CONVENIO COLECTIVO DE NEURON BIOPHARMA, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Neuron Biopharma, S.A., acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 26 de julio de 2011 ante esta Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado en la ejecución del mismo.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada, fdo.: Marina Martín Jiménez.

I Convenio Colectivo De Neuron Biopharma, S.A.

Capítulo I. Cuestiones Generales

Artículo 1. Negociación Colectiva

1. El presente Convenio se suscribe al amparo del art. 1.2, apartado 2), “Convenios de Empresa”, del XV Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE número 207, de 29 de agosto de 2007), en virtud del cual “los convenios colectivos de empresa o centro son autónomos en sí mismos, salvo que sus firmantes acuerden la supletoriedad del Convenio colectivo nacional o la remisión de determinadas materias a lo dispuesto en éste”.

2. A este respecto, es voluntad de las partes firmantes del presente convenio constituir un marco estatutario autónomo respecto del convenio del sector de químicas, sin perjuicio de que se pueda acoger la regulación que en él se contiene para determinadas materias.

3. Asimismo, es voluntad de las partes valerse de vías de negociación extra

estatutarias con la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con las necesidades que surjan en cada momento y siempre bajo el marco general que se vaya determinando en el presente “I Convenio Colectivo de NEURON BIOPHARMA, S.A.”, así como en sus sucesivos.

Artículo 2. Ambito Funcional, Personal Y Territorial

1. Las normas de este Convenio regularán las relaciones de trabajo entre NEURON BIOPHARMA, S.A. y todos sus empleados en todo el territorio nacional, sustituyendo a todas cuantas existiesen con anterioridad, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 4 del presente Convenio.

2. Únicamente estará excluido de su aplicación el personal de alta dirección.

Artículo 3. Ambito de aplicación temporal

1. El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma y expirará el 31 de diciembre del año 2013, si bien se considerará prorrogado por años naturales, a todos los efectos, en tanto no sea denunciado por cualquiera de las partes con al menos 3 meses de antelación a su expiración.

2. Durante las negociaciones para la renovación del presente convenio colectivo, una vez denunciado éste y alcanzada la fecha de su término, esto es, 31 de diciembre de 2013, se mantendrá su vigencia.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en la Empresa.

3. En relación con los plazos máximos tanto para la negociación de un nuevo convenio como para el inicio de dicha negociación, las partes se someten al régimen que con carácter subsidiario se establece en el art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

No obstante lo anterior, ambas partes revisarán el régimen referido en el presente apartado, párrafo anterior, en el caso de verse éste alterado como consecuencia de la modificación que previsiblemente experimente el citado Real Decreto Ley en el proceso de convalidación parlamentaria, en cuyo caso las partes podrán pactar cualquier otro régimen, siempre en los términos y condiciones que la referida normativa permita.

Artículo 4. Garantías Personales

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores

a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 5. Compensación y Absorción

1. El Convenio constituye un todo indivisible, por lo que la valoración del mismo debe hacerse en su conjunto económico y normativo, sustituyendo y compensando globalmente las condiciones que anteriormente rigieran por mejora individual concedida por la empresa, en pacto individual o resultante de cualquier normativa colectiva que pudiera existir en la actualidad o que pueda existir en el futuro, no siendo admisible la valoración en aspectos aislados o parciales de su contenido, si del examen en su conjunto, se desprende que es más favorable para el trabajador.

2. Ello no obstante, se respetará las condiciones salariales más beneficiosas que se hubieran pactado individualmente, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Organización Del Trabajo

Artículo 6. Organización Del Trabajo

1. La organización, control y dirección del trabajo es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la Empresa, en su caso, con la participación de los representantes de los trabajadores en los términos establecidos en la legislación laboral vigente.

La potestad organizativa de la Empresa se ejercerá respetando los derechos reconocidos a los trabajadores en el Convenio y demás normativa legal de aplicación.

2. En el marco de las relaciones laborales pactadas, las partes acuerdan el acatamiento de los principios y normas laborales de general aplicación, reconociendo que la adaptación constante a un entorno dinámico y competitivo de relaciones laborales se configura como elemento esencial para alcanzar los objetivos empresariales y el mantenimiento y crecimiento del empleo.

Capítulo III. Acceso Al Empleo

Artículo 7. Ingresos

1. El ingreso de nuevo personal se ajustará a la normativa laboral en materia de contratación vigente en cada momento.

Con carácter general y sin perjuicio de las excepciones que la Dirección considere

necesarias, ambas partes reconocen la necesidad y conveniencia del empleo estable, por lo que con carácter preferente la incorporación de nuevos trabajadores se realizará a través de contratación indefinida, sin perjuicio de la utilización de contratos formativos cuando la legalidad vigente lo permita. Tendrán derecho preferente para la contratación indefinida, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa de carácter eventual.

2. No obstante lo anterior, por la propia actividad de la Empresa, basada en gran medida en la ejecución de proyectos determinados vinculados a una concreta financiación, ambas partes reconocen como práctica adecuada la suscripción de contratos de obra y servicio para el personal adscrito a la ejecución de dichos proyectos.

3. Al momento del ingreso de nueva plantilla en la Empresa, ésta velará por el principio de igualdad y no discriminación, especialmente por razón de sexo, teniendo una voluntad de mantener cotas razonables de representación femenina en la plantilla.

La Empresa, junto con la representación legal de los trabajadores valorará durante la vigencia del presente Convenio la necesidad de instaurar medidas en pro de la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo.

Artículo 8. Período De Prueba

1. De acuerdo con lo previsto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que, tanto en los supuestos de promoción como en la de nuevas contrataciones, se establecerá un período de prueba.

2. En los casos de promoción interna el período de prueba será en todos los casos de tres meses y su no superación dará lugar a la revocación del ascenso y sus consecuencias económicas, volviendo el trabajador a su puesto anterior.

3. En los casos de nuevas contrataciones, el período de prueba será de:

a) Seis meses para Técnicos Superiores de Administración, Técnicos Medios Administrativos, Tecnólogos, Investigadores (júnior y sénior) y Técnicos de Laboratorio (técnicos, técnicos especialistas y técnicos investigadores).

b) Dos meses para Oficiales (de oficio y administrativos), Auxiliares (de oficio, administrativos y de laboratorio), peón y maestros.

Artículo 9. Contratación

1. El contrato de obra y servicio tendrá una duración máxima de 3 años, de acuerdo con lo regulado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en su

redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

2. Transcurridos los tres años de duración, el contrato de trabajo adquirirá el carácter de indefinido, en los términos establecidos en el mencionado precepto.

Artículo 10. Cese Voluntario En El Trabajo

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

* Tecnólogos e Investigadores (júnior y sénior): 2 meses.

* Técnicos Medios y Superiores de Administración, Técnicos, Técnicos especialistas de laboratorio y Técnicos investigadores: 1 mes.

* Resto de categorías: 15 días.

2. El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso y, en su caso, a reclamar daños y perjuicios contra el trabajador.

Capítulo IV. Clasificación Profesional

Artículo 11. Sistema Basado En Categorías Profesionales

1. La clasificación profesional en la Empresa se basa en la existencia de categorías profesionales, distinguiéndose entre dos grandes colectivos: A) “Personal de laboratorio” y B) “Resto de personal”. Este último se compone, a su vez, del “personal de administración” y “personal de oficios”.

2. Ambas partes entienden que, en tanto en cuanto la Empresa no modifique o diversifique sustancialmente su actividad, no existe hoy por hoy necesidad de establecer un sistema de grupos profesionales, siendo la vocación de ambas partes recoger de forma clara y simple la tipología de trabajos y funciones que se realizan en base a una clasificación sencilla de categorías.

Igualmente, a medida que surjan perfiles de trabajadores diferentes, la Empresa, junto con la Representación Legal de los Trabajadores, valorarán la posibilidad de crear nuevas categorías profesionales.

3. Se establece una polivalencia funcional para los trabajadores de la Empresa, de tal manera que los mismos pueden realizar los trabajos inherentes a otras categorías, siempre que el trabajador tenga las suficientes aptitudes para ello, y siempre que estas tareas de distinta categoría no supongan el objeto principal del

trabajo a realizar, todo ello en pleno respeto al art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Cuando un trabajador realice de forma provisional, durante un periodo de tiempo determinado, principalmente tareas correspondientes a una categoría superior, será retribuido durante dicho período con el salario correspondiente a la categoría en cuestión, todo ello de conformidad con el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, en base al cual la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

5. Con una periodicidad anual, a requerimiento de la representación legal de los trabajadores, ésta y la Empresa analizarán el funcionamiento práctico del sistema de categorías profesionales.

Como consecuencia de las valoraciones realizadas, la representación legal de los trabajadores podrá realizar las propuestas que consideren oportunas con el fin de contribuir a mejorar el sistema de clasificación profesional ante la evolución natural de la actividad propia de la Empresa.

Artículo 12. Personal De Laboratorio

1. Este colectivo se define como aquel cuya prestación de servicios tiene como objeto principal desarrollar labores propias de la actividad que se lleva a cabo en el laboratorio.

Dicho personal dedica la mayor parte de su jornada dentro del laboratorio, sin perjuicio de que puedan o eventualmente deban prestar servicios en otros ámbitos, como el de administración u otras dependencias de la Empresa, cuando así lo requieran las necesidades del trabajo.

2. Las categorías del personal de laboratorio son:

* Auxiliar de laboratorio: es el trabajador que, con el grado de Formación Profesional correspondiente, o habiendo demostrado su preparación y experiencia, efectúa determinadas funciones auxiliares como las de limpieza general de las dependencias donde se encuentra el laboratorio, de materiales, mantenimiento de equipos, etc., dentro del laboratorio, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayudando a los técnicos en sus funciones.

* Técnico: es el trabajador que, con el grado de Formación

Profesional media o título oficial reconocido como equivalente, o habiendo demostrado su preparación y experiencia, trabaja a las órdenes directas del

personal investigador, de los Técnicos especialistas, Técnicos Investigadores o Tecnólogos, efectuando las funciones propias de sus conocimientos que le son encomendadas, con iniciativa y responsabilidad restringida.

Dichas funciones son, entre otras, la preparación de reactivos y medios, limpieza y mantenimiento de equipos, control de almacenamiento, caducidad de reactivos y medios de cultivo, realización de ensayos bajo supervisión, manipular y tratar muestras, informar de desviaciones del sistema detectadas, elaborar registros asociados a sus actividades, etc.

El trabajo se realiza dentro del laboratorio, ayudando al resto de técnicos, técnicos especialistas, técnicos investigadores, tecnólogos e investigadores en sus funciones, sustituyéndolos de forma provisional en labores para las que esté cualificado, registrando las experimentaciones y resultados de las pruebas realizadas según los métodos establecidos, y consultando a los niveles superiores sobre procedimientos no usuales.

* Técnico especialista: es el trabajador que, con el grado de Formación Profesional media o superior o título oficial reconocido como equivalente, y habiendo demostrado su preparación y experiencia, a las órdenes directas del personal investigador, de un tecnólogo o de un técnico investigador, le son encomendadas funciones propias a sus conocimientos especiales, considerados como “especiales” aquellos conocimientos que se diferencian de lo común y que requieren un período de formación y experiencia, participando en los procesos de formación del personal de nuevo ingreso.

El ejercicio de esas funciones especiales conlleva amplios conocimientos tanto teóricos como prácticos, así como labores burocráticas para el control de los análisis realizados, ejerciendo dicha función con iniciativa y responsabilidad, pero bajo supervisión y pudiendo ser sustituido por otro técnico con la experiencia y formación requerida.

* Técnico Investigador: Es el trabajador que, con el grado de formación Superior o habiendo demostrado su preparación y teniendo reconocida una dilatada experiencia profesional y formación, le son encomendadas funciones que ejecutará con autonomía e iniciativa, siendo responsable en la colaboración de proyectos de investigación, bajo supervisión y consulta a los niveles superiores, quienes toman las decisiones relevantes.

Ejecutará actividades de laboratorio que conllevan investigar, desarrollar o colaborar en diferentes trabajos, como la elaboración e interpretación de informes y resultados, así como supervisar el trabajo de otros técnicos o auxiliares, requiriendo un alto nivel de especialización, tanto teórico como práctico.

* Tecnólogo: aquel que, cumpliendo los requisitos de titulación expuestos abajo, realiza las funciones técnicas que supone investigar, desarrollar o colaborar en los

diferentes trabajos que los directores de unidad o los investigadores júnior/sénior le encomiende. Podrá participar en la realización de proyectos de investigación, bajo supervisión y consultando a los niveles superiores, quienes toman las decisiones relevantes.

* Investigador júnior: aquel que, cumpliendo los requisitos de titulación expuestos abajo, realiza las funciones técnicas que supone dirigir, investigar, desarrollar o colaborar en los diferentes trabajos que los directores de unidad o los investigadores sénior le encomiende. Podrá ser responsable del desarrollo de los proyectos que le son encomendados, supervisando los trabajos según especificaciones generales recibidas de la ejecución práctica de las tareas asignadas.

* Investigador sénior: aquel que, cumpliendo los requisitos de titulación expuestos abajo, realiza las funciones técnicas que supone dirigir, investigar, desarrollar o colaborar en los diferentes trabajos que la Dirección o los directores de Unidad le encomiende, con un alto grado de responsabilidad e iniciativa. Será responsable del desarrollo y resultados de los proyectos que le son encomendados, integrando, coordinando y supervisando los mismos, pudiendo conllevar la responsabilidad de ordenar el trabajo de un grupo de personal de laboratorio encomendado a su cargo, que puede estar formado por otros investigadores.

3. La pertenencia a cada una de estas categorías tiene el límite de un mínimo de titulación exigida:

- Para investigador júnior y sénior, ser Doctor en Química, Biología, Farmacia o equivalente.

- Para tecnólogo, ser graduado o licenciado en Química, Biología, Farmacia o equivalente.

- Para técnico, técnico especialista y técnico investigador de laboratorio, tener acreditado la formación profesional oportuna y, en su caso, reglamentaria.

- La realización de una titulación académica o formación profesional no atribuye al trabajador el derecho a adquirir una u otra categoría profesional.

Artículo 13. Resto De Personal

1. Este colectivo está formado por aquellos trabajadores que no atiendan a la definición expuesta en el art. 12.1 arriba.

Al momento de la entrada en vigor del presente convenio, este colectivo está conformado esencialmente por trabajadores que prestan servicios en tareas de administración en oficinas, que se contempla como “personal de administración”, sin perjuicio de que pueda haber trabajadores que no presten servicios ni en

administración, ni en laboratorio, sino que el contenido principal de su trabajo exija que éste se realice en otros ámbitos, para lo cual se contempla “el personal de oficio”.

2. Las categorías del “resto de personal” son:

a) Personal de administración:

* Auxiliar administrativo: es el trabajador que, con conocimientos de carácter elemental (educación secundaria obligatoria o equivalente) o experiencia en puesto similar, realiza tareas administrativas elementales de apoyo, con iniciativa y responsabilidad restringida, siguiendo las instrucciones del personal administrativo.

* Oficial administrativo: es el trabajador que, con conocimientos profesionales o experiencia en puesto similar, realiza tareas administrativas bajo la dependencia de su superior y pudiendo contar bajo su mando con auxiliares.

* Técnico medio administrativo: es el trabajador con titulación universitaria o de escuela técnica de grado superior o medio, que, en dependencia directa del técnico superior, o de la Dirección, coordina y controla funciones administrativas que exigen iniciativa y contraer responsabilidades, pudiendo contar bajo su mando con oficiales o auxiliares.

Se consideran asimilados a esta categoría aquellos trabajadores que, aunque no cuenten con la titulación referida, tengan las aptitudes y experiencia necesarias para desarrollar las funciones aquí descritas.

* Técnico superior administrativo: es el trabajador con titulación universitaria o de escuela técnica de grado medio o superior, que, en dependencia directa con la Dirección de la empresa, dirige, coordina y controla las actividades de distintas secciones con alto grado de responsabilidad e iniciativa al afrontar decisiones, pudiendo contar bajo su mando con técnicos medios, oficiales o auxiliares.

Se consideran asimilados a esta categoría aquellos que, aunque no cuenten con la titulación referida, tengan las aptitudes y experiencia necesarias para desarrollar las funciones aquí descritas.

b) Personal de oficios:

* Peón: aquel que realiza labores de apoyo al auxiliar de oficio en tareas de mantenimiento o de control visual rutinario, entre otras, con restringida iniciativa y responsabilidad.

* Auxiliar de oficio: aquel, con conocimientos de carácter elemental, que realiza funciones de ordenanza, mensajería interna, tareas físicas de mantenimiento de

los materiales, controles visuales, entre otras, sujeto a las instrucciones que recibe del personal de administración o, eventualmente, del laboratorio.

* Oficial de oficio: aquel que se encarga de labores que requieren cierta iniciativa y responsabilidad, como la gestión del almacén, coordinación con proveedores, entre otras.

* Maestro: aquel que ejerce, con iniciativa y responsabilidad, labores de coordinación y gestión de mantenimiento, almacén, logística, funcionamiento de maquinas, etc.

Artículo 14. Formación

1. Las partes firmantes coinciden en señalar que las características de la actividad realizada por la Empresa exigen una actualización formativa de los trabajadores.

Por ello, la Dirección de la Empresa se compromete a fijar, de forma periódica, programas de acciones formativas, tras ser consultado el órgano de representación legal de trabajadores, el cual podrá realizar propuestas sobre los mismos.

2. Los factores a tener en cuenta para la fijación de los programas de formación serán:

(i) La idoneidad y necesidad de la formación: la Empresa deberá conciliar la formación, en su caso propuesta por la representación legal de los trabajadores, con las necesidades específicas de los proyectos en marcha o los que de forma razonable se entienda que puedan ponerse en marcha en un futuro.

(ii) El factor presupuestario: la Empresa deberá igualmente someter la ejecución de las acciones formativas a los límites de tipo presupuestario.

3. La decisión final de cuáles de las acciones formativas son de mayor interés para el desarrollo profesional de los trabajadores, corresponderá, en última instancia, a la Dirección de la Empresa.

4. En el caso de que la formación sea objetivamente necesaria para acometer un proyecto futuro dentro de la Empresa, o que sea impartida a aquellos trabajadores que hayan sido contratados para prestar algún servicio que por razones objetivas del proceso productivo exija una formación teórica o práctica específica, la Empresa proveerá dicha formación dentro de la jornada de trabajo, al entenderse que la misma deviene como una necesidad objetiva para poder desarrollar la actividad profesional.

5. De manera individual, la Empresa podrá libremente suscribir con los trabajadores acuerdos de permanencia al amparo del artículo 21.4 del Estatuto de

los Trabajadores, que impliquen la realización de una formación especializada, normalmente de larga duración y coste significativo, con el objeto de añadir un valor a las aptitudes del trabajador de las cuales tanto Empresa como trabajador se beneficiarían en el futuro, como por ejemplo, cursos especializados o Máster en Universidades, Escuelas de Negocios, u otras instituciones.

En estos casos, el régimen del tiempo y coste dedicado a esta formación será objeto de pacto entre la Empresa y el Trabajador, tomando como referencia que la mitad del tiempo de dedicación será considerado jornada laboral y la otra mitad no.

Artículo 15. Promoción Y Ascensos

1. La empresa se compromete, dentro de sus facultades organizativas, a mantener una política tendente a cubrir los puestos de trabajo vacante o de nueva creación con el propio personal de la empresa a través de promoción interna, teniéndose en cuenta, en todo caso, los méritos, la experiencia y la formación adquiridos tanto en la empresa como fuera de ella.

2. Los representantes de los trabajadores solicitarán, si lo consideran necesario, información a la Empresa sobre los criterios utilizados para los ascensos o promociones internas.

Artículo 16. Movilidad Funcional

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de

realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

6. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en el Convenio Colectivo.

Artículo 17. Trabajadores De La Empresa Prestando Servicios Fuera Del Centro De Trabajo De Granada.

1. Al margen de los supuestos de movilidad geográfica contemplados en el artículo siguiente, en virtud de los posibles convenios de colaboración que suscriba la Empresa con cualesquiera otras instituciones, se contempla la posibilidad de que un trabajador preste servicios a favor de la Empresa fuera del centro de trabajo habitual (el centro de Granada), en otras provincias y siempre en virtud de un acuerdo individual entre las partes.

2. En cualquier caso, la Empresa se compromete a informar a la representación legal de los trabajadores sobre cada una de estas circunstancias y a poner a disposición de dichos trabajadores los canales apropiados de comunicación con el órgano de representación en defensa de sus intereses.

Artículo 18. Movilidad Geográfica.

1. Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, y por necesidades del servicio.

2. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el

cambio.

3. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

4. Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

En todo caso, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo genérico o específico con los Representantes de los Trabajadores un sistema de compensación distinto, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real.

5. La empresa vendrá obligada a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a las que viniera ocupando y, si procede, la empresa abonará la diferencia de renta en más si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo dicho trabajador.

6. Notificada la decisión del traslado, si el trabajador optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

7. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la Jurisdicción competente.

Capítulo V. Jornada

Artículo 19. Jornada De Trabajo

Se establece un régimen de jornada cuya distribución es irregular a lo largo del año, respetando en cualquier caso los parámetros de un cómputo anual y otro semanal de jornada, sobre la base del régimen que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 20. Jornada En Cómputo Anual

Se fija una jornada máxima anual de 1.768 horas por cada año de vigencia del convenio.

Artículo 21. Jornada En Cómputo Semanal

Salvo que se disponga otra cosa mediante pacto con la representación legal de

los trabajadores, se establece, con carácter general y sin perjuicio de la jornada y horarios configurados en este Convenio como “otros regímenes de jornada”, una jornada máxima de cómputo semanal y con una distribución irregular a lo largo del año, sin que supere la jornada anual máxima, en base a lo siguiente:

* “Jornada semanal reducida”: 11 semanas consecutivas al año cuya jornada máxima será de 35 horas.

La determinación del periodo de las 11 semanas consecutivas se llevará a cabo mediante la fijación del mismo en el calendario anual de la Empresa, teniendo en cuenta que al menos los meses completos de julio y agosto deberán estar incluidos en dicho período.

* “Jornada semanal general”: el resto del año, durante el cual la jornada máxima semanal será de 42,5 horas.

Artículo 22. Flexibilidad Horaria

1. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral, se establece un sistema de flexibilidad horaria individual, sobre los horarios de entrada y salida, que no modifica la jornada semanal máxima establecida y con las limitaciones que a continuación se detallan.

2. La jornada semanal se compone de los siguientes conceptos:

- “Jornada semanal presencial”: será aquella parte de la jornada semanal que supone un tiempo de trabajo presencial en horario determinado.

- “Jornada semanal flexible”: será aquella parte de la jornada semanal que supone un tiempo de trabajo con flexibilidad de horario.

3. De tal manera que:

- Para las “jornadas semanales reducidas” de 35 horas señaladas en el artículo anterior, se establece una “jornada semanal presencial” de 20 horas, en concreto, en horario de 9.30 a 13.30 horas.

- Para la “jornada semanal general”, es decir, durante el resto del año, se establece una “jornada semanal presencial” de 26 horas, en concreto, en horario de: 9.30 a 13.30 y de 15.30 a 17.00 horas, de lunes a jueves y 9.30 a 13.30 los viernes.

JORNADA SEMANAL Jornada Total Jornada presencial flexible semanal

Jornada semanal general 26 16,5 42,5

Jornada semanal reducida 20 15 35

Artículo 23. Distribución irregular de la jornada por razón de especiales necesidades del proceso productivo: sistema de “acumulación de tareas”.

A.- Régimen de prolongación de jornada bajo el sistema “acumulación de tareas”

1. La Jornada semanal podrá ser objeto de distribución irregular en cómputo anual si así lo exigen las necesidades de la actividad productiva, por ejemplo, cuando como consecuencia de las características de un determinado proceso productivo o las exigencias naturales de un proyecto en marcha, se requiera una especial dedicación puntual para atender a la continuidad del proceso, o a la transición de un proceso a otro, etc.

2. A este respecto, la Empresa, a través del responsable del proyecto o de los proceso en marcha, deberá prever, con una antelación de al menos 10 días naturales, la posible prolongación de jornada diaria indicando el número de horas aproximadas que se estiman necesarias para dicha tarea y siempre con pleno respeto a los descansos mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral aplicable.

3. Excepcionalmente, en los casos en los que la necesidad del servicio requiera respuestas urgentes o solventar problemas sobrevenidos, los cuales, de no acometerse con celeridad pudiera menoscabar la continuidad del proyecto del que se trate, o la calidad del proceso en cuestión, la Empresa podrá requerir al trabajador la prolongación de su jornada diaria con una antelación de 48 horas.

4. Siempre que sea posible en base al número y a la formación de los trabajadores afectados por una prolongación de jornada, se establecerá un sistema rotativo entre los trabajadores a los que se les requiera la prolongación de jornada.

B.- Descanso compensatorio por la “acumulación de tareas”

1. En cualquier caso, el disfrute del descanso compensatorio equivalente al tiempo de prolongación de jornada realizada se llevará a cabo, con carácter general, dentro de los siguientes 30 días laborables a contar desde el exceso de jornada realizado, a fijar por parte del trabajador, salvo acuerdo entre éste y empresa para la fijación de dicho descanso en otras fechas del calendario anual, siempre de acuerdo con las necesidades del trabajo.

2. Si por cualquier circunstancia atinente al trabajo, al finalizar el año quedara por disfrutar descanso compensatorio, con carácter obligatorio éste deberá disfrutarse dentro de los dos primeros meses del año siguiente. En este caso, si las partes no alcanzaran un acuerdo, los criterios que rigen para la fijación de dicho descanso serán los contenidos en el presente convenio para la fijación del disfrute de las vacaciones.

3. Para el disfrute de la jornada minorada compensatoria se podrá acumular el tiempo de descanso hasta completar una jornada diaria libre completa.

C.- Descanso compensatorio por la “acumulación de tareas” en fin de semana o festivo

(i) General

1. Cuando la prolongación de la jornada deba realizarse en fin de semana o festivo, el descanso compensatorio guardará una relación de 2 horas de descanso por cada hora trabajada bajo el presente régimen de “acumulación de tarea”.

2. Si el tiempo efectivo de trabajo bajo este régimen consistiera en fracción de una hora, el descanso compensatorio guardará la misma relación que la mencionada en el apartado 1 anterior, consistente en el doble del tiempo efectivo empleado, salvo lo dispuesto en el epígrafe (ii) siguiente sobre tareas de “corta duración” y su repetición interrumpida en jornada de fin de semana o festivo.

(ii) Tareas o trabajos de “corta duración”

1. En los casos en los que la prolongación de jornada en fin de semana o festivo implique tareas cuya ejecución sea de “corta duración”, entendiendo como tales aquellas que tienen una duración de menos de 30 minutos, el descanso compensatorio mínimo será en cualquier caso de una hora.

2. Alcanzados los 30 minutos en la realización de la tarea, ésta ya no será entendida como de “corta duración” y, por tanto, el descanso compensatorio aplicable seguirá lo dispuesto en el apartado 1 del epígrafe (i) arriba, esto es, será equivalente al doble del tiempo empleado.

3. Cuando estas tareas de “corta duración” se deban repetir a lo largo de la jornada en fin de semana o festivo con intervalos de tiempo de al menos 3 horas entre tarea y tarea, se entenderá que el mínimo de tiempo efectivo de trabajo es, en cualquier caso, de una hora para cada tarea, a los efectos de determinar el descanso compensatorio de acuerdo con el apartado 1 del epígrafe (i) anterior, fijándose una compensación máxima de 8 horas por día de fin de semana o festivo en que se produzca esa circunstancia.

4. Con lo establecido en el presente art. 23.C (ii), las partes entienden que se compensa lo gravoso que pueda resultar tener que realizar varios desplazamientos en un festivo o fin de semana para ejecutar tareas puntuales, aunque éstas impliquen muy poco tiempo, como ocurre con, por ejemplo, para la toma periódica de muestras en un determinado proceso.

D.- Régimen de asignación de trabajo en prolongación de jornada en fin de semana o festivo

1. Para la asignación de tareas fuera de jornada habitual, en fin de semana o festivo, en virtud del régimen de “acumulación de tareas”, la empresa seguirá los siguientes criterios, en orden de prelación:

1º.- En primer lugar, se asignarán los referidos trabajos a aquellos trabajadores que voluntariamente lo soliciten, siempre que resulten adecuados desde un punto de vista organizativo u operativo y que las circunstancias objetivas de la tarea o función a realizar lo permitan en función de la experiencia, especialidad, formación, etc.

2º.- De no haber trabajadores que voluntariamente se ofrezcan, se podrán asignar los trabajos objeto de prolongación de jornada a aquellos trabajadores que hubiesen pactado individualmente la disponibilidad para realizar trabajo en fin de semana, cualquiera que sea el régimen específico establecido en su contrato.

Para cualquiera de los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio tuvieran dicha particularidad contractual, se garantiza el descanso compensatorio contemplado en el presente artículo 23, quedando sin efecto cualquier compensación que resultase más onerosa para el trabajador en cuestión.

3º.- Finalmente, en caso de no poderse designar a ninguno de los trabajadores anteriormente señalados, se podrá contar con cualquier trabajador que la Empresa considere más adecuado en atención a las características de los trabajos a realizar, las aptitudes o experiencia del trabajador, así como en base a otros criterios de tipo organizativo.

2. Los representantes de los trabajadores serán conocedores de la utilización del régimen contenido en el presente artículo, y podrán emitir sus valoraciones al respecto al final de cada año natural de vigencia del presente Convenio, proponiendo mejoras, en su caso, todo ello en pro de la óptima organización del tiempo de trabajo y en relación con la óptima marcha del proceso productivo.

Artículo 24. Otros Regímenes De Jornada/Horario

a) Sistema de trabajo a turnos

1. Las específicas características del proceso productivo de la Empresa pueden exigir una actividad continuada sin parada en la producción, lo cual puede generar la necesidad de implantar un régimen de jornada a turnos, siempre circunscrito al trabajo en laboratorio, que se configuraría como un régimen especial al general anteriormente regulado en los artículos precedentes.

2. La Empresa y la representación legal de los trabajadores estudiarán el sistema de trabajo a turnos que más se adecue a las necesidades de la actividad, una vez llegado el caso de incorporar procesos productivos continuados.

3. El régimen contemplado en los artículos precedentes sobre jornada no será de aplicación a aquellos que puedan estar sometidos a sistema de trabajo a turnos, para los cuales Empresa y representación de los trabajadores negociarán un régimen específico de jornada.

b) Jornadas en horario de tarde o fin de semana

1. En virtud de la potestad empresarial de organización de su actividad, la Empresa podrá suscribir contratos de trabajo en los que la jornada y el horario no sigan los parámetros del régimen general previsto en los artículos precedentes, como son los contratos de trabajo en horario única o fundamentalmente de tarde o en fin de semana.

2. Para estos casos, en lo relativo a la jornada, se estará a lo pactado individualmente con pleno respeto a lo acordado, en su caso y en cada momento, con los Representantes de los Trabajadores, así como, en todo caso, al Estatuto de los trabajadores y al resto de legislación vigente.

3. La prestación de servicios bajo estas modalidades se prevé de afectación minoritaria sobre el conjunto de la plantilla y viene justificada por la particular necesidad de cubrir franjas horarias no habituales en determinados procesos o proyectos que requieren de un continuo cuidado o supervisión.

c) Jornada de trabajo en viajes

(i) Tiempo de trabajo en viajes por motivos laborales

1. Cuando el trabajador tenga que realizar un viaje por motivos laborales, como regla general se entenderá por “tiempo de trabajo” el empleado para realizar el cometido laboral encomendado en destino, más el tiempo necesario de viaje para acudir al lugar de prestación de servicios.

2. No se encuentran comprendidos dentro del presente apartado c), los viajes o desplazamientos con motivo de formación.

3. Con carácter general, se considera que viajar forma parte o puede formar parte de las funciones habituales en aquellos trabajadores que ostentan las categorías de Técnicos Superiores de Administración, Tecnólogos e Investigadores (sénior y júnior).

4. A sensu contrario, se considera que viajar no forma parte de las funciones habituales a desarrollar en aquellos trabajadores que ostentan las categorías restantes, es decir, Técnicos Medios administrativos, Oficiales administrativos, Auxiliares Administrativos, Maestros, Oficiales de oficio, Auxiliar de Oficio, Peón, Técnicos Investigadores, Técnicos de Laboratorio, Técnicos Especialistas de Laboratorio y Auxiliar de Laboratorio.

(ii) Régimen compensatorio para aquellos trabajadores para los que viajar no forma parte de sus funciones habituales

1. Si como consecuencia de lo dispuesto en el epígrafe

(i) anterior, un trabajador perteneciente a alguna de las categorías señaladas en el apartado 4 de dicho epígrafe realiza una jornada superior a la diaria habitual en un viaje profesional, y además regresa a su domicilio más tarde de las 21.00 horas, el descanso compensatorio equivalente al exceso de jornada diaria realizado podrá disfrutarse al día siguiente por la mañana, siempre que no exista una necesidad de trabajo ineludible.

2. La Empresa compensará la pernocta fuera del domicilio habitual con media jornada de trabajo de libranza, debiéndose disfrutar de forma inmediata una vez el trabajador haya regresado del viaje.

Artículo 25. Calendario Laboral

1. En el plazo de dos meses, a partir de la publicación del calendario oficial de la provincia, la empresa señalará el calendario laboral para el año siguiente. Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

Asimismo, el calendario incluirá, en su caso, las jornadas especiales de los trabajadores incluyendo los que se desarrollen fuera del centro.

2. Los representantes de los trabajadores podrán participar en el proceso de fijación del calendario anual, compartiendo el estudio realizado por la Empresa y manifestándose sobre las propuestas de ésta, pudiendo realizar a su vez propuestas con el fin de consensuar el calendario.

Artículo 26. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales se fijan en veinticuatro días laborables para todo el personal de la Empresa.

2. Salvo que se disponga en contrario en virtud de pacto de empresa suscrito con la representación legal de los trabajadores, del período vacacional de 24 días laborables, al menos 10 deberán disfrutarse de forma ininterrumpida durante el período anual fijado para las “jornadas semanales reducidas”.

Los restantes 14 días se disfrutarán durante el resto del año de forma interrumpida o ininterrumpida, todo ello en los términos en los que se acuerde entre el trabajador y la Empresa, con sujeción a lo pactado con la representación legal de los trabajadores en cada momento.

3. En caso de desacuerdo para la fijación de vacaciones, los criterios que regirán serán:

- Las necesidades del servicio.

- El grado de responsabilidades familiares que tengan los trabajadores solicitantes.

- Si aun así no se llega a un acuerdo, tendrá prioridad aquel trabajador que en ocasiones anteriores hubiese cedido en su solicitud ante otro compañero.

4. Mediante acuerdo entre Empresa y Representantes de los Trabajadores podrá regularse el régimen de solicitud de vacaciones cada año natural.

5. Las vacaciones se disfrutarán en el año natural de su devengo o durante el mes de enero del año posterior.

6. El calendario de vacaciones se fijará:

- Respecto de las vacaciones a disfrutar durante el período de "jornadas semanales reducidas", con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute, sin perjuicio de las variaciones que puedan surgir como consecuencia de pactos entre Empresa y representantes de trabajadores o acuerdos individuales sobre las fechas de disfrute.

- Respecto de las vacaciones a disfrutar durante el resto del año, con 15 días de antelación al comienzo de su disfrute, sin perjuicio de las variaciones que puedan surgir como consecuencia de pactos entre Empresa y representantes de trabajadores o acuerdos individuales sobre las fechas de disfrute.

7. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, al finalizar el periodo de suspensión del contrato, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

8. Las vacaciones anuales no disfrutadas no podrán ser compensadas en metálico.

Artículo 27. Permisos y Licencias

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo/a, que podrá ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En el caso de

que los dos días anteriormente señalados coincidiesen en fin de semana o festivo (para trabajadores con horario de lunes a viernes), el trabajador podrá disfrutar uno de esos dos días de permiso en día laborable.

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

d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de celebración de la boda.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

j) Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un hijo o padres que estén a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio coincida con el de su jornada laboral y se justifique de forma fehaciente la necesidad de dicho acompañamiento.

El acompañamiento deberá circunscribirse a los casos en los que se trata de una consulta de un médico, sea de familia, un especialista o una consulta en urgencias, sin que pueda entenderse cubierto por este derecho el acompañamiento a sesiones de procesos de rehabilitación, tratamientos de terapia, etc.

2. A los efectos de lo regulado en el presente artículo, las parejas de hecho se asemejan a los cónyuges.

Artículo 28. Excedencias Y Derechos De Conciliación

a) Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la

conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

4. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional.

b) Permiso de lactancia y reducción de jornada

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa,

deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 del presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo.

c) Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adoptivo o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

2. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un 50 por ciento, previo acuerdo con el trabajador y conforme se determine reglamentariamente.

Capítulo VI. Régimen Económico

Artículo 29. Estructura Del Salario

El salario fijo de los trabajadores de Neuron Biopharma, S.A. está compuesto por los siguientes conceptos:

a) Salario base

Constituye la contraprestación salarial básica por unidad de tiempo, percibiéndose por los importes brutos anuales, según las cuantías establecidas para cada categoría en la tabla que figura como Anexo I al Convenio.

b) Complementos de puesto de trabajo

Se consideran complementos de puesto de trabajo aquéllos que el trabajador tiene derecho a percibir por la realización de unas tareas profesionales concretas, por la asunción de unas responsabilidades determinadas, o por cualquier otra circunstancia específica.

No tendrán nunca carácter consolidable y se perderá el derecho a percibirlos en el caso de que se dejaran de realizar las tareas que dan derecho a su cobro o, en definitiva, cuando desapareciera la circunstancia generadora del percibo de dicho complemento de acuerdo con lo que se pacte al respecto, a excepción de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio en relación con el personal en plantilla al momento de la entrada en vigor del Convenio.

c) Complemento personal

Se considerará complemento personal aquél que retribuye circunstancias personales del trabajador y tendrá la condición de concepto salarial absorbible y compensable con las subidas o incrementos que pudieran darse sobre el salario base, de acuerdo con lo pactado en el convenio colectivo.

d) Garantía de mantenimiento del salario fijo

No obstante lo anterior, el personal en plantilla al momento de la entrada en vigor del presente convenio tendrá garantizado como un mínimo retributivo la cuantía del salario fijo que viniese percibiendo, en los términos expresados en la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 30. Complementos Salariales De Puesto De Trabajo

A tenor de lo dispuesto en el apartado b) del art. 29 anterior, se contemplan los siguientes complementos salariales de puesto de trabajo que serán en todo caso los mínimos establecidos en la tabla salarial contenida en el Anexo I al Convenio:

a) Complemento “Plus de Exclusividad”

Tendrán derecho a este complemento aquellos trabajadores que a título individual tengan suscritos con la Empresa un acuerdo de exclusividad al amparo del art. 21 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Complemento de “responsabilidad”

Tendrán derecho a este complemento los trabajadores que, con independencia de la categoría profesional que ostenten, ocupen aquellos puestos de trabajo designados por la Empresa como puestos que conllevan cierto grado de responsabilidad en el diseño, organización y gestión de un grupo de trabajo para la consecución de un objetivo específico.

A modo de ejemplo, la responsabilidad podrá manifestarse en el liderazgo sobre: un proyecto de investigación, la gestión de calidad, la gestión de prevención de riesgos laborales, la gestión de la comunicación externa, la gestión administrativa de las ayudas públicas o la gestión de experimentación animal.

En estos casos, mediante este complemento se retribuye la condición de responsable de la función o tarea, sin perjuicio de que para la realización de las mismas intervengan más de un trabajador.

Dicho complemento requiere una instrucción empresarial explícita sin que se entienda como situación generadora de este complemento cuando un trabajador asume un liderazgo de forma natural. Es decir, tiene que haber una encomienda específica y cierta de la empresa y el trabajador debe asumir dicha responsabilidad.

El complemento de responsabilidad no podrá devengarse de forma acumulativa en los casos en los que concurra en un mismo trabajador más de una circunstancia generadora de dicho complemento, en los términos expresados en el presente apartado b).

c) Complemento de “disponibilidad acumulación de tareas”

Todos los trabajadores de la empresa percibirán este complemento por el hecho estar sometidos al régimen de distribución irregular de jornada por “acumulación de tareas” en los términos recogidos en el art. 23, con independencia de que finalmente realicen dicha acumulación o no.

Se retribuye, por tanto, la disponibilidad del trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, colectivos de trabajadores que se incorporen en la empresa bajo algún régimen especial de jornada, como el sistema a turnos, podrán quedar excluidos del sistema de distribución irregular de jornada "acumulación de tareas" y, por tanto, del percibo del complemento de "disponibilidad", si así se acuerda por la Empresa y la representación legal de los trabajadores, planteándose en dicho caso otro tipo de compensación en función de las particularidades propias del régimen de jornada a realizar.

Artículo 31. Compensación Por Gastos

1. En relación con los gastos por desplazamientos que por motivos profesionales realicen los trabajadores, no se seguirá el régimen de dietas, sino que regirá el sistema de reembolso de gastos incurridos tras presentación de justificantes.

Los gastos en los que el trabajador incurra deben guardar una proporcionalidad y razonabilidad con el cometido del desplazamiento.

2. Cuando los desplazamientos por trabajo requieran el uso del vehículo particular del trabajador, la Empresa reembolsará a aquél el coste del combustible empleado, valorado de forma razonable, así como los demás gastos derivados del viaje como peajes en autopistas, comidas, etc.

Artículo 32. Pagas Extraordinarias

1. El personal incluido en el ámbito de este Convenio percibirá anualmente dos pagas extraordinarias (verano y navidad), de devengo anual, cuyo importe vendrá constituido para cada trabajador por la cuantía correspondiente a una mensualidad ordinaria, incluyendo salario base y los complementos salariales correspondientes, en la cuantía proporcional al tiempo durante el cual se vinieran percibiendo los mismos a lo largo del período de devengo de la paga, según lo dispuesto en el párrafo siguiente.

La paga de verano se devengará por el tiempo de trabajo efectivo entre el uno de julio y el treinta de junio del año siguiente, y la paga de navidad por el trabajo efectivo entre el uno de enero y el 31 de diciembre del mismo año.

Las pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo que se trabaje de forma efectiva durante el año.

2. Será lícito el pacto individual por el cual se prorrateen las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

Artículo 33. Revisión salarial

1. El salario será revisado para el año 2012 y para el año 2013.

2. El incremento salarial, que en su caso corresponda como consecuencia de la revisión anual, resultará de aplicar al "salario base" de la tabla contenida en el Anexo I del presente Convenio, el IPC resultante del año anterior más, en su caso, los porcentajes que se establezcan, de acuerdo con lo siguiente:

- Para el año 2011 en curso, la revisión salarial ya se ha producido, estando incluida en las cuantías que figuran en la tabla del Anexo I del presente Convenio.

- Para el año 2012, la revisión salarial consistirá en aplicar la variación del IPC de 2011 más un 0,5%, sobre la tabla salarial de 2011.

- Para el año 2013, la revisión salarial consistirá en aplicar la variación del IPC de 2012 más un 0,5%, sobre la tabla salarial de 2012.

3. Sólo se procederá a la revisión salarial anual si el IPC de referencia del año anterior resulta en un incremento positivo.

4. El incremento salarial que en su caso resulte, se abonará a comienzos de cada año natural, en la primera nómina después de publicarse por el Instituto Nacional de Estadística el IPC del año anterior.

Artículo 34. Complementos salariales en situación de Incapacidad Temporal (IT)

a) Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes

Cuando el trabajador se encuentre en situación legal de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, la Empresa complementará hasta el 100% del salario fijo del trabajador, durante los 6 primeros meses, con las siguientes particularidades:

* En lo que respecta específicamente al período comprendido por los tres primeros días de la baja médica (en los que no se devenga prestación pública de IT por contingencias comunes), la Empresa abonará el complemento salarial señalado con el límite de 3 días al año, con independencia de si los mismos se corresponden a una, dos o tres bajas distintas acaecidas en dicho año.

Para que se abone el complemento en los días referidos en el párrafo anterior, se exigirá la presentación de un informe o justificante médico sobre la ausencia.

* En caso de hospitalización por enfermedad común, se abonará el complemento a la IT desde el primer día de la baja en cualquier caso, es decir, con independencia del número de bajas que el trabajador hubiese tenido durante ese año natural, siempre que la hospitalización se produzca dentro de los tres primeros días.

b) Incapacidad temporal derivada de contingencia profesional o accidente de trabajo

La Empresa abonará el complemento salarial en situación de Incapacidad temporal derivada de contingencia profesional o accidente de trabajo en los términos indicados en el supuesto anterior, si bien el derecho a dicho complemento en estos casos se abonará desde el primer día de la baja y durante un período máximo de 12 meses.

Artículo 35. Retribución En Especie

Las partes podrán negociar el establecimiento de sistemas de retribución flexible a favor de los trabajadores de la empresa, consistente en conceptos retributivos en especie a sustituir por el salario actualmente percibido en metálico.

Capítulo VII. Beneficios Sociales

Artículo 36. Seguro Médico

Los trabajadores disfrutarán de la condición de asegurados del seguro médico que en cada momento suscriba la Empresa a su favor.

Artículo 37. Seguro de vida

1. La Dirección de la Empresa suscribirá un seguro colectivo que garantice a los trabajadores la cobertura de las siguientes contingencias y por las siguientes cuantías:

a) 12.000 euros, por fallecimiento del trabajador, a abonar a los beneficiarios designados por el mismo, cualquiera que sea la causa que lo produzca, siempre que el fallecimiento se produzca estando el trabajador en servicio activo en la empresa, de acuerdo con los términos previstos en la póliza que se contrate al efecto.

b) 12.000 euros en caso de declaración definitiva de situación de Incapacidad Permanente Absoluta por enfermedad o accidente, siempre que ésta se produjese mientras el trabajador se encuentre al servicio activo en la Empresa.

2. A título individual, la Empresa podrá incrementar las coberturas en virtud de contrato de trabajo y en base a la libre organización de la actividad empresarial.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario

Artículo 38. Régimen De Faltas Y Sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos

siguientes.

Artículo 39. Graduación De Las Faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 40. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad no justificada, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

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

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 41. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, o cualquier otra ropa identificativa de la Empresa.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 42. Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez habitual.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por

las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral ("mobbing"), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 43. Régimen De Sanciones

1. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

2. La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1º- La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2º- En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3º- Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 40, 41 y 42 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

3. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

4. En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 44. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, 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 quince días.

c. Por faltas muy graves.-Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la extinción del contrato de trabajo.

Artículo 45. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 46. Graduación De Faltas

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

* Faltas leves:	3 meses
* Faltas graves:	6 meses
* Faltas muy graves:	1 año

Disposiciones Adicionales

DA 1ª.- Normas subsidiarias

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes en materia laboral.

DA 2ª.- Jubilación forzosa

Como política de fomento del empleo para la contratación de nuevos trabajadores y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a la edad legal de jubilación ordinaria vigente en cada momento para los trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtener la pensión de jubilación y cumplan con los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social.

La Empresa adopta como medida para el sostenimiento del empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos o la contratación de nuevos trabajadores dentro del año natural en el que se haya producido la jubilación forzosa.

DA 3ª.- Comisión paritaria

1. Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión Paritaria de la Representación de las partes firmantes del Convenio.

2. Cada parte designará dos miembros que la representen en dicha Comisión, de lo cual se dejará constancia en un Acta a firmar en el plazo de 15 días a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

3. La Comisión Paritaria tendrá asignado, con carácter general, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

4. En todo caso, será necesaria consulta previa a la Comisión Paritaria en los supuestos de impugnación del presente Convenio, conflictos colectivos derivados de la aplicación o interpretación del mismo y convocatoria de huelga.

5. Las resoluciones de la Comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos del Título III del Estatuto de los Trabajadores.

6. Las discrepancias en el seno de la Comisión referidas en los aparados anteriores se resolverán por votación de la mayoría de ambas representaciones y deberán resolver en el plazo máximo de 10 días.

7. Igualmente, compete a la Comisión Paritaria el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo y expedientes de regulación de empleo, de acuerdo con lo establecido respectivamente en el art. 41.6 y 51.2 del Estatuto de los

Trabajadores, a requerimiento de cualquiera de las partes, en el plazo de 7 días a contar desde la discrepancia planteada, de acuerdo todo ello con la redacción de los mencionados preceptos dada por el Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

8. La Comisión Paritaria podrá contar con cualesquiera otras competencias que este convenio les atribuya, mediante acuerdo de las partes firmantes del mismo.

9. No obstante lo anterior, el régimen regulado en la presente Disposición Adicional 3ª será revisado por las partes en el caso de que dicho régimen se vea afectado como consecuencia de la modificación que previsiblemente experimente el Real Decreto Ley en el proceso de convalidación parlamentaria. En dicho caso, las partes podrán adaptar lo aquí regulado a la nueva Ley o bien podrán negociar cualquier régimen alternativo, siempre de acuerdo con los términos y condiciones que la referida normativa permita.

DA 4ª.- Solución de conflictos

En caso de conflictos en aplicación o interpretación del convenio, y tras haber consultado la Comisión Paritaria en los términos establecidos en el presente convenio, las partes se acogen al “Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía”.

DA 5ª.- Igualdad de oportunidades y de trato

Sin perjuicio de las obligaciones que toda empresa tiene en relación con la adopción de medidas en pro de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el empleo, la Empresa verificará la necesidad de implantar

un Plan de Igualdad, en cuyo caso el mismo deberá ser negociado con la representación legal de los trabajadores.

Disposiciones Transitorias

DT Primera.- Estructura salarial del personal en plantilla y de nuevo ingreso.

Trabajadores de nuevo ingreso

1. A los trabajadores de nuevo ingreso, es decir, los que se incorporen a la plantilla de la Empresa a partir de la entrada en vigor del Convenio, se les aplicará el régimen salarial contenido en los artículos 29 y siguientes sin excepción alguna.

2. En consecuencia, para estos trabajadores de nuevo ingreso, en lo relativo a los complementos de puesto de trabajo, si en el futuro desapareciese alguna circunstancia generadora de un determinado complemento, éste dejaría de percibirse, tal y como queda expresado en el apartado b) del citado art. 29.

Trabajadores en plantilla

3. Los trabajadores que estén en plantilla al momento de la entrada en vigor del presente convenio verán reorganizada la estructura de su salario fijo según lo acordado en materia retributiva en los arts. 29 y siguientes.

4. No obstante, los trabajadores señalados en el apartado

3 anterior tendrán garantizado, como un mínimo retributivo, el salario fijo que viniesen percibiendo al momento de la entrada en vigor del presente Convenio.

5. En consecuencia, en relación con los complementos salariales de puesto de trabajo, si bien, tal y como establece el art. 29 b), el trabajador dejaría de percibir dicho complemento una vez desaparecida la circunstancia generadora del mismo, en ningún caso su salario fijo resultaría minorado.

6. Con el fin de reflejar lo anterior, las partes acuerdan establecer un concepto salarial denominado “garantía I convenio colectivo”:

a) Corresponderá dicha garantía a todo aquel trabajador de alta en la Empresa a la entrada en vigor del presente

I Convenio Colectivo cuya cuantía total del salario fijo que viene percibiendo sea mayor que la cuantía de salario fijo que le corresponda tras la reorganización de la composición de su salario fijo en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio, es decir, después de asignarle el salario base y, en su caso, los pertinentes complementos publicados en las tablas.

b) Dicha diferencia constituirá el presente concepto, que opera como una garantía de mantenimiento del salario fijo.

c) No opera, por tanto, como un complemento salarial adicional: si como consecuencia de la aplicación del convenio un trabajador adquiriese nuevos complementos, la cuantía del concepto “garantía I Convenio” sería absorbible por aquellos.

DT Segunda.- Reorganización de la composición del salario y cuantías de la tabla salarial

El Anexo I del presente Convenio relativo a la tabla salarial será de aplicación, tanto en lo relativo a las cuantías como a la reorganización de la composición de los salarios reflejados en nómina de cada uno de los trabajadores, con fecha de efectos del 1 de julio de 2011.

DT Tercera.- Revisión salarial

Tal y como queda establecido en el art. 33, la revisión salarial comenzará a realizarse para el año 2012, debido a que la concerniente al año en curso, 2011, ya aparece reflejada en la tabla salarial contenida en el Anexo I al presente Convenio.

DT Cuarta.- Jornada

Lo relativo a la “jornada semanal reducida” y a la “jornada semanal general” regulado en el art. 21 del presente convenio no será de aplicación para el año 2011, sino que para este año se seguirá el calendario aplicable a estos efectos y establecido con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Para los años 2012 y 2013, el mencionado artículo 21 surtirá plenos efectos.

DT Quinta.- Vacaciones

La fijación del disfrute de las vacaciones devengadas y disfrutadas 2011 se regirá por los criterios que han venido siendo aplicables en la Empresa con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Así pues, lo dispuesto en el art. 26 “Vacaciones” entrará en vigor con fecha de 1 de enero de 2012 y será aplicable para los años 2012 y 2013.

Respecto del año 2012, dicho artículo será plenamente aplicable incluso para las vacaciones que aun habiéndose devengado en 2011, se disfrutan en 2012.

DT Sexta.- Calendario Laboral

Lo dispuesto en el art. 25 sobre la fijación del calendario laboral será aplicable

desde la entrada en vigor del presente convenio, si bien en relación con el calendario laboral para 2012 y para 2013.

Para el 2011 será aplicable el calendario ya establecido en la Empresa con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Disposición Final

DF Unica. Entrada en vigor

El Convenio entrará en vigor en el mismo momento de su firma.

ANEXO I

TABLA SALARIAL del I CONVENIO COLECTIVO de NEURON BIOPHARMA, S.A.

CATEGORIAS	SALARIO BASE	Plus de Exclusividad	Plus de disponibilidad	Plus de responsabilidad
Personal de Laboratorio				
Auxiliar	12.500 euros		1.200 euros	1.000 euros
Técnico	15.500 euros		1.200 euros	1.500 euros
Técnico especialista	19.000 euros		1.200 euros	1.500 euros
Técnico investigador	21.000 euros	1.000 euros	1.200 euros	1.500 euros
Tecnólogo	23.000 euros	2.000 euros	1.200 euros	1.500 euros
Investigador júnior	26.500 euros	2.500 euros	1.200 euros	2.000 euros
Investigador sénior	30.000 euros	3.500 euros	1.200 euros	2.500 euros
Resto de Personal				
Auxiliar Administrativo	15.500 euros		1.200 euros	1.500 euros
Oficial Administrativo	19.000 euros		1.200 euros	1.500 euros
Técnico medio	21.000 euros	1.000 euros	1.200 euros	1.500 euros
Técnico superior	23.000 euros	2.000 euros	1.200 euros	1.500 euros
Peón de oficio	11.500 euros		1.200 euros	
Auxiliar de oficio	12.500 euros		1.200 euros	1.000 euros
Oficial de oficio	15.500 euros		1.200 euros	1.500 euros
Maestro	19.000 euros		1.200 euros	1.500 euros

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía