidan. Respecto a las solicitudes que afecten a puestos de oficinas, incluyendo los comerciales, se dará respuesta individualmente atendiendo al cumplimiento de los requisitos normativos, así como al consenso entre en las partes.

“12.6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial. La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

12.7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.”

1.2. Jubilación obligatoria a la edad legal de jubilación:

En conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional décima del Estatuto de los trabajadores, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.
- c) De haberse dado, transformación del contrato de relevo en indefinido.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

CAPITULO IV Jornada, horarios vacaciones y calendario

Artículo 24. *Jornada.*

1. La jornada de trabajo para el personal que realiza jornada continuada será de 1.776 horas de presencia, equivalentes a 1.720,25 de trabajo efectivo en el caso de trabajo a turno continuado.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, y entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, deberá respetarse un descanso mínimo de 12 horas, tal y como se establece en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores.

2. Dentro de las citadas horas de presencia se incluyen 15 minutos diarios de pausa para el personal que presta sus servicios a turnos. El disfrute será determinado por la Dirección del Centro.

3. El trabajador que, por cualquier causa, preste servicios en régimen de reducción de jornada tendrá, asimismo, una reducción proporcional en el tiempo de descanso para la pausa.

No se tendrá derecho a la pausa cuando la jornada de trabajo diaria sea de 4 horas o inferior.

4. Para el personal que realiza jornada partida, y que no disfruta de pausa, las horas de trabajo efectivas equivalen a las de presencia que se indican en el punto 1 de este artículo.

5. Para el personal que realice funciones fuera del centro de trabajo, el cómputo será de 10 horas como máximo, con o sin pernoctación.

El cómputo indicado se considerará en los casos de desplazamientos en los que la naturaleza de las funciones o cargo en la empresa no lleve asociada o implícita la disponibilidad para viajar de forma necesaria y/o habitual.

El exceso de horas será compensado con el tiempo de descanso a concretar entre trabajador y empresa.

Artículo 25. *Horarios.*

1. En oficinas se establece el siguiente horario, en régimen de jornada partida y flexible, de lunes a viernes: la entrada de la mañana será de 8.00 h. a 9.30 h., y la salida a partir de las 13.30 h. La entrada de la tarde se podrá efectuar hasta las 15.30 h., contabilizándose, a efectos de tiempo de ausencia, un mínimo de 30 minutos, y a partir de las 17.30 h. se podrá finalizar la jornada siempre que se hayan trabajado 8 horas.

Los empleados con horario flexible podrán finalizar la jornada de los viernes a las 14.30 h. durante todo el año. La recuperación de las horas de los viernes tarde se efectuará durante el mes natural. La hora de salida para los viernes de todo el año, será a las 14.30 h.

El personal con horario en régimen de jornada flexible que preste servicios durante el mes de agosto, y los periodos vacacionales de Semana Santa y Navidad, podrá realizar jornada intensiva de 8.00 h a 16.00 h durante ese período, teniendo flexibilidad de 8.00 h a 8.30 h y de 16.00 h a 16.30 h. Las horas no realizadas durante el mes de agosto, en su caso, se deberán recuperar durante los meses de septiembre y octubre. La hora de salida será como mínimo a las 15.00 h y en esa jornada habrá de trabajarse como mínimo 7 horas.

Bolsa de horas para empleados con horario partido: 1 día por cuatrimestre, con el visto bueno del Director o Jefe de departamento, según corresponda, siempre que no se produzca la coincidencia de más de un 50% de empleado/as por Departamento. Los primeros 15 minutos por día no computarán del exceso de jornada de 8 horas.

2. El personal de fabricación y almacén trabaja en régimen de turnos rotativos quincenales, en los siguientes horarios:

De lunes a viernes:

Mañana: 6.00 h a 14.00 h.
Tarde: 14.00 h a 22.00 h.
Noche 22.00 h a 6.00 h.

Dependiendo del puesto de trabajo, parte del personal en turno de noche, comenzará la semana laboral el domingo a las 22.00 h. y la finalizará el viernes a las 6.00 h.

3. El personal de envasado trabaja en turnos rotatorios quincenales de mañana y tarde -de lunes a viernes- en los siguientes horarios:

Mañana: 6.00 h a 14.00 h.
Tarde: 14.00 h a 22.00 h.

De forma excepcional por razones productivas y por un máximo de 4 semanas al año por operario, el turno de noche empezará la semana laboral el lunes a las 22.00 h. y finalizando el sábado a las 6.00 h. En estos casos, se mantendrá el 100% del correspondiente plus noche festivo para el personal que a la firma de este preacuerdo esté afectado a esta modificación. Este cambio deberá preavisarse al menos con tres semanas de anticipación. La rotación del turno será de noche a tarde.

4. Cuando por circunstancias de la producción, se modifique la asignación de un empleado al turno de noche, sin que medie el preaviso de 10 días regulado en el art 23.7 del convenio, se le compensará con 50 EUR semanales, por turno semanal modificado. De igual forma, al asignarle nuevo turno se intentará no concatenar 2 turnos seguidos de tarde, salvo que por las mismas circunstancias de la producción no sea posible.

5. El personal de mantenimiento trabaja en régimen de turnos rotatorios quincenalmente en los siguientes horarios, de lunes a viernes:

Mañana: de 6.00 h a 14.00 h.
Tarde: de 14.00 h a 22.00 h.
Noche: de 22.00 h a 6.00 .

Dependiendo del puesto de trabajo, parte del personal en turno de noche, , comenzará la semana laboral el domingo a las 22.00 h. y la finalizará el viernes a las 6.00 h.

El personal de esta Sección prestará trabajos fuera de sus horas y días habituales al objeto de reparar o prevenir averías que pudieran dar lugar a perturbaciones en el proceso productivo. Estos servicios serán compensados con periodos de libranza sustitutiva o, de no ser posible, mediante abono de horas extraordinarias.

6. Con independencia de los horarios generales precedentes existirán los particulares en función de las peculiaridades de diversos puestos de trabajo, como puede ser el de Recepción/Atención telefónica, Comercial, de Logística, de Atención al Cliente y de Informática.

7. La empresa preavisará del cambio de turno con un mínimo de 10 días de antelación, salvo por razones de urgencia operativa o fuerza mayor

8. Igualmente, podrán contratarse o pactarse horarios distintos a los anteriores en función a las necesidades del servicio.

Artículo 26. Entradas y salidas.

1. La jornada comienza y finaliza en el puesto de trabajo respectivo, en el que deberán hallarse los trabajadores a las horas de inicio y término de la misma. Por lo tanto, el aseo personal y cambio de prendas de trabajo deberá efectuarse antes y después, respectivamente, del inicio y fin de la jornada.

2. El personal viene obligado a observar los controles establecidos, fichando en todas sus entradas y salidas en los lugares que se asignen para ello.

3. Durante la jornada no se podrá abandonar el puesto de trabajo sin la debida autorización, ni trasladarse a otras secciones o dependencias.

4. No se podrá acceder a las dependencias de la empresa con una antelación superior a 30 minutos de la hora fijada para iniciar la jornada, ni permanecer en aquellas después de transcurridos 30 minutos del fin de ésta, salvo que el horario sea flexible.

Quedan exceptuadas de la anterior prohibición las actividades de representación sindical de los trabajadores y la celebración de Asambleas en los términos legalmente establecidos.

Artículo 27. *Festivos.*

1. Tendrán tal consideración los que así vengan dispuestos por determinación del calendario oficialmente aplicable.

2. La creación de nuevas festividades o el acuerdo interno para disfrutar días de puente u otros no alterará la jornada anual pactada, que se cumplirá efectuándose las correcciones necesarias para ello.

3. El trabajador que preste servicios en domingo y/o festivo gozará de la correspondiente fiesta compensatoria. En oficinas, el trabajador que, a requerimiento de la compañía, preste sus servicios en domingos, festivos locales o ajuste de horas, será retribuido, además de la fiesta compensatoria, con 80€ brutos. Dicho complemento no se abonará en vacaciones ni tampoco lo percibirán los jefes ni directivos que por algún motivo trabajen en los mencionados días, , atendiendo a que en su retribución ya se encuentra prevista dicha circunstancia.

4. En aquellas situaciones de calendario, en las que se contemple puentes de más de tres días de descanso y sea necesario el servicio de guardia, el empleado que la cubra podrá elegir como contraprestación o dos días de descanso o un día y 100 eur. De igual modo, siempre que lo permita la actividad del departamento y de acuerdo con el responsable del mismo, se podrá realizar jornada intensiva en esa guardia (de 8.00 h a 16.00 h, teniendo flexibilidad de 8.00 h a 8.30 h y de 16.00 h a 16.30 h).

Artículo 28. *Vacaciones.*

1. El periodo de vacaciones anuales tendrá una duración de treinta días naturales.

2. Los trabajadores que no tengan un año completo de antigüedad en la empresa en el momento del inicio del disfrute de las vacaciones, disfrutarán de la parte proporcional correspondiente al tiempo de permanencia.

3. Anualmente, de forma colectiva o individual, se determinarán los periodos concretos de disfrute de las vacaciones.

De realizarse en forma colectiva se atenderá siempre a las especiales circunstancias del personal de mantenimiento, almacén u otro cuyo trabajo se precise durante el período de disfrute general.

4. El trabajador que cese en la empresa percibirá la compensación en metálico de las vacaciones devengadas que tuviera pendientes de disfrutar. Si hubiera disfrutado de mayor número de días en función de su antigüedad, se le practicará la correspondiente deducción en la liquidación que corresponda.

5. A efectos del cómputo del devengo de las vacaciones, se incluirán los periodos de baja por Incapacidad Temporal. No se computarán a estos efectos los posibles periodos de suspensión del contrato por cualquier otra causa, ni las ausencias injustificadas.

6. El periodo vacacional se abonará exclusivamente con los siguientes conceptos retributivos: salario de calificación, antigüedad, Plus personal y complemento variable.

7. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de la normativa vigente (Tribunal de Justicia Europea, Directiva 2003/88/CE y art. 38 del ET), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

8. El personal podrá desplazar únicamente una semana del periodo vacacional de agosto fijado en el calendario a otra semana del año, siempre y cuando no coincida con otra persona del mismo departamento y la operativa del mismo no se vea comprometida y aceptada de mutuo acuerdo con su superior.

9. Si un trabajador, a requerimiento de la compañía, prestara sus servicios durante el mes de agosto, podrá definir su periodo de vacaciones de manera consecutiva (3 semanas) fuera del mes de agosto, consensuando el periodo de disfrute con su responsable.

Artículo 29 *Calendario*

El Calendario Laboral se realizará de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa antes del 31 de diciembre.

Al pactarse el calendario anual se asignarán, previo acuerdo entre la empresa y el Comité, 8 horas anuales, divididas en dos fracciones de 4 horas, para finalizar la jornada con las mencionadas 4 horas de antelación en la víspera de las tradicionales festividades de Reyes (6 de enero) y Sant Joan (24 de Junio). La recuperación de estas horas se efectuará durante el año en curso.

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán tal consideración las que excedan de las horas de trabajo efectivo pactadas en el artículo 22 de este Convenio.

2. A partir del Nivel 6 el personal queda excluido del cobro de horas extraordinarias y del descanso compensatorio, tanto por la índole de su trabajo, que conlleva un régimen de horario aleatorio, como en razón de su superior retribución.

3. Para la retribución de las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 48 de este Convenio Colectivo en las comprendidas entre la 1ª y la 4ª vez que debe realizarlas un trabajador, diferenciando si son festivas o no.

4. A partir de la 5ª vez, inclusive, se abonarían como horas extraordinarias festivas, entendiéndose las mismas como las trabajadas en domingo y en los días considerados como festivos a nivel estatal, autonómico o local.

5. Para efectuar horas extraordinarias se precisará la conformidad por escrito del responsable correspondiente.

Artículo 31. *Jornada en supuestos de fuerza mayor.*

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 32. *Distribución irregular de la jornada*

1. Para el personal con puesto de trabajo en Sant Boi de Llobregat, se regula la distribución irregular de la jornada en los siguientes términos:

a) En los casos de causas organizativas, de servicio o producción, podrá ajustarse a distribución irregular de la jornada el equivalente al 5% de la jornada anual. Al margen de las situaciones de fuerza mayor reguladas en el art. 29 del Convenio colectivo.

b) La prestación de este 5% será entre sábados mañana, con un máximo de 7 sábados por empleado, y jornada diaria (máximo nueve horas y respetando el inicio de jornada según los horarios vigentes). Asimismo, se respetarán los descansos legalmente establecidos entre jornadas

c) Se define un preaviso de siete días naturales en caso de prestación en sábados mañana y cinco en caso de prestación de lunes a viernes. Una vez comunicado, la modificación de la nueva prestación estará sujeta al mismo sistema de preavisos, no respetándose, se considerará la jornada como trabajada.

d) El descanso correspondiente a las horas trabajadas deberá realizarse durante el año natural o primer trimestre del siguiente a requerimiento de la empresa con un preaviso de cinco días naturales, atendiendo a las necesidades organizativas, de servicio o producción. Los descansos serán preferentemente en viernes o lunes.

e) Si llegado el final del periodo, el empleado no ha disfrutado del descanso debido por causa imputable a la empresa, ésta deberá abonar el equivalente al exceso de jornada producido a precio de hora extra.

f) Se establece una compensación económica para la jornada irregular prestada en sábado por la mañana equivalente a la diferencia entre hora extra y hora ordinaria categoría, así como los pluses relacionados con el trabajo (mantenimiento o limpieza). Para el personal de oficinas en régimen de trabajo de horario flexible y hasta nivel 6, la compensación será de 70 EUR, el resto de los niveles queda exento de compensaciones.

Condiciones en caso de suspensión de jornada

Afectación de la jornada diaria completa, en ningún caso bajo la distribución irregular de la jornada se podrá suspender la prestación del empleado que se haya incorporado a su puesto de trabajo por no haber recibido aviso en contrario. Salvo las causas reguladas en el art. 29 del convenio o pacto individual.

El salario, no se verá afectado por la suspensión de la jornada, el empleado recibirá el mismo salario que si estuviera trabajando salvo los pluses correspondientes.

La recuperación de las horas dejadas de trabajar deberá realizarse conforme lo regulado en los puntos anteriores. Si no fuera posible, por parte del empleado, la prestación del servicio en la fecha establecida deberá justificar la imposibilidad, teniendo en cuenta e trata de su jornada ordinaria de trabajo. Tratándose de situaciones no cubiertas por permisos retribuidos, quedará pendiente la recuperación y, en el caso de que por causa imputable al trabajador no fuera posible en el plazo establecido, se procederá al descuento de salarios por absentismo.

Si llegado el final del periodo, el empleado no ha recuperado la jornada debida por causa imputable a la empresa, se dará por perdida, y no podrá el empleado, verse afectado en sus condiciones económicas, siendo a cargo de la empresa.

Se constituirá una comisión paritaria de seguimiento de la correcta aplicación del sistema garantizando la aplicación rotativa y equitativa del sistema.

Artículo 33. Reducción de jornada por lactancia, cuidado de menores o discapacitados y para asuntos personales.

1. Reducción de la jornada por lactancia.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de 12 meses. La mujer o el hombre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria en una hora al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser ejercitado indistintamente por el padre, o la madre, en caso de que ambos trabajen.

También se podrá acumular las horas de lactancia en días de permiso. El cálculo se realiza contando desde la fecha de reincorporación hasta que el menor cumple 12 meses.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercitada por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Previo aviso no inferior a cuatro semanas a la fecha de finalización de la suspensión del contrato por maternidad, las trabajadoras a su voluntad podrán acumular al periodo de baja por maternidad esta reducción en jornadas completas, en los términos que legalmente se establecen.

2. Reducción de la jornada por cuidado de menores (guarda legal) o de discapacitados.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador en los términos previstos legalmente.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Para el personal de trabajo a turnos se determina la posibilidad de elegir turno por reducción de jornada, hasta un 30% de empleado/as por turno, con preferencia para los que tienen hijos hasta 3 años de edad.

Para el personal de trabajo en oficinas se determina la posibilidad de realizar jornada continuada en caso de reducción de jornada, hasta un 30% de empleados/as por departamento, con preferencia para los que tienen hijos hasta 3 años de edad.

3. Para asuntos personales.

a) Los trabajadores podrán disfrutar de 16 horas anuales de reducción de jornada para asuntos propios, que podrán dividirse en fracciones de 4 horas de mañana o tarde.

b) Para poder disfrutar de dicho permiso se deberá solicitar al responsable directo con una antelación mínima de una semana, y con la no coincidencia de más de un empleado por turno en el caso de Producción o el 50% de empleados en el caso de oficinas.

Tendrá prioridad el trabajador que lo haya solicitado con anterioridad.

Este permiso se podrá juntar con un día de ajuste, siempre y cuando no coincidan más de un empleado por turno en el caso de Producción o el 50% de empleados en el caso de Oficinas.

Tendrá prioridad el trabajador que lo haya solicitado con anterioridad.

La ampliación de este permiso a más de una persona por departamento en el caso de Producción, o más del 50% en el caso de Oficinas será valorado por el Responsable superior dependiendo de las necesidades que se produzcan en ese momento.

CAPITULO V. Licencias y excedencias.

Artículo 34. *Licencias.*

1. Los trabajadores podrán disfrutar de permiso retribuido en los siguientes casos:

a) Por matrimonio y/o constitución de pareja de hecho: 18 días naturales.

b) Parar asistir a bodas de familiares de 1º y 2º grado: 1 día natural.

c) Por nacimiento de hijo: cuatro días naturales, de los cuales dos como mínimo serán laborables, ampliables hasta 5 días naturales en caso de obligado desplazamiento.

d) Por nacimiento de nieto: 1 día hábil de permiso.

e) Por enfermedad grave, operación quirúrgica o fallecimiento del cónyuge (o persona con quien se conviva como tal), hijos o padres de uno y otro cónyuge: 3 días hábiles, ampliables hasta 5 en caso de obligado desplazamiento.

En el caso de que se trate de enfermedad grave, operación quirúrgica o fallecimiento de nietos, abuelos, hermanos de uno u otro cónyuge: dos días hábiles ampliables hasta cuatro en caso de obligado desplazamiento.

Si se trata de fallecimiento de tío, primo o sobrino de uno u otro cónyuge: 1 día hábil (no ampliable).

En los casos indicado en las letras d) y e), el inicio del permio será el primer día laborable inmediatamente posterior, si el hecho causante se produce en un día festivo.

En los supuestos de ampliación del permiso, por razón de obligado desplazamiento, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Si el desplazamiento es inferior a 100 Km. (del domicilio del trabajador al lugar donde se produce el hecho causante del permiso) no habrá lugar a ampliación del mismo.

Si el desplazamiento es superior a 100 Km. e inferior a 250, se ampliará en un día hábil.

Si es superior a 250 se ampliará en dos días hábiles.

f) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo necesario.

Se entiende por tal la comparecencia personal y obligatoria del trabajador ante un organismo público. No están incluidas en este supuesto las comparecencias y gestiones que obedezcan a iniciativa propia, las que, no obstante ser preceptivas, quepa realizar por escrito o en horas fuera de la jornada laboral y las que puedan desempeñarse por medio de otra persona.

g) Por traslado del domicilio habitual: 2 días hábiles.

h) Por asistencia a consulta de los facultativos correspondientes (de cabecera y especialistas), cuando coincida con el horario de trabajo y la consulta se encuentre ubicada en la misma localidad del centro de trabajo: 2 horas.

En el caso de que la consulta, tanto de médico de cabecera como de especialista, se halle ubicada fuera de la localidad del centro de trabajo: 3 horas.

i) El trabajador tendrá derecho al disfrute del permiso necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

j) Se establece un permiso retribuido de 10 horas anuales para acompañamiento a visitas médicas de hijos menores de edad y familiares de primer grado de consanguinidad en los casos de tutela legal que conlleven dependencia por certificado médico.

2. Las licencias se conceden exclusivamente para la finalidad por las que se hallan establecidas y siempre que las mismas requieran la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo.

3. El trabajador debe acreditar documentalmente ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia retribuida.

4. Las licencias se solicitarán por escrito al Responsable correspondiente con la máxima antelación posible.

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a la empresa en las primeras veinticuatro horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

5. El número de días establecido por cada permiso tiene el carácter de máximo, por lo que el trabajador debe reintegrarse a su puesto de trabajo tan pronto cese la circunstancia que dio origen a la concesión de la licencia.

6. Las licencias sólo se concederán para las fechas en que acontezcan los hechos que la motiven. Si bien se establece la posibilidad de disfrutar los permisos de hospitalización, intervención quirúrgica y enfermedad grave de familiares de forma discontinua mientras dure el hecho causante informando al mando con tiempo suficiente para evitar fallos del servicio.

7. En caso de que se superpongan distintas causas de licencia, se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un número superior de días de disfrute.

8. Se reconocen todos los derechos laborales derivados del matrimonio a las parejas de hecho legalmente acreditadas, estando ello sujeto a lo que establece la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña.

Artículo 35. *Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.*

1. En relación al artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración de 17 semanas. En los supuestos de adopción y acogimiento la suspensión de la relación laboral también será de 17 semanas.

Artículo 36. *Licencia sin sueldo por cuidado de familiar.*

1. Al objeto de poder atender el cuidado de familiares de primer grado, el trabajador tendrá derecho a una licencia sin sueldo de tres meses de duración.

2. Esta licencia podrá disfrutarse una sola vez por cada año natural, debiendo el trabajador solicitante acreditar documentalmente el hecho que motiva su petición.

3. Finalizados los tres meses, el trabajador reingresará automáticamente en la empresa.

La licencia podrá durar un mínimo de un mes. En el caso de que cese la causa que la motivó deberá notificarse una semana antes la reincorporación al trabajo, siempre que haya transcurrido el primer mes.

4. Esta licencia será compatible, en su caso, con el permiso retribuido contemplado en el artículo 33.2 de este Convenio, así como en cualquier otra licencia que voluntariamente pudiera pactarse.

5. El número de trabajadores en situación de licencia sin sueldo contemplada en este artículo no podrá superar el 2% de la plantilla total del centro, salvo pacto expreso entre la Dirección de la empresa y el trabajador afectado.

Artículo 37. *Excedencias Voluntarias*

En todos los casos de excedencias, los trabajadores deberán solicitar la misma por escrito con una antelación mínima de 20 días naturales a la fecha en que pretendan iniciar su disfrute, viniendo la empresa obligada a contestar al trabajador dentro del referido plazo. En caso de superarse los 20 días naturales sin haber contestación por la empresa al respecto, se entenderá efectivamente concedida tal solicitud.

1. Excedencia voluntaria:

a) El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a excedencia voluntaria cuando acredite un año de antigüedad en la empresa. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

b) El trabajador excedente deberá solicitar su ingreso con una antelación mínima de treinta días laborables a la fecha de vencimiento de la misma. Finalizado el período de excedencia sin que el trabajador hubiese solicitado su ingreso se considerará extinguida la relación.

c) El trabajador que haya permanecido en excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de 2 años desde la fecha de su reingreso en la empresa.

d) Concedida la excedencia por un plazo determinado, no será objeto de prórroga ni podrá anticiparse el reingreso, salvo acuerdo entre las partes.

2. Excedencias especiales:

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a excedencia por un plazo máximo de cuatro años, cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:

a) Por cuidado de un hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa. Cuando dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos dará derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

b) Por cuidado personal de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en estos casos será de 1 año.

c) A los trabajadores que resulten elegidos para cargos de representación sindical, en el ámbito comarcal o superior, de los sindicatos más representativos, notificándolo y acreditándolo a las empresas por parte de los Órganos de Dirección de los mismos. En este caso la duración de la

excedencia lo será por el período de tiempo en que dure el mandato o cargo correspondiente.

d) Excedencia voluntaria por matrimonio y por cuidado de hijos:

1. Los trabajadores que contraigan matrimonio podrán solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres.

Este derecho deberá ejercitarse por el interesado, mediante escrito dirigido a la empresa, dentro del plazo comprendido entre el mes anterior a la boda y la semana siguiente a la misma.

2. El cuidado de un hijo ya sea por naturaleza o por adopción, hasta que éste cumpla doce años, dará derecho a solicitar la excedencia por un plazo máximo de 3 años. Cuando ambos padres trabajen en Ordesa, se pactará como ejercitar este derecho para evitar simultaneidades y perjuicios a la empresa.

El derecho puede ejercitarse en cualquier momento anterior a la fecha en que el hijo del solicitante cumpla doce años.

Estas excedencias especiales son incompatibles con la realización de otras actividades laborales o profesionales.

Cuando cesen las causas que la motivaron, el trabajador deberá comunicar por escrito a la empresa su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de quince días.

Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

Durante los dos primeros años de la excedencia, para los casos en que esta tenga una duración igual o superior, el trabajador mantendrá la reserva de su mismo puesto de trabajo. El resto del período la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En situación de excedencia especial o forzosa de un trabajador, la empresa, en caso de su sustitución, se verá obligada a hacerlo mediante contrato de interinidad por el tiempo de duración de la misma.

Artículo 38. *Reingreso en las excedencias voluntarias.*

1. El trabajador que desee reingresar en la empresa transcurrido el período de excedencia, deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de finalización de la excedencia.

De no hacerlo así, perderá el derecho al reingreso.

2. El trabajador que haya solicitado el reingreso conserva sólo el derecho preferente a cubrir vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran.

Artículo 39. *Excedencia por nombramiento de cargo público.*

1. El trabajador que sea designado o elegido para ocupar un cargo público, incompatible con la normal prestación de servicios para la empresa, pasará a la situación de excedencia forzosa, cualquiera que sea su antigüedad, la cual será concedida por el tiempo que dure su mandato.

2. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.

3. El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 40. *Invalidez.*

1. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

2. Si es dado de alta por curación podrá reincorporarse a la empresa, siempre que lo solicite dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su declaración de aptitud.

3. La no petición de ingresar dentro del plazo citado de treinta días dará lugar a la extinción del contrato de trabajo; extinción que también se producirá cuando la empresa ofrezca un puesto de trabajo adecuado y el mismo sea rechazado por el interesado.

4. Se entenderá como fecha de declaración de aptitud la del parte médico de alta o la de la notificación de la resolución administrativa definitiva, que no dé lugar a una declaración de invalidez permanente total o absoluta.

Artículo 41. Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género.

Se entiende por “violencia de género”, a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.

2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)

3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.

4. Anticipación del periodo vacacional.

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 por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección

CAPITULO VI Sistema retributivo.

Artículo 42. Enumeración.

1. Los conceptos retributivos que se regulan en el presente Convenio son los siguientes:

- Salario de Calificación.
- Antigüedad.
- Plus de asistencia y puntualidad.
- Plus personal.
- Plus noche.
- Plus mantenimiento.
- Plus limpieza.
- Horas extraordinarias.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Complemento variable.
- Incentivos.

2. La enumeración de los anteriores conceptos no significa que cada uno de los trabajadores del centro los perciba todos. Las retribuciones individualizadas vienen impuestas en razón de los siguientes determinantes: valoración del puesto, actitud y circunstancias personales del trabajador, según los artículos siguientes.

Artículo 43. *Salario de calificación.*

1. El Salario de Calificación corresponde a una valoración de puestos de trabajo que determina, para cada uno de ellos, una puntuación en función de todas las circunstancias objetivas que concurren en los mismos.

2. La agrupación de puestos de igual o similar puntuación produce una serie de niveles a los que se asignan distintos valores retributivos cuyos importes, en módulo mensual, son los que se especifican en la columna SC del Anexo II-III del presente Convenio.

Artículo 44. *Antigüedad.*

1. El complemento personal de antigüedad lo perciben los empleados incorporados a la empresa antes del 01 de enero del 2005 y se abona por trienios vencidos con un máximo de diez.

2. El devengo se iniciará el mes del cumplimiento de cada trienio, siendo su importe 27,92€/mes por trienio con un máximo de diez niveles.

Artículo 45. *Plus de Asistencia y Puntualidad.*

1. Es un complemento de cantidad y calidad que, para determinados niveles, se detalla -en valores diarios- en la columna PA del referido Anexo II-III.

2. Se abona por día laborable efectivamente trabajado en su totalidad, con entrada y salida puntuales.

Artículo 46. *Plus Personal.*

Es un complemento del salario de calificación.

Tendrá el carácter de garantía personal.

Artículo 47. *Plus noche.*

1. Es un complemento de puesto de trabajo que se devenga por trabajar, efectivamente, una hora o más horas en el período comprendido entre las 22 y las 6 horas.

2. Su valor es el que se pormenoriza en la columna PN del Anexo II-III mencionado.

3. En caso de haber un responsable de dicho turno percibirá el valor de la columna RT del Anexo II-III por noche trabajada.

4. Cuando se inicie la prestación de servicios en domingo noche, se abonará un Plus noche festivo con independencia del valor de la hora. Su valor es el que se indica en la columna PF del Anexo II-III.

Artículo 48. *Plus Mantenimiento.*

1. Lo percibe el personal del departamento de mantenimiento que, en razón de sus funciones, debe tener la disponibilidad para prestar sus servicios fuera de sus horas y días habituales (art 23.4), cuando esta prestación se realice en sábado, festivo o periodos de semana santa y navidad.

2. El disfrute de los días compensatorios que resulten, se realizará conforme a lo regulado en el Convenio colectivo, en su artículo 31.3

3. Si finalizado el año natural, quedaran días pendientes de descanso, de manera excepcional, se podrá hacer uso del disfrute durante el primer trimestre del año natural siguiente.

4. El jefe del departamento elaborará los cuadrantes de calendario, de forma que los afectados conozcan con el tiempo suficiente la necesidad de prestación de servicio.

5. Tratándose de los periodos de Semana Santa y Navidad, se deberá informar sobre la necesidad de prestación con al menos dos meses de preaviso. Si llegado el momento, no fuera necesaria esa prestación, el personal que debiera cubrir el periodo en concreto, decidirá si mantiene la cobertura o realiza descanso.

6. Su importe, para los niveles de calificación que lo devenguen, es el que se detalla por día (sábado ó festivo, efectivamente trabajado en su totalidad) en la columna PM del Anexo II-III. 7. Cuando la jornada sea inferior a 4 horas realizadas se abonará el 50% del valor del Plus. Si se realizan más de 4 horas se abonará el 100% de su valor.

8. Tiene la consideración legal de complemento de puesto de trabajo.

Artículo 49. *Plus Limpieza.*

1. Tendrá derecho al mismo el personal de Producción y Almacén en los supuestos indicados en el Pacto de Redistribución de Jornada.

2. Cuando la jornada sea inferior a 4 horas realizadas se abonará el 50% del valor del Plus. Si se realizan más de 4 horas se abonará el 100% de su valor.

3. La cuantía, en cada categoría, viene reflejado en la columna PL del Anexo II-III del presente convenio.

Artículo 50. *Horas Extraordinarias.*

1. Se garantiza que el valor de la hora extraordinaria no es inferior al de la hora ordinaria para cada nivel. El número máximo de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, sin que se consideren como tales las destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias, tal y como establece el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 51. *Gratificaciones Extraordinarias.*

1. Se abonarán 3 al año. Las correspondientes a los meses de marzo y diciembre, los días 20 de cada mes o el primer día hábil siguiente de ser aquel festivo; y la de Junio el 30 de dicho mes o el primer día hábil si es festivo.

2. Su valor equivaldrá a la suma del salario de calificación, Plus personal y la antigüedad, esta última si procede, reconocida en el momento del abono de cada gratificación, en valores mensuales.

3. Se devengan por trescientas sesentavas partes a razón de 1/360 por cada día efectivamente trabajado en los doce meses naturales anteriores a marzo y diciembre, respectivamente, la de junio se devenga el día 30 de dicho mes.

4. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado y según el criterio del punto anterior.

Artículo 52. *Complemento Variable (Sistema de retribución variable).*

La empresa definirá anualmente el sistema de objetivos vinculado a la retribución variable de cada empleado, con indicación del peso específico de cada objetivo en función de los intereses de negocio vigentes y necesarios en cada momento según Presupuesto, Planes de acción o similar.

Las modificaciones sustanciales que se realicen en el sistema serán informadas y tratadas con el Comité de Empresa. El sistema de evaluación se llevará a cabo mediante entrevista entre evaluador y evaluado para favorecer la comunicación entre ambos, así como la mejora, progreso y desarrollo.

El personal de nuevo ingreso no participará en el sistema hasta cumplidos 3 meses desde su incorporación.

Este concepto retributivo no repercutirá directa o indirectamente en ningún otro concepto salarial o asistencial. Tampoco tendrá carácter consolidable.

Este concepto retributivo se mantendrá durante el tiempo de duración del presente convenio.

Artículo 53. *Incentivos.*

Los incentivos los cobra el personal de la Red Comercial en función de lograr los objetivos anuales.

Los componentes de la Red Comercial disponen de un coche de empresa en régimen de renting para el desempeño de sus funciones.

Artículo 54. *Normas generales de retribución.*

1. Los importes pactados están referidos – salvo que específicamente se diga otra cosa- a la jornada ordinaria. En el supuesto de realizarse jornada inferior a la pactada la retribución se reducirá proporcionalmente.

2. Los importes determinados tienen la consideración de brutos, corriendo a cargo del trabajador los impuestos y cuotas a la Seguridad Social que legalmente corresponda deducir.

3. El abono de las retribuciones se efectuará en doce mensualidades de 30 días vencidos todas ellas, y las gratificaciones extraordinarias en sus específicas fechas de pago.

4. No obstante lo indicado en el número anterior (y por necesidades administrativas), la retribución variable se abonará en el mes natural al siguiente al que se hayan devengado.

5. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria, no siendo necesaria la firma del trabajador, al cual se le entregará el original del recibo de nómina correspondiente.

CAPITULO VII **Seguridad y salud en el trabajo.**

Artículo 55. *Derecho a la protección frente a los Riesgos Laborales*

Laboratorios Ordesa SL garantiza el derecho de todos los trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo establecido en el art. 14 de la Ley 31/1995.

Para ello, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Todo ello, mediante la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, el cual se articula en base a la Evaluación de Riesgos Laborales y a la Planificación de la Actividad Preventiva, y garantizando la aplicación en la toma de decisiones de la empresa, de los principios de acción preventiva recogidos en el art. 15 de la Ley de prevención de riesgos laborales; así como la información, consulta y participación, formación inicial y continua de los trabajadores, actuación en casos de emergencia, en caso de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud en los términos previstos en la Ley de prevención de riesgos laborales.

La empresa desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la implantación de las medidas de prevención establecidas en la planificación preventiva de la empresa.

Artículo 56. Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, 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 las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa, deberán en particular:

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 la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico y al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con la empresa para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 57. Política de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales

La Política de Prevención de Laboratorios Ordesa, SL tiene por objeto alcanzar los niveles óptimos de Seguridad y Salud de sus trabajadores, basándose en los siguientes principios básicos:

Tenemos establecido un Sistema de Gestión de la Prevención cuyo objetivo principal es el de asegurar la seguridad y salud de nuestros empleados.

Para ello promovemos la identificación y evaluación de riesgos por puestos de trabajo con la finalidad de eliminarlos, cuando sea posible o minimizar su impacto para evitar accidentes y/o enfermedades profesionales.

Nos comprometemos a cumplir los requisitos legales y a establecer e implementar procedimientos y normas de seguridad que pretenden conservar la integridad física y mental de nuestros empleados.

Nuestros colaboradores deben tener conocimientos en materia de seguridad y salud, para ello, implementamos un plan de formación e información continua que les permita conocer los riesgos a los que están expuestos y las medidas de protección.

Así mismo, promovemos la Integración de la Prevención en todas nuestras actividades y niveles jerárquicos definiendo funciones y responsabilidades que permitan una comunicación efectiva entre niveles, departamentos y empleados.

Buscamos fomentar la Cultura Preventiva garantizando la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión de la Prevención, promoviendo la participación activa de nuestros empleados y dotando los recursos necesarios para la consecución de todos nuestros objetivos y principios.

Artículo 58. Organización de la Prevención e integración preventiva.

Conforme a lo establecido en el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa podrá complementar las acciones preventivas mediante la constitución de un Servicio de prevención propio y/o mancomunado para las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología Aplicada, y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de las actividades de Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud.

Artículo 59. *Plan de Prevención, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.*

La prevención de riesgos laborales como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, queda integrada en el conjunto de sus actividades y decisiones.

Conforme a este principio, todo el personal de la empresa debe cooperar para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud.

Como herramienta fundamental para la integración preventiva, la empresa dispone del Plan de Prevención, cuya implantación y aplicación es el medio a través del cual se conseguirá la efectiva integración.

Como instrumentos fundamentales del Plan, estarán la evaluación de los riesgos y la planificación preventiva, conforme a lo determinado en el art. 16 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los objetivos principales de la evaluación de riesgos son:

1. Identificar los riesgos existentes en las instalaciones de la empresa y puestos de trabajo
2. Establecer su nivel de importancia.
3. Valorar las medidas preventivas existentes y si no son suficientes o son inexistentes, proponer

Las medidas o actividades preventivas encaminadas a eliminar, o minimizar y controlar los riesgos que no han podido ser eliminados.

Artículo 60. *Vigilancia de la Salud*

La empresa garantiza a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Para ello, ofrece vigilancia de la salud específica (revisiones médicas):

- Inicialmente, por incorporación en la empresa.
- Periódicamente con carácter anual a todos los trabajadores.

- En función de la periodicidad establecida en los Reglamentos y/o en los Protocolos Médicos específicos del Ministerio de Sanidad.
- Tras una reincorporación al trabajo después de una ausencia prolongada por motivos de salud. (Bajas superiores a 3 meses).
- Por cambio de puesto de trabajo.
- En trabajadores especialmente sensibles, o en situaciones especiales, cuando así lo requiera el médico de Vigilancia de la salud.

La vigilancia tiene carácter voluntario (art. 22, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), excepto cuando 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.

Concretamente, quedan excluidos de la voluntariedad:

1. Trabajadores que para el desarrollo de sus funciones precisen la manipulación de vehículos y equipos de trabajo de especial riesgo (coches, carretillas elevadoras, retráctiles, plataformas elevadoras...)
2. Trabajadores que realicen trabajos en altura.
3. Trabajadores que manipulen productos considerados por la normativa correspondiente como sustancias químicas peligrosas.
4. Trabajadores que manipulen máquinas o equipos de trabajo que puedan entrañar riesgos para ellos mismos o terceros.
5. Trabajadores que manipulen agentes biológicos de forma deliberada o no.
6. Trabajadores que en su puesto de trabajo estén expuestos a niveles de ruido iguales o superiores a 80 dB(A) durante una parte considerable o la totalidad de su jornada.
7. Trabajadores que por motivo de su actividad deban manipular instalaciones eléctricas.
8. Trabajadores que manipulen cargas de forma habitual a lo largo de su jornada, que puedan suponer un riesgo dorsolumbar en los términos establecidos en el R.D 487/97 sobre manipulación manual de cargas.
9. Siempre que esté establecido en la evaluación de riesgos de la empresa, como medida para evaluar los efectos de las condiciones de trabajos sobre la salud de los trabajadores y/o para evitar riesgos al propio trabajador o a terceros en función del estado de salud.
10. Siempre que estén establecidos como obligatorios en una normativa específica.
11. Los trabajadores que tras ausencia prolongada (IT, excedencias,) se incorporen a su puesto de trabajo con objeto de poder verificar que su aptitud sigue siendo adecuada al puesto a desarrollar y no supone un "peligro" para él o para terceros.

La vigilancia de la salud de los trabajadores se realizará respetando los derechos a la intimidad y confidencialidad. A la empresa se le notificará la calificación de aptitud de los trabajadores para su puesto de trabajo.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Debe procurarse un diálogo fluido y eficaz entre el servicio médico y el servicio de prevención, así como con los delegados de prevención, a fin de detectar posibles causas de daños a la salud y actuar a tiempo desde el punto de vista preventivo.

Los delegados de prevención, tendrán acceso al estudio epidemiológico de vigilancia de la salud y podrán comentar los resultados del mismo con el servicio de prevención de la empresa y el servicio de vigilancia de la salud, a fin de detectar posibles causas de daños a la salud y actuar a tiempo desde el punto de vista preventivo.

Artículo 61. *Trabajadores especialmente sensibles y protección de la maternidad.*

La empresa garantizará de manera específica la protección a los trabajadores que, por sus características personales o estado biológico conocido sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Dichas características serán tenidas en cuenta en las evaluaciones de riesgos y en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

En los supuestos de situaciones de embarazo y/o lactancia, se estará a lo dispuesto en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas complementarias.

Artículo 62. *Equipos de protección individual.*

Conforme a lo establecido en el art. 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 63. *Formación inicial y periódica.*

Como herramienta fundamental para la prevención de los riesgos laborales, la empresa garantiza la formación e información, suficiente y adecuada de sus trabajadores de forma inicial, continua, teórica y práctica, en relación a los riesgos existentes en su puesto de trabajo e instalaciones a las que debe acceder por razón de su actividad, medidas y actividades de protección y prevención necesarias para evitarlos y actuaciones en caso de emergencia.

Siempre que sea posible, la formación en materia de prevención se realizará dentro de la jornada de trabajo o en su defecto el tiempo invertido se compensará con tiempo de descanso o se remunerará como tiempo trabajado.

Asimismo, se impartirá tanto en el momento de la contratación, como cuando se den las siguientes situaciones:

- - Adquisición de nuevos equipos de trabajo.
- - Cambio de puestos de trabajo y/o de funciones.
- - Nuevos productos y/o sustancias químicas que modifiquen de forma considerable las condiciones de seguridad.
- - Modificaciones en los procedimientos o métodos de trabajo.
- - Modificación de las evaluaciones de riesgos.

Anualmente el servicio de prevención de la empresa realizará una propuesta de formación en materia preventiva, contando con la debida consulta y participación de los delegados de prevención. ésta se integrará en el plan de formación de la empresa.

Formación de los mandos intermedios y Directores en materia de Prevención

Con objeto de que los mandos intermedios y Directores puedan integrar adecuadamente la prevención dentro de la empresa y para dotarles de herramientas formativas que le ayuden a su gestión; se les dará la opción para la realización de formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales de 30 o 50 horas teniendo en cuenta, especialmente, la naturaleza y peligrosidad de las actividades a su cargo. De forma general puestos asignados a Laboratorios 50 horas.

Artículo 64. *Delegados de Prevención*

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las facultades y competencias de estos se desarrollan en el capítulo Vº de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las facultades y competencias de éstos se desarrollan en el Capítulo Vº de la ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales (art. 36).

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal con arreglo a la escala establecida en el art.35 de la Ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995).

Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

Artículo 65. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

En la empresa se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la Ley 31/1995, por los delegados de prevención de una parte, y por representantes de la empresa en número igual al de los delegados de prevención.

En cuanto a las competencias y facultades del comité de seguridad y salud será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

Artículo 66. *Investigación de accidentes*

Se estará a lo dispuesto en el art. 16.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo complementario.

CAPITULO VIII **Asistencia social.**

Artículo 67. *Enumeración y normas generales*

Enumeración.

Los conceptos que se regulan en el presente convenio son los siguientes:

- a) Ayuda escolar.
- b) Ayuda a discapacitados.
- c) Seguro de vida e invalidez.
- d) Complemento por Incapacidad Temporal.
- e) Gratificación por matrimonio.
- f) Gratificación por nacimiento.
- g) Premio de antigüedad.
- h) Premio de fidelidad.
- i) Retribución Flexible

Normas generales.

Estas prestaciones asistenciales no se concederán automáticamente, precisando petición escrita de los beneficiarios y la acreditación documental correspondiente, abonándose a partir del momento de la petición sin que pueda darse al mismo carácter retroactivo.

Artículo 68. *Ayuda escolar.*

1. Los trabajadores que tengan hijos menores de 18 años de edad percibirán una ayuda mensual de 32 EUR por cada uno de ellos.
2. Para tener derecho a la misma se requerirá que el hijo conviva con el trabajador beneficiario.
3. La ayuda se devengará por meses naturales vencidos a partir del siguiente al del nacimiento del hijo.
4. Se abonará hasta el mes en que el hijo cumpla los 18 años de edad.

5. Si ambos padres fuesen trabajadores de la empresa solo percibirá esta ayuda uno de ellos que, salvo acuerdo en contra, será quien tenga reconocido el hijo como beneficiario de las prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 69. *Ayuda a discapacitados.*

1. Se concederá a los trabajadores que tengan hijos discapacitados, físicos o psíquicos, que hayan sido declarados como tal por el Órgano administrativo competente.
2. Consistirá en el abono de la mitad del coste de la educación que reciban dichos hijos en centros homologados especiales, los cuales habrán de emitir recibo por dicha mitad a nombre de la empresa.
3. Operará en dicha prestación la incompatibilidad prevista en el apartado 5 del art. 68 en el supuesto que ambos padres fuesen trabajadores de la empresa.
4. Esta ayuda será incompatible con la regulada en el artículo precedente y será eliminada con carácter general cuando la Seguridad Social asuma la atención y educación de los discapacitados

Artículo 70. *Contratación de trabajadores discapacitados.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento relativa a este punto.

Artículo 71. *Seguro de vida e invalidez*

1. La empresa contratará un seguro en favor de sus trabajadores, en activo y menores de 65 años, que cubra las siguientes contingencias y capitales:
 - a) Fallecimiento: 18.030,36 EUR.
 - b) Fallecimiento por accidente: 18.030,36 EUR adicionales a los anteriores.
 - c) Invalidez permanente y absoluta: 18.030,36 EUR.
2. El seguro se cubrirá mediante la suscripción de una póliza de grupo vida, cuyas condiciones generales y particulares -que se entenderán forman parte del presente Convenio- delimitarán los derechos de los asegurados y/o beneficiarios.
4. La responsabilidad de la empresa queda exclusivamente limitada a la contratación del seguro y pago de las correspondientes primas.

Artículo 72. *Complemento por Incapacidad Temporal.*

1. La empresa completará las prestaciones por IT que abone la Seguridad Social con la cantidad necesaria para que cada trabajador perciba mensualmente la suma de los siguientes conceptos retributivos: Salario de Calificación, antigüedad, si procede, y Plus personal, en su caso, en los valores vigentes en cada momento.
2. El pago de estos complementos quedará condicionado a las comprobaciones inicial y periódicas de la situación de accidente o enfermedad por parte del o de los facultativos designados por la Dirección de la empresa, a cuyo fin el trabajador deberá facilitar la constatación de su estado y comunicar su situación de enfermedad o accidente dentro de las 24 horas siguientes al inicio de la misma, salvo imposibilidad manifiesta.
3. Los casos en los que el absentismo a nivel individual por enfermedad común del año natural anterior supere el 5% (No se considerarán las bajas derivadas de hospitalización, intervención quirúrgica, bajas identificadas como de larga duración que superen los 21 días, accidente de trabajo, maternidad, paternidad o incapacidad temporal durante el embarazo por riesgo para el mismo) el complemento de enfermedad por parte de la empresa (art. 70 del convenio) en el año siguiente será:

1. Primera baja del año: 100% hasta un máximo de 7 días
2. Segunda baja del año: 75% de los primeros 3 días
3. Tercera baja del año: sin complemento

En los casos de bajas de larga duración (más de 21 días), bajas derivadas de hospitalización, intervención quirúrgica, accidente de trabajo, maternidad, paternidad o incapacidad temporal durante el embarazo por riesgo para el mismo, independientemente del absentismo del año anterior, se aplicará el complemento al 100%.

Artículo 73. Gratificación por matrimonio.

Consistirá en el abono de 180,30 EUR, por una sola vez, para cada uno de los contrayentes, si los dos trabajasen en el Centro, siempre y cuando sea el primer matrimonio en Laboratorios Ordesa, SL. Será extensivo en las mismas condiciones a las parejas de hecho con la correspondiente acreditación legal.

Artículo 74. Gratificación por nacimiento

1. Se abonará una gratificación de 200 EUR con ocasión del nacimiento de cada hijo.
2. De ser ambos padres trabajadores de la empresa se pagará una sola gratificación con el mismo criterio establecido en el artículo de este Convenio para la ayuda escolar.

Artículo 75. Premio de antigüedad.

El trabajador que cumpla 25 años de antigüedad efectiva en la empresa recibirá el obsequio de una insignia y 1.803,04 EUR que se abonarán en el mes natural que se cumpla dicha antigüedad.

Artículo 76. Premio de fidelidad.

Todo el personal que esté en nómina al mes siguiente de cumplir los 63 años de edad y que tenga como mínimo 10 años de antigüedad en la empresa, percibirá una gratificación por fidelidad equivalente a una mensualidad de su salario real. También se le hará entrega de un obsequio representativo de la empresa.

Artículo 77. Retribución Flexible

Puesta en marcha de un sistema de retribución personalizado y flexible en el que cada empleado decide voluntariamente cómo percibir parte de su retribución anual (máximo del 30%), adaptándola a sus necesidades personales y familiares en cada momento, mediante la contratación de ciertos productos y servicios a través de la empresa, beneficiándose de ventajas fiscales y economías de escala. Los productos que se incluirán en este concepto son: vale comida, vale guardería, vale transporte, seguro de salud, formación no financiada por la empresa, productos informáticos. Actualmente estos productos cotizan a la seguridad social, pero disfrutan de ventajas fiscales. En todo caso los cambios futuros en el régimen de seguridad social y/o fiscal serán a cuenta del beneficiario del servicio.

Artículo 78. Fondo Social

Se crea un fondo social de importe 24.000€/año, en el que se incluye 10.000 EUR en concepto de ayuda a estudios de los empleados. Durante la vigencia del convenio se desarrollará las normas de funcionamiento.

CAPITULO IX Regimen disciplinario.

Artículo 79. Faltas: Definición y Clasificación.

1. Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto a los deberes generales y específicos del trabajador en la ejecución de su contrato.

2. Se clasifican en leves, graves o muy graves.

Artículo 80. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

1. De una a dos faltas de puntualidad cometidas en un periodo de treinta días laborables continuados.

Se entiende por falta de puntualidad, fichar en el reloj de control en tiempo que rebase la hora de iniciarse la jornada de trabajo, o antes de la hora de salida, cualquiera que sea el retraso o adelanto, salvo causa justificada, o fichar a la entrada o salida en ropa de calle, si ello implica no cumplir el horario.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Abandonar el trabajo, sin causa justificada y aviso a sus superiores, aunque sea por breve tiempo.

Si del abandono citado se derivara perjuicio para la empresa o a los compañeros de trabajo o fuese causa justificada de accidente, la falta será considerada como grave o muy grave, según sus consecuencias.

4. No seguir las instrucciones de conservación y mantenimiento del material y maquinaria a cargo del trabajador.

Si de dicha omisión se derivara perjuicio para la empresa, a los compañeros de trabajo, o fuese causa de accidente, será considerada grave.

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como las variaciones personales o familiares que tengan repercusión en el derecho a la percepción de cualquier tipo de remuneración, bien sea de la empresa o de la Seguridad Social.

6. Discutir con los compañeros sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de la empresa, siempre que produzca perjuicio al proceso productivo.

7. Utilizar el teléfono sin la debida autorización.

8. Cambiar de armario en el vestuario sin permiso.

9. Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, ceniza, colillas, etc., fuera de los lugares destinados para ello.

10. No comportarse con los compañeros, en los actos colectivos o en el trabajo, con la corrección que requiere el respeto mutuo y la buena convivencia.

11. No avisar al jefe inmediato de los defectos que advierta en la maquinaria, herramientas o material.

En el caso de que de ello se derivara trastorno grave o avería, la falta será considerada como grave o muy grave en función de las consecuencias.

12. Provocar la distracción de los compañeros durante el trabajo.

13. Dejar ropas o efectos personales fuera de los lugares destinados para ello.

14. Asearse o cambiarse de ropa o calzado antes de la hora de salida, sin la debida autorización del mando correspondiente.

Artículo 81. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

1. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de 90 días habiendo mediado sanción con ocasión de la realización de la primera.

2. De tres a cuatro faltas de puntualidad cometidas durante un periodo de treinta días laborables continuados.

3. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días laborables, sin causa justificada.

4. La negligencia, desidia o falta de cooperación en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización, al control del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc.

Si implicara quebranto manifiesto de la disciplina, fuese pública o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando por él en los relojes de control.

7. Actuar con imprudencia o quebrantar las disposiciones sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Si la conducta del trabajador implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

A efectos de ejemplo se incluirán dentro de este apartado los siguientes supuestos:

a) Poner en marcha motores o máquinas sin adoptar la precaución necesaria para que no se causen accidentes.

b) Limpiar o engrasar máquinas, motores o transmisiones en movimiento, excepto cuando ello sea imprescindible.

c) Reparar o cambiar piezas de maquinaria sin que los dispositivos de seguridad estén colocados.

d) Trabajar sin las protecciones prescritas para evitar accidentes.

e) Sujetar correas en movimiento.

f) Efectuar trabajos en condiciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas estén desconectadas.

g) Pasar por debajo de cargas en suspensión.

h) Incumplir cualquier tipo de normas referentes a la Seguridad e Higiene en el trabajo.

i) Negarse a ser reconocido por los Servicios Médicos de la empresa cuando ello resultara obligatorio

8. Realizar, sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o útiles de la empresa, aún fuera de la jornada laboral.

9. Entregarse a juegos, lectura o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
10. Consumir bebidas alcohólicas o drogas durante el horario laboral. Serán consideradas faltas muy graves si ello implica riesgo de accidente para sí o sus compañeros, peligro de avería para las instalaciones; o si puede dañar la imagen de la empresa frente a terceros (clientes, proveedores, etc...).
11. La disminución voluntaria y esporádica (entendiendo como tal, la inferior a un mes) del rendimiento normal del trabajo en cantidad y/o calidad en comparación con personas trabajadoras que desempeñen la misma función.
12. El quebranto o violación del deber de secreto relativo a la información considerada como confidencial, de la que se tenga conocimiento por razón del puesto de trabajo, cuando no se produzca grave perjuicio a la empresa.
13. Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados.
14. Utilizar máquinas o herramientas para las que no se esté autorizado o no se hallen en perfecto estado de funcionamiento, si éste hubiese sido señalado.
15. No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviere ordenado.
16. Ausentarse del centro de trabajo sin autorización escrita.
17. Realizar colectas o repartir propaganda, vender objetos o actos semejantes no autorizados dentro del recinto de la empresa, exceptuándose los lícitos actos de representación sindical.
18. Entrar en los locales prohibidos.
19. Fumar en los lugares donde estuviere prohibido.
20. Sacar paquetes, materiales o herramientas del Centro de Trabajo, sin permiso escrito de los superiores.
21. La negativa a mostrar el contenido de los paquetes al portero o vigilante, para su comprobación.
22. No cumplir las personas enfermas o accidentadas las prescripciones de los médicos designados por la empresa y/o por los médicos de la Seguridad Social.
23. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de la jornada laboral, así como introducir personas ajenas a la misma, sin la debida autorización.
24. La falta de aseo y limpieza personal.
25. La imprudencia en la realización de sus tareas en el ámbito laboral.
Si implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en sus tareas de ámbito laboral el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
26. Los dimanantes de los criterios de agravación señalados en los números 3, 4 y 11 del artículo anterior.
27. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

Artículo 82. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad cometidas en un periodo de treinta días laborables, diez en seis meses, o veinte en un año.
2. Faltar al trabajo, sin causa justificada, tres días consecutivos o más de tres días durante un periodo de treinta días laborables.
Faltar al trabajo diez días, consecutivos o no, durante un periodo de trescientos días laborables.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, modificar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa, de sus clientes o proveedores.
4. Causar accidentes graves por negligencia, o imprudencia inexcusable.
5. Abandonar el trabajo (aún por corto espacio de tiempo) en puesto de responsabilidad, sin la necesaria autorización y toma de precauciones.
6. Dedicarse a actividades, a hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona que impliquen concurrencia a la empresa, sin autorización expresa de la misma.
7. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o estafa (tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo, clientes u otras personas), cometidas dentro de las dependencias de la empresa, o durante actos de servicio fuera de la misma.
8. Violar el secreto de correspondencia, documentos de la empresa, revelar a terceros datos o secretos profesionales.
9. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, clientes y visitantes.
10. El falsear hechos o documentos con objeto de obtener permisos, licencias o excedencias, sean o no retribuidas.
11. Originar riñas o pendencias con los compañeros de trabajo durante la jornada laboral y/o en el centro de trabajo.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.
13. La disminución voluntaria y reiterada (de duración igual o superior a un mes) del rendimiento normal en el trabajo, en cantidad y/o calidad, en comparación con personas trabajadoras que desempeñen la misma función.
14. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador declarado en situación de baja por tales motivos realiza trabajos por cuenta propia o ajena.
15. La difusión de noticias falsas o tendenciosas que produzcan descontento, desconfianza o desinterés en el personal, o que ocasionen una disminución en el rendimiento global de la empresa o de alguna de sus secciones.
16. La realización de actos que supongan acoso sexual realizados dentro de las instalaciones de la empresa.
17. Hacer correcciones o tachaduras en las fichas, vales o documentos contables, que signifiquen alteración en los emolumentos a percibir.
18. La modificación o retirada de los aparatos y dispositivos de protección.

19. Dormir durante la jornada laboral, tanto en el puesto de trabajo como fuera de él.
20. Proporcionar información falsa a la Dirección o superiores en relación con el servicio o trabajo encomendado, a menos que sea evidente la ausencia de mala fe.
21. La ocultación maliciosa de errores propios que puedan causar perjuicios en la economía, producción, maquinaria, útiles o herramientas de trabajo o a los compañeros.
22. Utilizar vehículos de la empresa sin autorización, o emplearlos para uso particular sin estar debidamente autorizados.
23. Las dimanantes de los criterios de agravación señalados en los números 5, 7, 10 y 25 del Artículo anterior y en los números 3 y 11 del Artículo referente a faltas leves.
24. La embriaguez o toxicomanía habituales.
25. La reventa a terceros de artículos adquiridos en la empresa.
26. Todas las consideradas por la Ley como causa de despido disciplinario.
27. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de doce meses, habiendo mediado sanción con ocasión de la primera.
28. Negarse a cumplir las "Instrucciones de Trabajo" que constan en los manuales vigentes con motivo de la implantación de las Normas de gestión de calidad.
29. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
30. Incumplir las "Instrucciones de Trabajo" que constan en los manuales vigentes con motivo de la implantación de las Normas de gestión de calidad, así como cualquier procedimiento interno elaborado por la compañía, de forma que se genere un daño de cualquier naturaleza a ésta última.

Artículo 83. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días; despido.

Artículo 84. Despido Disciplinario.

Serán causas justificadas de despido, las declaradas como tales en la Legislación Vigente.

Artículo 85. Prescripción de las faltas.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días.
2. Estos plazos se contarán a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tuviera conocimiento de su comisión, interrumpiéndose su cómputo durante el transcurso de las averiguaciones que se realicen para determinar la auditoria de los hechos.

Artículo 86. *Cancelación de antecedentes.*

Los antecedentes de sanciones impuestas se cancelarán, si no se incurre en nueva falta, por el transcurso de los siguientes plazos:

- a) Faltas leves: a los seis meses.
- b) Faltas graves y muy graves: al año.

CAPITULO X **Protocolo acoso**

Acoso moral, sexual, y por razón de sexo en las relaciones de trabajo.

1. Introduccción y declaración de principios

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona, así como también lo es la salud en el trabajo, la prevención de riesgos laborales, el respeto a la integridad moral y física, y la no discriminación. Todos ellos son derechos que están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española.

En virtud de estos derechos, Laboratorios Ordesa asume que el acoso laboral, en cualquiera de sus manifestaciones, supone un atentado contra la dignidad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no lo permitirá ni tolerará.

Todas las personas de la empresa tienen la responsabilidad de asegurar un entorno laboral en el que no se permita ni se tolere el acoso moral, sexual, o por razón de sexo. Expresamente, el equipo directivo tiene la obligación de garantizarlo con los medios a su alcance, dentro de las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral muy grave y comprometiéndose la empresa a hacer uso de sus poderes directivos y disciplinarios para proteger del acoso a la plantilla.

Laboratorios Ordesa se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenirla como para solucionarla, 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.

Para ello, se arbitrarán los procedimientos específicos que prevengan y den cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.

2. Definiciones

2.1. Acoso psicológico o moral

A los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición contenida en la Ley Orgánica 5/2010, se considera como acoso psicológico o moral la exposición a conductas de Violencia Psicológica Intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (Mobbing), se requerirá que se cumplan los siguientes elementos definidores de la conducta de acoso:

- a) Conductas o comportamientos humillantes o vejatorios. Éstos pueden consistir tanto en malos tratos verbales como en actuaciones dirigidas a desacreditar al trabajador con la difusión de

críticas en público, rumores sobre su persona, continua falta de respeto o educación hacia la víctima, minusvalorando o despreciando su actividad laboral en el seno de la empresa.

La consecuencia de esta finalidad de manifestaciones constitutivas de acoso conduce a la necesidad de analizar cada caso concreto, cada situación de manera pormenorizada e individualizada, para poder calificar una conducta como constitutiva de acoso laboral distinta de la mera discrepancia contrariedad o tensión en el trabajo o por el trabajo.

b) La reiteración de los comportamientos humillantes o vejatorios. Debe haber una continuidad en el comportamiento del presunto acosador; dicha conducta debe prolongarse en el tiempo, sin necesidad de que los actos en que se concreten sean idénticos ni de la misma intensidad.

Así, normalmente no basta con un solo acto o actuación. Se precisa una serie de actos u omisiones que atenten contra la integridad moral y psíquica del trabajador, con clara finalidad de perturbar el normal desarrollo de su trabajo y, al final, ocasionar el cese de la actividad laboral. Por lo que dichas actividades deben ser sistemáticas, recurrentes y no aisladas, unidas al propósito de aislar a la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de su trabajo, atentar contra su personalidad y dignidad, degradándola.

c) La intencionalidad de la conducta vejatoria, la voluntariedad o finalidad de minar psicológicamente al acosado.

Partiendo de lo anterior, a título enunciativo y no limitativo, pueden tener la consideración de acoso las siguientes conductas de:

Abuso de autoridad concretado en:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo, etc.

Trato vejatorio, concretado en:

- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Acoso discriminatorio, cuando está motivado, entre otras causas, por creencias políticas y religiosas, ataques por motivos sindicales, sexo u orientación sexual.

Por el contrario, *no son constitutivas de acoso moral* (sin perjuicio de que, en su caso, puedan ser constitutivas de otras infracciones) las siguientes situaciones:

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento establecido.
- Actos ocasionales discriminatorios.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente contra varios trabajadores.
- Conflictos durante huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Aquellas conductas que se producen desde una relación asimétrica y definen un conflicto entre las partes, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente.
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo

Aunque las conductas anteriores no sean consideradas acoso laboral, se evaluará la situación presentada e implementarán las medidas preventivas y/o sancionadoras que apliquen según el caso.

2.2. Acoso sexual o por razón de sexo

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa –o esté en condiciones de saber– que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, con independencia de que la respuesta ante las mismas pueda determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

Las conductas constitutivas de acoso sexual podrán ser:

a) Acoso Sexual de Intercambio

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato– a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

b) Acoso Sexual Medioambiental

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación sexual– que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal –de naturaleza psicológica– y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

2.3. Comisión frente al acoso (cfa)

Se constituirá una Comisión Frente al Acoso (CFA), la cual tendrá un carácter paritario entre la dirección de la empresa y la representación sindical. Será la encargada de dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.

Tanto las personas que conformen la CFA, como la dirección o quien tenga alguna competencia en los procedimientos de denuncia, recibirán formación específica en materia de acoso.

Las funciones de la CFA son las siguientes:

- Recibir las denuncias que se produzcan por acoso actuando con el trabajador/a, o en su lugar con autorización expresa de este/a.
- Designar, cuando proceda, a un/a Técnico/a del Servicio de Prevención para realizar la investigación de los hechos. Se aplicará el procedimiento que más se adecúe a la situación. El/la Técnico/a podrá solicitar el apoyo de personal externo si así lo cree oportuno.
- Tener acceso a toda la información y documentación relacionada con el caso. Para ello deberá contar con la colaboración del conjunto del personal de la empresa, sin importar su jerarquía.

- En caso de ser necesario, acordar las medidas cautelares (por ejemplo, cambio de puesto de trabajo del acosador, etc.)
- Acordar las medidas preventivas en origen que eviten la repetición de casos y correctoras que se deriven de la investigación.
- Supervisar y vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas adoptadas y de su eficacia.
- Vigilar y garantizar la confidencialidad de los datos que se aporten y que no existen represalias contra las personas denunciante y, en general, contra las personas involucradas en el proceso
- Realizar el seguimiento de este protocolo anualmente (de sus procedimientos, de que las denuncias son tramitadas de forma rápida y rigurosa).

La CFA se compromete a:

- Proceder con la discreción necesaria, protegiendo la intimidad, dignidad y confidencialidad de las personas afectadas.
- Realizar la investigación sin demoras.
- Buscar el esclarecimiento de los hechos acaecidos, resolviendo el expediente de forma imparcial y objetiva.

3. Procedimiento de actuación

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

3.1. Método de denuncia

La persona afectada o aquella que tenga conocimiento de actos de acoso, deberá realizar la denuncia siguiendo el procedimiento indicado a continuación, sin perjuicio de la utilización de la vía administrativa o judicial.

La comunicación se hará por escrito a la dirección de RR.HH. o a cualquier persona de la Comisión Frente al Acoso (en adelante CFA), exponiendo el hecho con la mayor claridad y concreción posibles

El escrito de la denuncia deberá contener como mínimo:

- Solicitante
- Datos de las personas implicadas: nombre, puesto de trabajo y sección de la persona acosada y la persona acosadora (mínimos)
- Breve descripción de los hechos
- Documentación en caso de que la haya
- Solicitud de inicio del protocolo de actuación frente al acoso.
- Lugar y fecha

Para facilitar la comunicación escrita, se contará con un impreso de "Denuncia de Acoso" que estará disponible para todos los trabajadores. Se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

3.2. Investigación de la situación

En función del caso, se designará a una persona que se encargue de investigar la situación denunciada, dicha persona podrá ser:

En el caso de acoso sexual será una persona instructora o mediador, a elección de la/del denunciante o, en su defecto, por el sistema de turno. La persona instructora no podrá tener relación de dependencia directa o ascendencia con cualquiera de las partes y deberá formar parte de la CFA.

En el caso de acoso psicológico o moral, se designará un Técnico/a del Servicio de Prevención. Si se cree necesario, el técnico/a podrá solicitar el apoyo o asesoría de personal externo para realizar la investigación.

Una vez se ha designado la persona instructora o el técnico/a del servicio de prevención, según sea el caso, se procede a realizar las entrevistas con la persona afectada, con la persona denunciada, y con los testigos de los hechos, si los hay y procede, para que, con su testimonio, puedan aportar más información para un mejor diagnóstico, así como aquellas personas que voluntariamente se presenten, porque se consideran poseedoras de información relevante sobre el caso.

La persona instructora o el técnico/a del servicio de prevención, según sea el caso, con el apoyo de la CFA, deberán conducir todo el proceso de actuación practicando cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas o medidas de vigilancia estime necesarias, con el fin de recopilar toda la información que pueda ser útil para evaluar la situación.

Luego, la persona instructora o el técnico del Servicio de Prevención, según sea el caso, realizará un informe por escrito en el que indique el diagnóstico o resultados obtenidos tras las entrevistas y la aplicación del método de análisis que ha estimado más adecuado (Leyman LiPT60, Sistema de análisis triangular del acoso -SATA- .) , si fuera el caso.

Seguidamente, se entregará y presentará dicho informe a la CFA para su análisis, con un plazo suficiente para que pueda ser estudiado por cada parte, antes de las reuniones de la CFA.

La persona instructora o el técnico del Servicio de Prevención, según sea el caso, se reunirán con la CFA para analizar la información resultante de las entrevistas e investigación, y definirán si existe una situación de acoso o no, para así establecer las medidas que sean pertinentes.

La persona denunciada tendrá, hasta la resolución del expediente, el beneficio de la presunción de inocencia.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por un/una representante sindical o por personas de su confianza. En este último caso, se debería comunicar si es ajena a la empresa o no, y considerarlo (por ejemplo: familiares, o personal jurídico externo)

Si la persona denunciante sufriera represalias o actos de discriminación, se haya determinado o no la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Si el resultado del expediente fuera la determinación de la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, dicha conducta será considerada como falta laboral muy grave, incoándose el expediente disciplinario correspondiente, en base a las sanciones que se recogen en la normativa vigente.

Dentro del informe de conclusiones se propondrá:

El sobreseimiento del expediente, si se considera que las pruebas no son concluyentes.

La procedencia de la denuncia, indicando el tipo e intensidad de la conducta.

- Si se da alguna otra falta, distinta del mobbing, para que si procede desde la dirección de RR.HH se proponga el expediente disciplinario que corresponda.

3.3. Implementación y seguimiento de medidas

Tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso y en prevención de represalias, de un deterioro mayor de la situación o de un posible riesgo para la salud y seguridad de la trabajadora/trabajador, se podrá solicitar a la dirección de la empresa que se tomen las medidas cautelares oportunas para que el presunto agresor/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la víctima, y que no podrán suponer un empeoramiento de sus condiciones laborales. Se pueden establecer tantas medidas sean necesarias, pero estas serán de carácter preventivo y cautelar.

La CFA tomará nota de las actuaciones realizadas, hará un seguimiento periódico de cada caso, y garantizará la confidencialidad de los procedimientos en todo momento.

a) Medidas Preventivas

Se establecerán acciones / medidas encaminadas a la prevención en diferentes ámbitos:
Información: a través de campañas divulgativas que fomenten el respeto entre todas las personas de la empresa.

Comunicación: la dirección de la empresa pondrá en conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras el contenido del presente protocolo, a través de su difusión eficaz y generalizada

Formación: realizando campañas de concienciación o realizando cualquier otra acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

b) Medidas Cautelares

Cuando las circunstancias lo aconsejen y antes del cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima del presunto acosador, así como la adopción de otro tipo de medidas preventivas. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo de las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

4. Protección y confidencialidad

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales, sociales y económicas.

Si se demostrase que la denuncia se ha producido con mala fe y con ánimo de dañar el honor de las personas, la empresa procederá, igualmente, a la imposición de la sanción que legalmente corresponda

Por otro lado, todas las personas participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de las/los afectadas/os. En caso de inobservancia, se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

5. Plazos de inicio y finalización del procedimiento

Se dará por finalizado el procedimiento en el plazo más breve posible, elaborando desde el CFA un informe de conclusiones detallado y conteniendo una propuesta de medidas a adoptar, que será presentada a la dirección de RR.HH. para su aprobación. Una vez aprobado, se remitirá copia a las partes involucradas. Sin que todo el procedimiento haya podido extenderse a más de 15 días.

En el caso específico de acoso moral, una vez que un miembro de la CFA haya recibido una denuncia, la CFA tendrá un plazo máximo de dos días laborables, para reunirse, y encargar a un/a Técnico del Servicio de Prevención la realización de la investigación de dicha denuncia.

6. Disposición final

Ante cualquier norma legal o convencional de ámbito superior que afecte al contenido del presente Protocolo, las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

7. Comisiones

Para los casos de acoso sexual: una vez establecido el Plan de Igualdad la Comisión Instructora encargada de aplicar el protocolo será la Comisión de Igualdad.

Para los casos de acoso moral: será la Comisión Frente al Acoso la encargada de aplicar el protocolo.

CAPÍTULO XI

Protocolo de registro horario

Objetivo

Este protocolo tiene como objetivo regular la obligatoriedad de los registros horarios según la normativa vigente.

Marco legislativo

El marco legislativo viene dado por el Estatuto de los trabajadores (modificado por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo), la Guía sobre el Registro de Jornada del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, así como el Convenio de Empresa vigente (CC).

Ámbito de aplicación

Este protocolo aplica a todos los colaboradores de Laboratorios Ordesa, salvo el personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1.a) ET. o aquellos que, no siendo estrictamente personal de alta dirección (mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades) tienen pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo o forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional. En este segundo supuesto, la jornada diaria de estos trabajadores deberá ser objeto de registro, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria, interpretándose que la retribución obtenida por el trabajador ya compensa de manera proporcionada esa mayor exigencia de tiempo de trabajo.

En este sentido, el art. 28.2 del CC establece que a partir del Nivel 6 el personal queda excluido del cobro de horas extraordinarias y del descanso compensatorio, tanto por la índole de su trabajo, que conlleva un régimen de horario aleatorio, como en razón de su superior retribución.

Jornada Laboral efectiva, distribución irregular de la jornada y compensación de exceso de jornada.

La jornada laboral definida en el CC es de 1776 horas efectivas de trabajo anuales, teniendo tal consideración el descanso obligatorio para el personal a turno continuado. (art 22 CC). La jornada comienza y finaliza en el puesto de trabajo respectivo, en el que deberán hallarse los trabajadores a las horas de inicio y término de la misma (art 24 CC). El exceso de horas será compensado con el tiempo de descanso a concretar entre trabajador y empresa (art 22 CC), Para efectuar horas extraordinarias se precisará la conformidad por escrito del responsable correspondiente (art 28 CC).

En la Guía del Ministerio, se establece que la obligación formal prevista en el artículo 34.9 ET es el registro diario de la jornada de trabajo por lo que deberá contener, por expresa mención legal, "el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora". Con todo, es conveniente igualmente que sea objeto de llevanza todo aquello que forme parte de la misma, en especial lo relativo a pausas diarias obligatorias legal o convencionalmente previstas, o voluntarias, para permitir eludir la presunción de que todo el tiempo que media entre el inicio y finalización de jornada registrada constituye tiempo de trabajo efectivo. Dado que cabe variabilidad de la jornada diaria de trabajo (jornadas diarias superiores compensadas con otras inferiores, por ejemplo), cuyo cómputo a efectos de determinación del tiempo de trabajo realmente realizado por el trabajador requiere periodos o secuencias temporales superiores al día, el registro diario de jornada, exigible en todo caso, deberá ponderarse y globalizarse a efectos de control y contabilización del tiempo de trabajo efectivo en dichas secuencias superiores a la diaria.

La misma guía establece que, en relación con los trabajadores desplazados fuera del centro habitual de trabajo, con o sin pernocta, el registro diario de jornada no altera la aplicación de las reglas estatutarias generales, debiéndose registrar el tiempo de trabajo efectivo. Por ello, este registro no incluirá intervalos de puesta a disposición de la empresa, sin perjuicio de su

compensación mediante dietas o suplidos. Sin embargo, es conveniente en estos casos que el registro, a efectos de prueba de la separación entre ambos elementos temporales, deje constancia expresa de su cómputo, siendo adecuada la declaración documentada del trabajador, al margen de la capacidad de control y ejercicio de poderes directivos por parte de la empresa para verificar la realidad de esa manifestación. En definitiva, solo tiene la consideración de jornada laboral a efectos de registro lo contemplado en el artículo 34 ET, aun cuando subsistan deberes empresariales en materia de prevención de riesgos laborales y si sea considerado tiempo de trabajo a efectos de accidente de trabajo (in itinere o en misión) porque el trabajador se encuentra bajo la esfera organizativa del empresario, sin poder retornar a su ámbito personal para romper el nexo causal con su actividad profesional.

Conclusiones y Responsabilidades

A la vista de lo expuesto, concluyen las partes que la normativa y medios actuales de control, son suficientes para regular la actual obligación de registros horarios, disponiendo la empresa de los medios adecuados para ello, a través del control de presencia, accesible y transparente para todos los empleados de la misma.

A fin de facilitar la operativa del personal que desarrolla su trabajo fuera de los centros de trabajo, se establece que, por defecto, el horario será el establecido en convenio colectivo, calendarios laborales o acuerdos individuales. Siendo responsabilidad de cada uno, el modificar el mismo cuando las circunstancias así lo requieran.

Es responsabilidad de todos los colaboradores el cumplir con la normativa vigente, así como con la normativa interna específica de control horario (*) Todo ello, en base a una relación de confianza y transparencia. Es responsabilidad de la línea de mando y, en especial de Recursos Humanos, el velar por ello.

CAPITULO XII

Política de gestión del tiempo y desconexión digital

Laboratorios Ordesa garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Las personas trabajadoras de Ordesa y participantes en la modalidad de teletrabajo parcial tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral.

Asimismo, se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada haciendo un uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de «fatiga informática».

Salvo situaciones extraordinarias, no puede requerirse respuestas a las comunicaciones enviadas fuera del horario de trabajo, si implican un trabajo efectivo en el tiempo de descanso de las personas destinatarias.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Esta normativa se refiere a todas las personas trabajadoras de Laboratorios Ordesa, salvo al personal de alta dirección o aquellos que, no siendo estrictamente personal de alta dirección (mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades) tienen pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo o que forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional. (En este sentido, el art. 28.2 del CC establece que a partir del Nivel 6 el personal queda excluido del cobro de horas extraordinarias y del descanso compensatorio, tanto por la

índole de su trabajo, que conlleva un régimen de horario aleatorio, como en razón de su superior retribución.)

Con el fin de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral se evitará enviar comunicaciones de trabajo durante el periodo que duren vacaciones, días de asuntos propios, descansos semanales, permisos, incapacidades o excedencias.

CAPITULO XIII

Teletrabajo a tiempo parcial

Laboratorios Ordesa tiene desarrollada la Política de teletrabajo Parcial, vigente desde septiembre 2021.

La Política de TP tiene como objetivo posibilitar la realización de las tareas hasta un máximo del 20% de la jornada trimestral efectiva. Equivalente a 1 día por semana de martes a viernes. No aplica en vísperas de vacaciones o festivos ni es acumulable a días de libre disposición.

En jornadas completas, en un lugar distinto del centro de trabajo que le corresponda a la persona trabajadora, cuyo puesto de trabajo cumpla con los requisitos que se indican más adelante y que formalice el pacto de adhesión para participar en esta propuesta.

- A partir de su entrada en vigor, la Política de TP será de adhesión voluntaria para todas las personas trabajadoras de Laboratorios Ordesa que cumplan los requisitos para ello conforme se definen en la misma:

a) Las personas trabajadoras de Ordesa que desempeñen funciones de oficinas y comerciales y así se especifique en su descripción de puesto de trabajo.

b) Además, en el momento de adhesión a esta Política deberán estar utilizando para su trabajo un ordenador portátil y/o un teléfono móvil de la empresa, o poder disponer de los asignados al departamento como de uso común, Laboratorios Ordesa proporcionará de forma paulatina y en función de los recursos presupuestarios equipos portátiles para la inclusión en la modalidad de TP.

c) En consecuencia, quedan excluidas las personas trabajadoras que realizan tareas vinculadas con los procesos productivos, como producción, calidad, almacén, mantenimiento o aquellos en los que se requiera la presencia física de la persona trabajadora para el correcto desempeño de la actividad laboral.

CAPITULO XI

Disposiciones varias

Artículo 87. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la Jurisdicción Social declarase contrario a derecho cualquiera de los pactos del Convenio, éste quedará automáticamente nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 88. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias de carácter general.

Artículo 89. *Cláusula derogatoria.*

Quedan derogados todos los pactos colectivos o individuales, normas o instrucciones internas, usos o costumbres que regían hasta la fecha de entrada en vigor del Convenio.

Artículo 90. *Inaplicación de las condiciones de trabajo*

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que lo justifican, serán las establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a los representantes legales de los/as trabajadores/as.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe y tendrá una duración de 15 días. En los casos de inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión o, de inaplicación de sistema de remuneración o cuantía salarial, el periodo de consultas podrá ser ampliado hasta los 30 días.

El periodo de consultas versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, teniendo que facilitar a su inicio, la empresa, la documentación explicativa de la adopción de la medida que propone, entre otras y a efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, últimas cuentas económicas auditadas y registradas, informe del posible impacto de las medidas propuestas en la evaluación de riesgos laborales, así como, en su caso, las medidas preventivas a adoptar.

De alcanzarse acuerdo éste deberá:

- a) Detallar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.
- b) Establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.
- c) Incluir procedimientos para la revisión del acuerdo para el supuesto de que las causas que lo motivaron desaparecieran o se modificaran.

Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes participantes en el mismo podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, que deberá resolverla en un plazo no superior a 7 días.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo previsto en el art. 82 y concordantes del ET y normas de desarrollo.

Disposición Transitoria

Clasificación profesional

El Comité de Empresa junto con los representantes designados por la empresa se compromete a seguir desarrollando este punto con el objetivo de que sea aplicable durante la vigencia del convenio.

(Continúa a la página siguiente)

ANEXO I RETRIBUCIONES AÑO 2021-2022.

Año 2021:

Para todos los empleados a excepción de los miembros del Comité de Dirección , incremento consolidable con efectos 1 de enero de 2021 sobre el salario calificación, plus personal del 0,5% para salarios por debajo de los 50.000EUR (considerando salario calificación y plus personal) , , y que no tengan una promoción individual formalizada.

Año 2022:

Para todos los empleados a excepción de los miembros del Comité de Dirección , incremento consolidable con efectos 1 de enero de 2022 sobre el salario calificación, plus personal del 0,5% para salarios por debajo de los 50.000€ (considerando salario calificación y plus personal) , y que no tengan una promoción individual formalizada.

Cláusula de revisión para 2022:

Si la empresa cierra 2022 con beneficios, se aplicará otro 0,5% con carácter retroactivo.

Cláusula de revisión para la vigencia del convenio:

Si la empresa cierra el 2022 con beneficios, se actualizarán las tablas de convenio a enero de 2023 con la diferencia entre el incremento acumulado y el ipc acumulado durante la vigencia (2021-2022)

Parte variable: Para todos los empleados, excepto los incluidos en el Comité de Dirección, se establece una retribución variable no consolidable ligada al cumplimiento del objetivo total de venta neta , para cada uno de los años de vigencia del convenio, y según la siguiente tabla:

% cumplimiento objetivo de venta neta	% de variable sobre salario fijo (calificación+plus personal)
Entre 95% y 99%	0,5
Entre 100% y 104%	1
A partir del 105%	1,5

Los pagos que correspondieran se realizarán en el primer trimestre del año siguiente una vez definidos los resultados.

ANEXO II
TABLA SALARIAL

Grupo	Nivel	Salario calificación	Plus Asistencia (día)	Plus Noche (hora)	Hora extra (hora)	Hora extra festiva (hora)	Plus Mantenim. (día)	Plus Limpieza (día)	Respo ns. Turno Noche (día)	Plus Noche Festivo (día)
Operaciones	N	SC	PA	PN	HE	HF	PM	PL	RT	PF
Operaciones	R	1.000,00	3,88	1,23	9,39	14,08	80	17,65		48,41
Operaciones	Q	1.008,86	4,08	1,37	9,72	14,59	80	19,42		53,43
Operaciones	P	1.113,50	4,16	1,4	10,73	16,09	80	20,28		55,47
Operaciones	N	1.221,15	4,23	1,45	11,77	17,66	80	21,15		57,70
Operaciones	M	1.350,79	4,26	1,51	13,02	19,52	80	22,05		60,15
Operaciones	L	1.398,93	4,28	1,6	13,48	20,23	80	23		63,02
Operaciones	K	1.516,06	4,29	1,61	14,61	21,92	80	23,93		64,87
Operaciones	A	1.650,17	4,39	1,62	15,67	23,5	80	24,93		66,82
Operaciones	B	1.744,50	4,74	1,95	16,81	25,22	80	26,87		74,84
Operaciones	C	1.899,80	4,89	2,27	18,31	27,47	80	28,94	11,94	82,73
Operaciones	D	2.009,41	5,03	2,27	19,37	29,05	80	31,17		86,73
Técnico/a	E	2.173,80	1,44	2,68	20,95	31,43	80	33,61		96,81
Técnico/a	F	2.376,34	1,44	3,08	22,67	34	80	36,36		107,28
Técnico/a	28	1.768,47								
Admin.	23	1.032,67								
Admin.	22	1.070,14								
Admin.	21	1.099,03								
Admin.	20	1.194,70	4,20							
Técnico/a	10	1.319,01								
Técnico/a	19	1.559,24								
Técnico/a	9	1.629,40								
Técnico/a	18	1.799,40								
Técnico/a	8	1.939,75								
Manager	17	2.227,48								
Manager	7	2.223,16								
Manager	71	2.327,68								
Manager	16	2.598,73								
Manager	6	2.567,97		3,08	27,12	40,68	49,69	36,36		126,46
Manager	61	2.632,57		3,35	29,83	40,68	54,66	40		

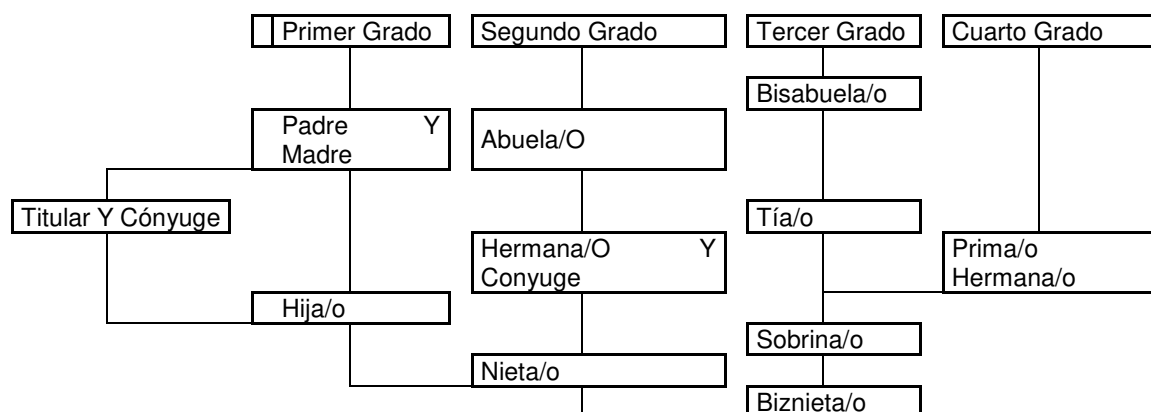
Grupos profesionales

Manager
Personal de tarea técnicas
Personal de tareas administrativas
Personal de operaciones

ANEXO III DENOMINACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

Denominación del puesto de trabajo	Nivel
Aprendizaje/manipulación	R/Q
Operaciones de envasado/fabricación	P
Operaciones de limpieza	P
Aprovisionamiento envasado	p
Ayuda a producción/mantenimiento/almacén/laborante	N/M
Segundo nivel de operaciones de producción/mantenimiento/almacén/laborante	L/K
Ayuda a maquinista	K
Segundo nivel de operaciones avanzadas de producción/envasado/mantenimiento/almacén/laborante	A
Segundo nivel de operaciones experto en producción/envasado/mantenimiento/almacén/laborante	B
Oficial de control de calidad	B
Maquinista	C
Chófer de primera	C
Responsable de grupo	C
Suplente responsable fabricación/almacén/mantenimiento/laboratorio	C
Mecánica	D
Electricista	D
Responsable de línea	D
Especialista de producción/mantenimiento/almacén	D
Responsable de producción/mantenimiento/almacén	E
Encargada de producción/mantenimiento/almacén	F
Auxiliar de administración/agente de propaganda	20-21-22-23
Auxiliar de administración/agente de propaganda	9-10-18-19
Puesto de oficial de administración/agente de propaganda	7-8-16-17
Puesto de subdelegación	7
Puesto de subjefatura	6

ANEXO IV GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



Barcelona, 3 d'agost de 2022

El cap de Servei de Relacions Laborals (per suplència de la directora dels Serveis Territorials, d'acord amb la Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2022), Albert Hernández Romanillos