

**ACTA SOBRE RESUMEN DE ACUERDOS LABORALES VIGENTES EN EL
CENTRO DE TRABAJO DE MARTORELLES**

Por el Comité de Empresa:

Sr. David Herrero

Sr. Andreu Muñoz Pons

Sr. Jaume Pedragosa Reyes

Por la Empresa

Sr. Luis Muñoz

Sr. David Peix

Sr. Javier Real

Sr. Alfons Jorquera Esquisabel

En los locales de Esteve Pharmaceuticals, S.A., centro de trabajo de Martorelles, el día 04 de Junio de 2019, se reúnen los Representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa.

Las partes comparten la conveniencia de elaborar un documento-resumen exhaustivo de aquellas condiciones laborales que se aplican en el centro de Martorelles y que son fruto de los sucesivos acuerdos colectivos alcanzados a lo largo de los años y que se encuentran vigentes y sin fecha de vencimiento (excepto aquellos que el acuerdo lo recoja), con el objetivo de disponer de una enumeración o resumen y breve descripción del alcance de dichas condiciones pactadas.

Dicho documento-resumen es el que se adjunta a esta acta y que firman las partes en prueba de conformidad. En todo caso, ante cualquier discrepancia entre el pacto colectivo y este documento-resumen, prevalecerá el pacto colectivo.

Acompañando a dicho documento-resumen se adjuntará más información con detalle de importes 2019 cuando proceda.

En prueba de conformidad con todo lo anterior, ambas partes firman la presente Acta.

Por la Empresa

Por la Representación Legal de los trabajadores



Beneficios sociales

Seguro colectivo

Todos los empleados de Esteve en España se benefician de un seguro colectivo desde el momento de su incorporación. El capital asegurado se establece en función de tramos salariales que garantizan al asegurado o a sus beneficiarios la cobertura de como mínimo:

- El importe correspondiente al salario bruto fijo anual, en caso de muerte o de incapacidad profesional total y permanente.
- El importe correspondiente a dos veces el salario bruto fijo anual, en caso de muerte por accidente.

En caso de defunción, salvo designación expresa, los beneficiarios del seguro serán:

- Para l@s casad@s: el cónyuge y en su defecto los descendientes a partes iguales.
- Para l@s solter@s: los descendientes a partes iguales y en su defecto los ascendientes.
- En ambos casos, a falta de todos los mencionados, los herederos legales.

En caso de querer cambiar los beneficiarios del seguro, es importante comunicarlo a RR.HH.

Ayuda escolar

Importe que perciben aquellos empleados que tienen hijos en edad escolar siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener hijos que a 31 de agosto tengan entre 0 y 18 años.
- No superar unos ingresos máximos que para el 2019 se establecen en 46.604,54 euros (incluido target incentivos ventas).

El abono se efectúa en la nómina correspondiente al mes de septiembre.

Cantidad a percibir: 318 euros por hijo en un solo pago anual, cantidad que será actualizada anualmente, según el incremento que establezca el Convenio General de la Industria Química.

Premio nupcialidad / parejas de hecho

Importe que perciben aquellos empleados que contraen matrimonio o aquellas parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos.

El abono se efectúa a través de la nómina.

Requisitos: entrega al Departamento de Recursos Humanos de fotocopia del libro de familia en la que aparezca registrado el enlace, en el caso de matrimonio, y documentación que avale la inscripción como pareja de hecho legalmente registrada en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente.

Cantidad a percibir: 375 euros en un solo pago, a percibir en la nómina siguiente a la acreditación de la nueva situación. Cantidad que será actualizada bianualmente según el incremento que establezca el Convenio General de la Industria Química.

Premio natalidad

Importe que se percibe por el nacimiento o adopción legal de un hijo. El abono se efectúa a través de la nómina.

Requisitos: entrega al Departamento de Recursos Humanos de fotocopia del libro de familia en la que aparezca registrado el nacimiento o certificado de adopción.

Cantidad a percibir: 375 euros por cada nacimiento en un solo pago, a percibir en la nómina siguiente a la acreditación. Cantidad que será actualizada bianualmente según el incremento que establezca el Convenio General de la Industria Química.

Aportación Minusválidos

Percepción de un importe de 389,10 euros mensuales para aquellos empleados que tengan hijos con una minusvalía cuyo grado sea igual o superior al 33%, reconocida por el IMSERSO o por el órgano competente de la Comunidad Autónoma en materia de valoración de minusvalías. Esta cantidad será actualizada anualmente según el incremento que establezca el Convenio General de la Industria Química.

Esta percepción es independiente de los niveles salariales. El abono se efectúa a través de la nómina.

Requisitos: deberá acreditarse mediante entrega al Departamento de Recursos Humanos del documento declarativo de la condición oficial de discapacitado.

Reconocimientos

- Premios Vinculación

Se perciben mediante la nómina al cumplirse 25 ó 40 años de permanencia en ESTEVE. El importe es el equivalente a una mensualidad del salario fijo bruto anual.

- Tarjeta de Regalo de El Corte Inglés

Se entrega al cumplirse 20 y 40 años de permanencia en ESTEVE. El valor es de 2.500 euros.

- 2 Días de Libre Disposición

Las personas con una antigüedad de 30 o más años en ESTEVE tendrán derecho a disfrutar de 2 días de libre disposición anuales, a partir de 2008.

Lactancia

Sin menoscabo a lo establecido en el CGIQ, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses podrán dividir el derecho de ausencia del trabajo en dos fracciones de una hora cada una, o bien la mujer por su voluntad, podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Las horas pueden acumularse por días completos a disposición del trabajador (12 días de lactancia).

Menú y ticket restaurante

El importe del menú a pagar por el trabajador en el comedor de la empresa es de 4,20 euros/día.

El valor del ticket restaurante es de 10 euros de lunes a viernes y de 14 euros fin de semana, festivos y periodo vacacional. Se tendrá derecho al ticket restaurante cuando no haya servicio de comedor y el trabajador esté cumpliendo su jornada ordinaria.

Transporte colectivo

Para empleados en alta 31/05/1994 La empresa se hará cargo del traslado colectivo desde Fabra i Puig a Martorelles, así como de los casos que por horario carezcan de medio de transporte, mediante transporte alternativo o pago de kilometraje.

Ver acuerdo traslado 1989.

Lote de navidad

Entrega de lote de navidad a todos los empleados activos a la fecha de entrega del Lote de Navidad.

Calendario

Jornada anual

La jornada anual de 216 días laborables (1728 horas).

Ver calendario 2019.

Festivos adicionales

2 días opcionales para el personal con contrato indefinido antes del 31/12/2016 según acuerdo febrero 2017.

Ver acuerdo febrero 2017.

Vacaciones

Se establecen en 28 días naturales.

Trabajar una o dos de las semanas de vacaciones estivales marcadas en el calendario laboral por necesidades del departamento se compensa con un día opcional, además de ticket restaurant por día trabajado en caso de no disponer del servicio de comedor.

Trabajar tres semanas por necesidades del departamento se compensa con dos días opcionales, además de ticket restaurant por día trabajado en caso de no disponer del servicio de comedor.

Víspera de Reyes y San Juan

Posibilidad fraccionar un día de libre elección en víspera de reyes y de san juan, para los empleados en el turno de tarde.

Ver San Juan, Reyes 2005.

Disfrute días vacaciones y días libre disposición

1 - Días de libre disposición: Podrán disfrutarse siempre que se asegure una presencia mínima del 75% de los colaboradores de aquellos grupos de trabajo, debiendo solicitarse, como mínimo, con una semana de antelación a su disfrute.

Adicionalmente y al objeto de evitar una acumulación de días en el 2º semestre del año, los días que vayan a solicitarse dentro de dicho periodo deberán ser solicitados antes del 30 de septiembre del año en curso.

Aquellos trabajadores que estén adscritos al sistema de 4º turno en ningún caso podrán solicitar días de libre disposición coincidentes con fin de semana.

2 - Vacaciones: En el caso del personal adscrito al sistema de 4º turno se fijarán anualmente las 4 semanas, a realizar de forma seguida en el mes de Agosto, en el calendario laboral.

Para el resto de colaboradores se fijarán anualmente 3 semanas en agosto pudiendo realizarse la 4ª en la semana de acuerdo con las necesidades del departamento.

En el supuesto que el colaborador desee solicitar la semana anterior o posterior a las 3 semanas de agosto establecidas por calendario, deberá hacerlo con una antelación, como mínimo, de 4 meses a su realización y siempre teniendo en cuenta que, para su aceptación por parte de la empresa, deberá garantizarse una presencia de, como mínimo, el 50% de los colaboradores de los mismos grupos de trabajo en dichas semanas.

La solicitud de esta cuarta semana fuera de dicho periodo (semana anterior o posterior a las 3 de agosto establecidas en calendario) deberá realizarse con 1 mes de antelación a su disfrute, que podrá ser de forma continuada o en días sueltos.

En todo caso e independientemente de la forma de disfrute de la misma, su autorización quedará supeditada a que se garantice una presencia de, como mínimo, el 75% de los colaboradores del departamento.

Los límites del 75% no aplicarán en aquellos grupos de trabajo que estén integrados por 4 o menos colaboradores.

DEPARTAMENTO	GRUPOS DE TRABAJO
Sólidos Bulk	Operarios de Comprimidos Operarios de Cápsulas Operarios de Granulados Líderes línea turno por turno (es decir, puede faltar 1 por turno máximo)
Pellets	Operarios máquina (HKC) Operarios soporte (lavadero/tamización) Líderes línea turno por turno (es decir, puede faltar 1 por turno máximo)
Blister-Botes	Operarios + Líderes de turno de UPS4 Operarios + Líderes de turno de 1040/1880 Operarios + Líderes de turno de botes Equipo de mantenimiento Equipo de QA Equipo de soporte blíster/botes
Líquidos	Operarios de líquidos Operarios de semisólidos
Resto de Técnicas	Técnicos Analistas
Cromatografía	Técnicos Analistas
Microbiología	Técnicos Analistas
Planificación	Técnicos PS (el resto de grupos son < 4 personas)
Area Indirecta	Técnicos Analistas
Apoyo Experimental	Técnicos Analistas
Logística	Operarios Expediciones Operarios Pesadas

Ver acuerdo febrero 2017.

ESTEVE 2019
CALENDARI LABORAL
 Centre: Martorelles

GENER

L	H	X	J	V	S	D
		2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

FEBRER

L	H	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

MARÇ

L	H	X	J	V	S	D
					1	2
	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

ABRIL

L	H	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

MAIG

L	H	X	J	V	S	D
			2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

JUNY

L	H	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

JULIOL

L	H	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

AGOST

L	H	X	J	V	S	D
				2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SETEMBRE

L	H	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

OCTUBRE

L	H	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

NOVEMBRE

L	H	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

DESEMBRE

L	H	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

FESTES OFICIALS

1 de Gener	Any Nou	11 de Setembre	La Diada
4 de Març	Acord Comitè	13 de Setembre	Festa local Martorelles
19 d'Abril	Divendres Sant	12 d'Octubre	Festa Nacional d'Espanya
22 d'Abril	Dilluns de Pasqua	1 de Novembre	Tots Sants
1 de Maig	Festa del treball	6 de Desembre	La Constitució
10 de Juny	Festa local Martorelles	25 de Desembre	Nadal
24 de Juny	Sant Joan	26 de Desembre	Sant Esteve
15 d'Agost	L'Assumpció		

SETMANA SANTA, PONTS I NADAL

Una setmana de vacances a lliure elecció: 5 dies
 Dies opcionals: 2

VACANCES D'ESTIU

Vacances d'estiu: del 5 al 25 d'Agost

Guardias

Guardias semana santa y navidad

Cada día trabajado en los periodos de vacaciones de semana santa y Navidad, será compensado con un día festivo y una compensación económica de 87,11 €, cantidad que será actualizada anualmente según el incremento que establezca el Convenio General de la Industria Química.

El trabajador recibirá un ticket restaurante por día trabajado, si no se dispone de servicio comedor.

Ver tabla importes 2019 y acuerdo guardias 1993.

Guardias Mantenimiento Servicios Generales

Guardia consistente en dar cobertura telefónica desde las 22 horas del viernes a las 22 horas domingo, además de presencia física obligada de 8 horas en la planta. Si fuera necesario, la persona de guardia deberá acudir al centro de trabajo durante el resto de horas de guardia. Esta guardia se compensará con la cantidad de 560 euros y 1 día de libre elección.

Si la guardia es de un día (puente o festivo), la compensación será de 100 euros y 1 día de libre elección.

Ver tabla importes 2019.

Guardia telefónica

Guardia consistente en dar cobertura telefónica durante un turno de trabajo para mecánicos, Line Leader, Area Owner, EBR e Informática Industrial. Esta guardia se compensará con la cantidad de 100 euros.

Ver tabla importes 2019.

Guardia EBR e Informática Industrial

Guardia consistente cobertura telefónica desde las 22 horas del domingo a las 22 horas del viernes de manera ininterrumpida. Esta guardia se compensará con la cantidad de 400 euros.

Ver tabla importes 2019.



Jornada

Tiempos de Descanso y Cambio Vestuario

Concepto	Explicación	Excepciones
Horario de entrada	Indica el momento en que se debe estar en el puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Si se requiere un cambio de vestuario, el horario de entrada se amplía 2 minutos. • Si se requieren 2 cambios de vestuario, se amplía 4 minutos
Pausa bocadillo	Duración: 20 minutos	El personal de zona verde dispone de 4 minutos más.
Pausa café	Duración: 2 pausas de 10 minutos	El personal de zona verde dispone de 4 minutos más en cada pausa.
Pausa comida (dentro del horario laboral)	Duración: 45 minutos	El personal de zona verde dispone de 4 minutos más.
Horario de salida	Indica el momento en el que se puede abandonar el puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Si se requiere un cambio de vestuario, el horario será 5 minutos antes. • Si se requieren 2 cambios de vestuario, el horario será 7 minutos antes.

Tiempo de ducha

Los trabajadores que desarrollen su actividad en salas de producción sujetas a condiciones especiales, podrán hacer uso de la reducción de tiempo efectivo de trabajo para ducha de 15 minutos.

Rotación de turnos

La organización del trabajo para algunos departamentos de la planta requiere de un sistema de turnos rotativos de mañana, tarde, noche. Las frecuencias estandarizadas de rotación son de cambio de turno como mínimo de una semana y máximo 15 días, pudiendo contemplarse excepciones según necesidades de carácter organizativo o productivo de la empresa.

Para cualquier cambio de horario que se realice será obligatorio para la empresa el aviso previo con 10 días de antelación.

Los trabajadores en ciclos de turnos rotativos podrán intercambiarse de manera puntual turnos entre ellos, previa autorización del cambio por parte de a su responsable, y siempre y cuando tengan la misma capacitación. Este cambio deberá comunicarse a RRHH.

Medidas de Conciliación para empleados/as en Turnos Rotativos

Se contempla, por parte de la empresa, facilitar el intercambio de turnos entre colaboradores/as, cuando el solicitante reúna las siguientes condiciones:

- Estar a cargo del cuidado de Familiares hasta 1er grado de consanguinidad/afinidad en una situación de enfermedad o incapacidad grave (hospitalización y tratamiento continuado por enfermedad grave)
- Por prescripción facultativa o tratamiento médico continuado que requiera acudir repetidamente a consultorio médico y/o de rehabilitación.
- Para la realización de estudios que fomenten el desarrollo profesional en la compañía
- Casos de violencia de género
- Para adecuarse a los requerimientos expresados en una sentencia firme de custodia compartida de hijos menores de edad.

En cualquier caso, la aplicación de estas medidas requerirá de autorización previa por parte de la compañía y deberá adecuarse a las siguientes premisas:

- Debe existir voluntariedad y mutuo acuerdo entre las personas que intercambian turno
- No debe alterar el modelo organizativo establecido, siendo la capacitación para el puesto un requisito imprescindible para el intercambio
- Debe acotarse en el tiempo, con un máximo de (a decidir)
- No debe ir en perjuicio de la política de compensación de variables salariales asociadas a la rotación
- Las condiciones detalladas más arriba que generen el derecho a la implementación de estas medidas de conciliación deben ser fehacientemente acreditadas por el empleado que las requiera.

Horario flexible

El **horario oficial central** es de **07,40 a 16,25h** (8h de trabajo diario), de lunes a viernes, con una pausa obligatoria de 45 minutos a cargo del trabajador.

El cómputo de tiempo en el horario flexible se efectúa por acumulación de las horas trabajadas cada día. Al estar informatizado el sistema, cualquier inexactitud u omisión en el registro y comunicación de datos puede perjudicar a la persona afectada.

El empleado que utilice el horario flexible, podrá ejercer el autocontrol del tiempo trabajado. Se podrá obtener el saldo de horas acumuladas mediante consulta en el informe de Saldo horario de Gestión del tiempo.

Al final de cada mes, debe alcanzarse el total de horas contratadas, a razón de 8h como promedio por día laborable. Se permite una desviación mensual máxima de 12 horas positivas o 10 negativas sobre el total de horas contratadas. Las desviaciones hasta doce

horas positivas, a favor del empleado, pueden compensarse durante el mes siguiente, dentro de los períodos flexibles. El tiempo acumulado superior a 12 horas positivas quedará desestimado. Las desviaciones hasta 10 horas negativas para el empleado deben ser recuperadas durante el mes siguiente, utilizando los períodos flexibles. El tiempo acumulado a recuperar superior a 10 horas es deducible de la nómina y se considera falta de asistencia.

El horario flexible no tiene relación con las vacaciones. Por tanto, no podrán acumularse a los días de vacaciones los saldos positivos o negativos.

En todo caso aquellas horas que, de forma voluntaria y sin indicación expresa por parte de la empresa, sean realizadas por el colaborador excediendo la jornada máxima anual establecida en el Convenio General de la Industria Química vigente en cada momento, no tendrán bajo ningún concepto la consideración de horas extraordinarias, siendo las mismas a cargo del colaborador.

BANDAS DE HORARIO FLEXIBLE

- Flexibilidad entrada: de **07,15 a 09,30h**.

- Bandas fijas:

Lunes a jueves: de **09,30 a 16,25h** (con una pausa mínima obligatoria de 45 minutos entre las 13 y las 15,15h).

Viernes y vísperas de festivos: de **09,30 a 15,30h** (con una pausa mínima obligatoria de 45 minutos entre las 13 y las 15,15h).

- Flexibilidad salida:

Lunes a jueves: de **16,25 a 20,00h**.

Viernes y vísperas de festivos: de **15,30 a 20,00h**. **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El horario flexible se limita a las jornadas laborables de lunes a viernes y es optativo para los empleados autorizados a utilizarlo.

Pueden acogerse al horario flexible los empleados de la Planta de Martorelles con jornada central partida (7,40 a 16,25h) que no estén ligados directamente a un proceso productivo, logístico o de laboratorio y las personas que, aun estando ligadas a un proceso de los mencionados, gestionen la actividad de diversos turnos.

No podrán acogerse aquellos que, aun no estando ligados directamente a un proceso productivo, logístico o de laboratorio, por la naturaleza de su puesto de trabajo dependan de un horario en una franja concreta o con particularidades concretas.

Se entiende que el horario flexible no constituye un derecho individual en caso de cambio de función/puesto o de traslado a otro centro de trabajo; y no es irreversible, si las necesidades de la actividad cambian podrá ser estudiado y reevaluado.

Las personas trasladadas de Barcelona con derecho a transporte que se adhieran al horario flexible dejarán de disponer del mismo.

Flexibilidad viernes

La flexibilidad los viernes consistirá en reducir la banda rígida del horario de la tarde, es decir, se podrá salir a partir de las 15,30 h. Dado que no es una reducción horaria sino una mayor flexibilidad, en caso de utilizar esta opción, el funcionamiento será el habitual, acumulándose en negativo en el saldo el tiempo que se deje de trabajar ese día.

En cualquier caso, deberá asegurarse el normal funcionamiento de todos los departamentos, evitando el dejar departamentos desasistidos por la utilización de esta flexibilidad. La utilización de esta opción quedará, por tanto, supeditada a las necesidades departamentales.

ENTRADAS Y SALIDAS

Es obligatorio fichar en cada entrada y salida de cualquier centro de trabajo, por la mañana, al mediodía y por la tarde.

ENTRADAS: Se registrará la entrada en la terminal, torno o barrera del centro de trabajo al que se acceda. Si se omitiese la operación de registro, se contabilizará la entrada a las 9,30 h, final del periodo flexible.

SALIDAS: Se registrará la salida en la terminal, torno o barrera del centro de trabajo al que se acceda. Si se omitiese la operación de registro, se contabilizará la salida a las 16.25h, o las 15.30h si se trata de un viernes, en ambos casos, final del periodo fijo.

MEDIODÍA: En caso de salir del centro, deberá registrarse la salida y la entrada en las terminales, tornos o barreras del centro de trabajo. La pausa no podrá superar los 45 minutos. Cuando no se sale del centro, la pausa de 45 minutos para la comida se descuenta automáticamente y no se acumula al tiempo trabajado.

AUSENCIAS

Todas las ausencias deberán gestionarse a través del apartado de Gestión del tiempo existente en EVER.net.

TIPOS DE AUSENCIAS

Permisos no reglamentados

El horario flexible permite atender los asuntos personales dentro del margen diario de las bandas flexibles, por lo que no deben solicitarse permisos durante los periodos fijos de trabajo. No obstante, en casos excepcionales podrá autorizarse la salida durante el período fijo, a través de EVER•net. Las horas de ausencia no se acumularán en el total de horas trabajadas. En cualquier caso, la salida dentro del período fijo sin autorización se considera falta de asistencia.

Permisos reglamentados

Para las ausencias con derecho a remuneración previstas en la ley, se observarán las siguientes normas:

- Si la licencia corresponde a días enteros, se contabiliza a favor del empleado el número de horas del horario oficial (8 h).
- Si el permiso reglamentado se extiende sólo a parte de la jornada, se contabiliza el tiempo que coincida con los periodos fijos.

Asistencia a consultorio médico

Cuando la asistencia a consultorio médico del trabajador implique la salida o ausencia durante el período fijo, se deberá justificar la ausencia con el volante visado por el facultativo haciendo llegar copia del mismo a RR. HH. Cumplido este requisito, se contabiliza a favor del empleado el tiempo de ausencia que coincida con el período fijo.

Ausencias profesionales

En los supuestos de ausencia de uno o más días enteros, por motivos profesionales, cada jornada laborable de lunes a viernes se contabilizará a razón de 8h.

Cuando la salida profesional se produzca durante la jornada laboral y no se regrese al centro de trabajo, se contabilizará el horario hasta las 16,25h. Si la ausencia se produce al principio de la jornada, se contará el tiempo que media entre las 7,40h y la hora efectiva de entrada.

Para la correcta contabilización horaria de las ausencias profesionales es imprescindible la comunicación detallada a RR. HH.

Ausencias por enfermedad

Las ausencias por enfermedad (IT, accidente, maternidad, paternidad) se contabilizarán dentro del intervalo del horario oficial, entre las 7,40 y las 16,25h. Para que la ausencia pueda ser computada a favor del interesado, deberá justificarse mediante el Parte de Baja, que deberá remitirse a RR. HH. según lo establecido en la normativa laboral vigente.

En los casos de ausencia al inicio de la jornada, por indisposición presumiblemente pasajera, la persona interesada comunicará lo antes posible su ausencia y el motivo de la misma.

REGIMEN DISCIPLINARIO

El éxito del horario flexible depende en gran parte de la estricta observancia de las normas expuestas en este espacio. De producirse algún caso de incumplimiento reiterado de las normas, podrá llegar a retirarse la opción del horario flexible a la persona afectada.

En cuanto a faltas de puntualidad y ausencias injustificadas, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente

DEPARTAMENTO DE INFA

Los analistas pueden desplazar el horario de entrada y salida dentro de las franjas de flexibilidad establecidas por la política de Horario Flexible , siempre y cuando realicen una jornada de 8 horas y se asegure el correcto funcionamiento del departamento.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Creación de bolsa de horas para aquellas personas, que pudiendo disfrutar de horario flexible, se encuentren en una situación de reducción de jornada.

Remuneración

Estructura salarial

Estructura salarial compuesta por:

- Salario base CQIQ + Plus Convenio 35 % + Complemento Personal.

El Complemento Personal nunca podrá ser inferior al 3% de la suma de SMG convenio y plus convenio, no compensable ni absorbible.

Sistema de pago a 14 pagas: 12 pagas + 2 pagas extraordinarias (junio y diciembre).

Los días de cobro serán entre el 23 y el 25 de cada mes, salvo el mes de diciembre, que será entre los días 15 y 17.

	SMG convenio 2019	Plus Convenio 35%	Complemento Personal	Total
Grupo 1	15.646,18 €	5.476,16 €	633,67 €	21.756,01 €
Grupo 2	16.741,41 €	5.859,49 €	678,03 €	23.278,93 €
Grupo 3	18.149,58 €	6.352,35 €	735,06 €	25.236,99 €
Grupo 4	20.183,60 €	7.064,26 €	817,44 €	28.065,30 €
Grupo 5	22.999,21 €	8.049,72 €	931,47 €	31.980,40 €
Grupo 6	26.911,47 €	9.419,02 €	1.089,91 €	37.420,40 €
Grupo 7	32.700,52 €	11.445,18 €	1.324,37 €	45.470,07 €
Grupo 8	41.462,37 €	14.511,83 €	1.679,23 €	57.653,43 €

Ver acuerdo 14 pagas junio 2015.

Complemento personal 2400 €

Todos los trabajadores de GP 1, 2, 3 y 4 de Esteve Pharmaceuticals, percibirán como mínimo, un Complemento Personal de 2400€, que será abonado a partir del mes en que cumplan 2 años de antigüedad como empleados de Esteve.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta el periodo de ETT, cuando haya sido de forma ininterrumpida e inmediatamente anterior a su incorporación en plantilla Esteve.

Dicho complemento personal, tendrá la misma naturaleza y será adicional al 3% establecido en el pacto cuarto del acuerdo colectivo de fecha 30 de junio de 2015, por el que se establece el nuevo sistema de remuneración.

Ver acuerdo 2400€ junio 2015.

Antigüedad

Se acumula por trienios y quinquenios, siendo el máximo acumulable 2 trienios y 5 quinquenios: 3, 6, 11, 16, 21, 26 y 31 años.

Compensación por trienio: 99,82 euros.

Compensación por quinquenio: 199,64 euros.

Estas cantidades serán actualizadas anualmente, según el incremento que establezca el Convenio General de la Industria Química.

Incapacidad temporal

Garantía del 100% del salario desde el primer día de baja, tanto de enfermedad común como profesional o accidente de trabajo.

Compensación turno de tarde

Compensación de 11,36 euros por trabajar en turno de tarde al personal en plantilla a 31/05/1994. Esta cantidad será actualizada anualmente, según el incremento que establezca el Convenio General de la Industria Química.

Ver tablas importes 2019 y acuerdo ampliación turnos 1994.

Compensación 4º Turno

Compensación sábado 4º turno: 144,65 euros.

Compensación domingo y festivos 4º turno: 176,31 euros.

Estas cantidades serán actualizadas anualmente, según el incremento que establezca el Convenio General de la Industria Química.

Ver tablas importes 2019.

Compensación por Solape

Tiempo destinado a traspasar información y procesos en cambios de turno. El trabajador que realice solape percibirá un complemento de 6,42 euros por día, cantidad que será actualizada anualmente, según el incremento que establezca el Convenio General de la Industria Química.

Ver tablas importes 2019.

Compensación por back-up responsable

Compensación por back-up de supervisor de Logística de 9,50 euros por día.

Compensación por back-up de Líder Línea Turno en fábrica de 16,18 euros por día.

Ver tablas importes 2019.

Compensación por Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se compensarán a razón de 1'75 hora ordinaria / 2,0 hora festiva o nocturna.

Para los Grupos Profesionales 6 se establece una bolsa de horas extraordinarias, horas compensables en descanso a petición de la empresa.

Bolsa de horas semestral de 16 horas de trabajo efectivo que deberán ser compensadas en descanso.

Solo se activará a petición expresa de la empresa, y según comunicación expresa de la empresa a la RLT, dentro de los primeros 15 días hábiles del semestre en cuestión.

Mientras la empresa no realice dicha activación, los colaboradores de gp6 tendrán derecho a compensar las horas extraordinarias realizadas económicamente de la siguiente forma: 1'75 hora ordinaria / 2,0 hora festiva o nocturna.

En caso de activarse la bolsa de horas, el descanso generado se disfrutará en el año en curso, salvo las realizadas en el último trimestre del año natural, que se podrán disfrutar durante el primer trimestre del siguiente año.

Ver acuerdo TLC marzo 2017.

Compensación mínima por presencia en planta

En caso de requerir presencia fuera del horario laboral inferior a 2 horas de trabajo que precisen desplazamiento desde el domicilio del empleado, el importe a compensar equivaldrá a 2 horas extraordinarias.

Cuando la intervención en planta sea superior a 2 horas, se abonaran las horas extraordinarias equivalentes al tiempo efectivo de trabajo.

Compensación por rotación de turno

Hacer como mínimo 2 turnos durante el mismo mes. La rotación se abona por todos los días trabajados del mes.

La compensación económica por rotar a turnos es de 7,13 euros por día trabajado que será percibido con carácter mensual. Esta cantidad será actualizada anualmente según el incremento que establezca el Convenio General de la Industria Química.

Ver tabla importes 2019.

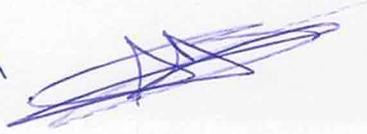
Compensación por turno de noche

El personal en turno de noche percibirá un plus de un 25% de su salario bruto por día trabajado en dicho turno. Este pago no tendrá perjuicio en la percepción del concepto económico por rotación, cuando dicho ciclo transcurra por el turno de noche.

Ver acuerdo turnos 2001.

Compensación turno fin de semana

Compensación de 95,35 euros por trabajar en el turno semanal desplazado. Esta cantidad será actualizada anualmente según el incremento que establezca el Convenio General de la Industria Química.



Ver tabla importes 2019.

Compensación turno de mañana fijo

Compensación 980,99 euros (único pago), por pasar al turno fijo de mañana según acuerdo de marzo de 2001. Esta cantidad será actualizada anualmente según el incremento que establezca el Convenio General de la Industria Química.

Ver acuerdo modificación horarios 2001.

Compensación congresos y viajes profesionales

1 día de descanso por día de fin de semana o festivo.

Descanso de 12 horas entre la llegada y el inicio de la próxima jornada.

Incremento adicional prima fabricación

Para aquellos trabajadores en alta en la plantilla de Martorelles con contrato indefinido a 31.12.2016, que no vinieran percibiendo el desaparecido incentivo "Prima de producción", la Compañía destinará un 0,2% de la masa salarial bruta anual del centro de trabajo de Martorelles, al objeto de que los trabajadores adscritos a dichos grupos profesionales alcancen, como mínimo, los importes de retribución bruta fija anual acordados. Dichos salarios de referencia, serán actualizados anualmente, de acuerdo con el incremento establecido en el Convenio General de la Industria Química.

Salarios de referencia tras aplicar el incremento correspondiente al año 2019:

Grupo 2	28.803,59 €
Grupo 3	30.761,67 €
Grupo 4	34.750,08 €

Sin perjuicio de lo anterior, la fórmula específica de reparto y asignación del anterior 0,2% de la masa salarial bruta del centro de Martorelles será acordada anualmente entre la Compañía y la Representación de los trabajadores.

Ver acuerdo febrero 2017.

Contratación

Puestos de trabajo de naturaleza productiva recurrente

Los trabajadores que se incorporen a este centro de trabajo, transcurridos 18 meses desde su incorporación pasarán a tener un contrato indefinido con cláusula de flexibilidad.

Dicha cláusula de flexibilidad será de aplicación durante un periodo máximo de 18 meses desde la firma del contrato indefinido, transcurrido el cual, perderá su vigencia y el trabajador pasará a tener un contrato indefinido ordinario.

Cláusula de flexibilidad - Si las circunstancias productivas u organizativas lo justificasen, los trabajadores con la modalidad de contrato indefinido con cláusula de flexibilidad a que se refiere el apartado 4.1º anterior, adaptarán su jornada a dichas necesidades, según las condiciones establecidas a continuación:

- a) En los supuestos en que se produzca un descenso o variación en la demanda que conlleve la necesidad de disminuir la producción, los trabajadores con cláusula de flexibilidad deberán, a requerimiento de la Compañía y en los términos aquí pactados, reducir su jornada de trabajo. Dicha reducción de jornada nunca será, en cómputo mensual, superior a un 50% de la total, siendo el salario proporcional al tiempo trabajado, al igual que los pluses u otros complementos salariales.
- b) Las vacaciones a disfrutar por el trabajador serán las reflejadas en el Convenio Colectivo y calendarios en vigor. En caso de reducción de jornada, la retribución a percibir durante el periodo vacacional corresponderá a la parte proporcional de la jornada efectivamente realizada.
- c) La reducción no se aplicará en aquellos puestos de trabajo donde se realicen horas extraordinarias o trabajos de producción en domingo (salvo por sistema de trabajo), u horas por encima de la jornada habitual.
- d) Su aplicación se hará por jornadas completas (8 horas).
- e) La reducción de jornada se hará, siempre que sea posible, junto a periodos de descanso.
- f) Se respetará rigurosamente la rotación de personal puesto a puesto, de forma que las posibles reducciones de jornada que hayan de aplicarse afecten de igual forma y cantidad a todos los trabajadores.

El procedimiento de activación y aplicación de dicha cláusula será el siguiente:

- a) Con una antelación de 15 días a la activación de la misma, la Compañía pondrá en conocimiento de los trabajadores afectados y de la Representación de los trabajadores las razones organizativas o productivas que justifican la adopción de dicha medida.
- b) Ambas partes iniciarán, a partir de la fecha de la notificación anterior y durante un máximo de 15 días, un periodo de consultas en el que las mismas valorarán las causas que llevan a la variación (individual o colectiva) de la jornada, pudiendo analizarse la posibilidad de cambiar o reducir sus efectos y las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como otras posibles medidas a adoptar a fin de que no recaigan exclusivamente sobre los trabajadores con este tipo de contrato.
- c) Finalizado el periodo de consultas anterior, la Compañía estará facultada para activar la cláusula sin más dilación aun no habiéndose alcanzado acuerdo con la representación social.

ESTEVE se compromete a no realizar, a partir de 01.01.2019, más incorporaciones de colaboradores por ETT en el centro de trabajo de Martorelles excepto en aquellos casos en que la naturaleza del puesto lo justifique (bajas por enfermedad / maternidad, refuerzos de vacaciones, reprocesados o manipulaciones, necesidades puntuales de la producción inferiores a 2 meses, etc.).

Puestos de trabajo de naturaleza productiva no recurrente

En aquellas posiciones en las que la naturaleza de su propia actividad no esté ligada a la actividad productiva recurrente de Martorelles, sino a actividades de naturaleza tipo proyecto o iniciativa limitada en el tiempo (como por ejemplo puesta en marcha de nuevos equipos o transferencia de nuevos productos) el límite de la temporalidad para estos puestos se acuerda en 36 meses.

Ver acuerdo febrero 2017.

Nota: Todos los importes que se recogen en el presente documento corresponden a cantidades brutas.

Tabla Importes 2019

PREMIOS CONVENIO - ACTUALIZACIÓN BIANUAL SEGÚN CGIO

AYUDA ESCOLAR (ANUAL)	318,00 €
APORTACIÓN MINUSVÁLIDOS (MENSUAL)	389,10 €
NATALIDAD (BIANUAL)	375,00 €
NUPCIALIDAD (BIANUAL)	375,00 €
PAREJAS DE HECHO (BIANUAL)	375,00 €
VINCULACIÓN 25 AÑOS	1 mensualidad
VINCULACIÓN 40 AÑOS	1 mensualidad

VARIABLES - ACTUALIZACIÓN ANUAL SEGÚN CGIO

TURNO TARDE	11,36 €
TURNO NOCHE	0,25 €
ROTACIÓN	7,53 €
SOLAPE	6,42 €
SEMANA SANTA Y NAVIDAD	87,11 €
FIJO TURNO MAÑANA (PAGO ÚNICO)	980,99 €
PLUS SABADO (4º TURNO)	144,65 €
PLUS DOMINGO (4º TURNO)	176,31 €
FIN DE SEMANA Y FESTIVOS	95,35 €

VARIABLES NO SUJETAS A ACTUALIZACIÓN

GUARDIA FIN DE SEMANA MANTENIMIENTO SERVICIOS GENERALES	560,00 €
GUARDIA TELEFÓNICA	100,00 €
GUARDIA EBR - INFORMÁTICA INDUSTRIAL	400,00 €
COMP. PUESTO LOGÍSTICA	9,50 €
COMP. PUESTO LIDER LINEA TURNO	16,18 €

SERVICIOS

MENÚ COMEDOR	4,20 €
TICKET RESTAURANT	10,00 €
TICKET RESTAURANT FIN DE SEMANA Y FESTIVOS	14,00 €

ANTIGÜEDAD

TRIENIO	99,82 €
QUINQUENIO	199,64 €

Nota: Los importes a abonar al colaborador serán siempre en bruto y tendrán el tratamiento fiscal establecido por la legislación vigente en el momento de su ingreso

