

JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERIA DE EMPLEO
DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA

Edicto**Convenio: Biosearch, S.A.****Expediente: 18/01/0001/2011****Fecha: 27/01/2012****Asunto: resolución de inscripción y publicación****Destinatario: Aurora Revueltas Navero****Código de convenio número 18001871012003**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Biosearch, S.A., acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 20 de septiembre de 2011, ante esta Delegación Provincial, y una vez subsanado el expediente en fecha 22 de enero de 2012, 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos 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, Marina Martín Jiménez.

**CONVENIO COLECTIVO DE BIOSEARCH, S.A., PARA
SU CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA VIGENTE PARA
LOS AÑOS 2011 y 2012.**

Capítulo primero. Aplicación.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo del centro de trabajo de BIOSEARCH, S.A, en Granada, Camino de Purchil número 66.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será de dos años, de 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre del año 2012, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado a su vencimiento. En tanto no se negocie un nuevo convenio perderán vigencia tan sólo sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios a la empresa en el Centro de Trabajo de Granada, así como a los desplazados en comisión de servicios a otros centros de trabajo de Biosearch, S.A, de otras Sociedades, Instituciones Oficiales, Universidades, etc., dentro del territorio nacional, o en el extranjero.

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo, el personal Directivo y el Ejecutivo en razón de sus especiales características.

Artículo 4. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fuesen superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en



cómputo anual.

Artículo 5. Absorción y compensación.

A) Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa a la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, se compensarán con las nuevas condiciones que en el mismo se establecen. Asimismo, todas aquellas factibles de compensarse, lo serán concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual.

B) Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, serán absorbibles concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual, hasta donde alcancen por los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales o pactos de carácter general.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y tablas anexas, asumiendo las partes su cumplimiento y vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad total o parcial de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes negociadoras se comprometen a reunirse en el plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución, a fin de determinar la trascendencia de dicha anulación sobre la totalidad, y en caso de considerarse como no sustancial, renegociar el contenido de las mismas. Si en el plazo de un mes, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes negociadoras no alcanzasen acuerdo expreso, deberá ser revisado el Convenio en su totalidad, estableciéndose el calendario de renegociación de la totalidad del Convenio.

Artículo 7. Comisión paritaria de interpretación del convenio colectivo.

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por un Delegado de Personal, y otro de la Dirección, elegidos para cada tema a debatir.

La Dirección y trabajadores/as de la Empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se someterán a dicha Comisión de Interpretación. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional.

En caso de desacuerdo, las partes se acogerán al Sistema de resolución



Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

Capítulo segundo. Organización del trabajo.

Artículo 8. Organización del trabajo.

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

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

Capítulo tercero. Del personal.

Artículo 9. Clasificación según permanencia.

El personal de la Empresa se clasificará en atención a su permanencia al servicio de la misma, en la forma siguiente:

- a) Personal fijo o de plantilla
- b) Personal con contrato de duración determinada, según las modalidades que determinen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 10. Clasificación general.

El personal de la empresa se clasificará, en atención a la función que desempeña, en los siguientes grupos profesionales:

1. Personal Directivo.
2. Personal Técnico
3. Personal Comercial
4. Personal Administrativo.
5. Personal de Sistemas de la Información
6. Personal Investigador.
7. Personal de Producción.

Artículo 11. Personal directivo.

Estarán incluidas en esta categoría las personas que desempeñen funciones de



Dirección.

Artículo 12. Grupo profesional de personal técnico.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Técnicos Superiores.
- Técnicos Medios.
- Técnico Especializado / Técnico no titulado.

Artículo 13. Grupo profesional de personal comercial.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Técnico Superior Comercial
- Técnico Medio Comercial
- Auxiliar Comercial

Artículo 14. Grupo profesional de personal administrativo.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Técnico Superior de Administración.
- Técnico Medio de Administración.
- Oficial 1ª de Administración
- Oficial 2ª de Administración
- Auxiliar de Administración.

Artículo 15. Grupo profesional de personal de sistemas de la información.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Encargado de sistemas
- Técnico Superior de Sistemas
- Técnico Medio de Sistemas.
- Auxiliar de Sistemas.





Artículo 16. Grupo profesional de personal investigador.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Jefe de Área.
- Tecnólogo Sénior
- Tecnólogo Superior
- Tecnólogo
- Encargado
- Técnico Especialista.
- Técnico
- Auxiliar
- Peón.
- Especialista en formación.

Artículo 17. Grupo profesional de personal de producción.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

A) Fabricación.

1) Secciones de planta de aceites y planta de prebióticos.

- Encargado de Sección
- Especialista de 1ª
- Especialista de 2ª
- Especialista de 3ª
- Peón
- Especialista en Formación

2) Sección de laboratorio de operaciones.

- Encargado de Sección





- Técnico Especialista de Laboratorio
- Técnico de Laboratorio
- Auxiliar de laboratorio
- Peón de laboratorio.
- Especialista en formación.

B) Planta piloto.

- Encargado de Sección
- Especialista de 1ª
- Especialista de 2ª
- Especialista de 3ª
- Peón
- Especialista en Formación

C) Mantenimiento y servicios varios.

- Encargado de Sección
- Oficial de Primera
- Oficial de Segunda
- Ayudante de Mantenimiento
- Peón
- Especialista en Formación

Artículo 18. Clasificación de categorías.

Las clasificaciones de categoría consignadas en este Convenio Colectivo son meramente enunciativas, y no suponen la necesidad de tener trabajadores/as que ostenten dichas categorías, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 19. Definición de categorías.

Personal directivo





En esta categoría estarán incluidos los trabajadores/as que desempeñen funciones de alta dirección, gobierno o consejo y aquellos que, en colaboración directa con la Dirección, ejerzan misiones de confianza para la empresa.

Personal técnico

- Técnico Superior.

Es el mando intermedio que teniendo conocimientos específicos determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica de grado superior, dirige, investiga, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que la Dirección le encomienda en consonancia a sus conocimientos.

- Técnico Medio.

Es el trabajador/a que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o de escuela técnica de grado medio, dirige, investiga, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que la dirección le encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

- Técnico Especializado/ Técnico no titulado.

Es el trabajador que, habiendo demostrado su preparación y reconocida su competencia, le son encomendadas funciones propias de sus conocimientos especiales.

Personal comercial

- Técnico Superior Comercial.

Es el mando intermedio que poseyendo titulación universitaria o de Escuela Técnica de grado superior o medio, completada con estudios específicos y con una dilatada experiencia profesional, con un alto grado de responsabilidad e iniciativa, y en dependencia directa del Jefe del Área Comercial, dirige, coordina y controla las actividades de distintas secciones con un alto nivel de iniciativa al afrontar decisiones y un alto grado de responsabilidad, pudiendo contar con Técnicos Medios, y auxiliares bajo su mando directo.

- Técnico Medio Comercial.

Es el trabajador/a que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, que tiene a su cargo un servicio determinado bajo la dependencia de un superior, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, desarrollando y colaborando en los diferentes trabajos que la





dirección comercial le encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

- Auxiliar Comercial.

Es el trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, y bajo la dependencia de su superior, realiza tareas de índole comercial, bien de carácter general o de apoyo al personal técnico comercial.

Personal administrativo

- Técnico Superior de Administración.

Es el mando intermedio que poseyendo titulación universitaria o de Escuela Técnica de grado superior o medio, completada con estudios específicos y con una dilatada experiencia profesional, con un alto grado de responsabilidad e iniciativa, y en dependencia directa del Jefe de Administración, dirige, coordina y controla las actividades de distintas secciones con un alto nivel de iniciativa al afrontar decisiones y un alto grado de responsabilidad, pudiendo contar con Técnicos Medios, oficiales y auxiliares bajo su mando directo.

- Técnico Medio de Administración.

Es el trabajador/a que poseyendo titulación universitaria o de Escuela Técnica de grado superior o medio, y en dependencia directa del Jefe de Administración o el Técnico superior de Administración, dirige, coordina y controla las actividades de distintas secciones que exijan iniciativa al afrontar decisiones y contraer responsabilidades, pudiendo contar con oficiales y auxiliares bajo su mando directo.

- Oficial de 1ª de Administración.

Es el trabajador/a que conoce perfectamente una rama o proceso administrativo concreto, que exigen una iniciativa e independencia determinada.

- Oficial de 2ª de Administración.

Es el trabajador/a que, bajo la dependencia de su superior, efectúa operaciones contables, transcribe libros, redacta correspondencia, organiza ficheros y archivos, con iniciativa y responsabilidad restringida.

- Auxiliar de Administración.

Es el trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes a él. Se incluyen en esta categoría a los taquimecanógrafos/as. Pueden realizar, asimismo, otras funciones no estrictamente burocráticas.

Personal de sistemas de la información

- Encargado de sistemas.

Es el mando intermedio designado por la Dirección como responsable del área de sistemas, en consonancia a sus especiales conocimientos. Será responsable de la organización del área, con un alto grado de autonomía y responsabilidad por el cumplimiento de los objetivos marcados. Dirige, coordina y controla la actividad del área y distribuye y supervisa el trabajo de los técnicos y auxiliares de sistemas.

- Técnico Superior de Sistemas.

Es el mando intermedio que teniendo conocimientos específicos determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica de grado superior, dirige, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que el Responsable de Área le encomienda en consonancia a sus conocimientos.

- Técnico Medio de Sistemas.

Es el trabajador/a que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o de escuela técnica de grado medio, dirige, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que el Responsable de Área, o los Técnicos superiores de sistemas le encomienden, en consonancia a sus conocimientos.

- Auxiliar de Sistemas.

Es el trabajador que, presta tareas auxiliares en el área de sistemas, con iniciativa y responsabilidad restringidas, ejecutando las instrucciones del Responsable de Área y los Técnicos de Sistemas.

Personal investigador

- Jefe de Área.

Es el mando intermedio designado por la Dirección como responsable de un área o grupo de investigación, en consonancia a sus especiales conocimientos y manejo de la estrategia y política de la compañía. Será responsable de la dirección de proyectos, con un alto grado de autonomía y responsabilidad por el cumplimiento de los objetivos marcados. Será responsable de coordinar las diversas fases técnicas de los proyectos, así como del personal asignado a dicha área o proyecto, tanto del personal investigador, colaboradores, como del personal técnico.

**- Tecnólogo Sénior.**

Es el mando intermedio que, con una formación equiparable a titulación universitaria superior como licenciado universitario, completada con estudios específicos -de postgrado o doctorado- y con una dilatada experiencia profesional en industrias con un perfil similar al de BIOSEARCH, realiza las funciones técnicas que supone dirigir, investigar, desarrollar o colaborar en los diferentes trabajos que la Dirección o los Jefes de Área le encomiende, con un alto grado de responsabilidad e iniciativa.

Será responsable del desarrollo 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 encomendado a su cargo.

- Tecnólogo Superior.

Es el mando intermedio que, con una formación equiparable a titulación universitaria superior como licenciado universitario, completada con estudios específicos -de postgrado o doctorado- o con una dilatada experiencia profesional (preferentemente en actividades afines a las desarrolladas por BIOSEARCH, S.A.), realiza las funciones técnicas que supone dirigir, investigar, desarrollar o colaborar en los diferentes trabajos que los Jefes de Área o Tecnólogos Seniors le encomiende. Será responsable del desarrollo de los proyectos que le son encomendados, aplicando técnicas siguiendo instrucciones generales, supervisando según especificaciones generales recibidas de la ejecución práctica de las tareas encomendadas.

- Tecnólogo.

Es el trabajador que, con una formación equiparable a titulación universitaria superior como licenciado universitario o titulación universitaria de grado medio, o estudios equivalentes o con una dilatada experiencia profesional, investiga, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que los Jefes de Área, investigadores o responsables de proyecto le encomiende. Será responsable de la realización de actividades de investigación (pruebas, medidas) relativas a aspectos de proyectos más importantes, bajo supervisión normal, consultando a los niveles superiores que toman las decisiones definitivas y deben dar su aprobación.

- Encargado.

Es el mando intermedio que, con el grado de Formación Profesional Superior o título oficial reconocido como equivalente, o habiendo demostrado su preparación y reconocida su experiencia, que a las órdenes directas de los Jefes Área y Tecnólogos, le son encomendadas funciones que conllevan el control y buen

funcionamiento de sistemas de equipos, unidades de trabajo o laboratorios específicos, así como la supervisión de un equipo de técnicos y auxiliares. Con amplios conocimientos, tanto teóricos como prácticos, de los diferentes controles y análisis que se realizan en el laboratorio, así como de los procesos de la Planta Piloto, será responsable de la vigilancia del trabajo, su buena realización, la disciplina del personal, el orden y limpieza del laboratorio, así como de las labores burocráticas para el control de los análisis realizados y de otras funciones encomendadas al laboratorio. Dichas funciones las realizará igualmente, bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas empresas, con las que tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

- Técnico Especialista.

Es el trabajador que, con el grado de Formación Profesional Superior o título oficial reconocido como equivalente, o habiendo demostrado su preparación y reconocida su experiencia, y a las órdenes directas de los Jefes de Área y Encargados, le son encomendadas funciones propias a sus conocimientos especiales. El ejercicio de dichas funciones conlleva amplios conocimientos, tanto teóricos como prácticos, de los diferentes controles y análisis que se realizan en el laboratorio, así como las labores burocráticas para el control de los análisis realizados, ejerciendo dichas funciones con iniciativa y responsabilidad pero bajo supervisión. Dichas funciones las realizará igualmente, bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas empresas, con las que tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

- Técnico.

Es el trabajador que, con el grado de Formación Profesional de grado medio o título oficial reconocido como equivalente, o habiendo demostrado su preparación y reconocida su experiencia, y a las órdenes directas de los Jefes de Área y Encargados, le son encomendadas funciones propias a sus conocimientos. Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida, le son encomendadas determinadas funciones dentro del laboratorio, ayudando al resto de técnicos y encargados en sus funciones, sustituyéndolos de forma provisional en descansos y vacaciones, registrando las experimentaciones y resultados de las pruebas realizadas según los métodos establecidos, y consultando a los niveles superiores sobre procedimientos no usuales. Dichas funciones las realizará igualmente, bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas empresas, con las que tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

- Auxiliar.

Es el trabajador que, con el grado de Formación Profesional, o habiendo



demostrado su preparación o experiencia, efectúa determinadas funciones dentro del laboratorio con iniciativa y responsabilidad restringida, ayudando a los encargados y técnicos en sus funciones, sustituyéndolos de forma provisional en descansos y vacaciones. Dichas funciones las realizará igualmente, bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas empresas, con las que tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

- Peón.

Es el trabajador no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios. Dichas funciones las realizará igualmente, bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas empresas, con las que tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta Piloto o en actividades concertadas con otras industrias, no saturan total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Especialista en formación.

Es el trabajador que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación o experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria. Dichas funciones las realizará igualmente, bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas empresas, con las que tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Personal de fabricación

A) Fabricación.

Secciones de plantas productivas (planta de aceites y planta de prebióticos).

- Encargado.

Es el mando intermedio que, con los suficientes conocimientos técnicos y prácticos, de uno o varios procesos, a las órdenes del personal investigador del Área Industrial o, en su caso, del Jefe de Producción, realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución y de su calidad, cantidad y materias primas, así como de la vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta de Aceites o en





bien en la Planta de Prebióticos de su centro de trabajo, así como en aquellas plantas productivas que pudieran crearse, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta de Aceites o Prebióticos o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Especialista de Primera.

Es el trabajador/a que conoce varias de las etapas del proceso, actuando sobre maquinarias y sistemas de control, que debido a su complejidad e importancia, necesitan de una determinada preparación técnica y práctica, realizando los trabajos de mantenimiento preventivo y revisiones de los mismos que le encomiende el Personal Investigador o Técnico del Área Industrial o Encargados de Planta; así como los controles de calidad, cantidad y materias primas durante los procesos de fabricación, y en algún caso, vigila los trabajos de otros operarios. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta de Aceites o en bien en la Planta de Prebióticos de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta de Aceites o Prebióticos o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Especialista de Segunda.

Es el trabajador/a que conoce el manejo y control de una o varias máquinas, fundamentalmente de un mismo proceso, siendo sus misiones principales el control, buen funcionamiento y limpieza de las mismas. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta de Aceites o en bien en la Planta de Prebióticos de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta de Aceites o Prebióticos o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Especialista de Tercera.

Es el trabajador/a que presta misiones de ayuda en las distintas secciones,



pudiendo en determinadas fases del proceso manipular maquinaria o instalaciones. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta de Aceites o en bien en la Planta de Prebióticos de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta de Aceites o Prebióticos o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Peón.

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta de Aceites o en bien en la Planta de Prebióticos de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta de Aceites o Prebióticos o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Especialista en Formación.

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta de Aceites o en bien en la Planta de Prebióticos de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta de Aceites o Prebióticos o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

Sección de laboratorio de operaciones

- Encargado de Sección.

Es el mando intermedio que, con el grado de Formación Profesional Superior o título oficial reconocido como equivalente, o habiendo demostrado su preparación y reconocida su experiencia, que a las órdenes directas del Personal Investigador





y Técnico del Área Industrial, o del Jefe de Área de Calidad y Análisis Químico, le son encomendadas funciones que conllevan el control y buen funcionamiento de sistemas de equipos, unidades de trabajo o laboratorios específicos, así como la supervisión de un equipo de técnicos y auxiliares. Con amplios conocimientos, tanto teóricos como prácticos, de los diferentes controles y análisis que se realizan en el laboratorio, así como de los procesos de la Planta de Aceites y de Prebióticos, será responsable de la vigilancia del trabajo, su buena realización, la disciplina del personal, el orden y limpieza del laboratorio, así como de las labores burocráticas para el control de los análisis realizados y de otras funciones encomendadas al laboratorio. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta de Aceites o en bien en la Planta de Prebióticos de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

- Técnico Especialista de laboratorio.

Es el trabajador que, con el grado de Formación Profesional Superior o título oficial reconocido como equivalente, o habiendo demostrado su preparación y reconocida su experiencia, y a las órdenes directas de los Personal Investigador y Técnico del Área Industrial, o del Jefe de Área de Calidad y Análisis Químico y el Encargado de Laboratorio, le son encomendadas funciones propias a sus conocimientos especiales. El ejercicio de dichas funciones conlleva amplios conocimientos, tanto teóricos como prácticos, de los diferentes controles y análisis que se realizan en el laboratorio, así como las labores burocráticas para el control de los análisis realizados, ejerciendo dichas funciones con iniciativa y responsabilidad pero bajo supervisión. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta de Aceites o en bien en la Planta de Prebióticos de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

- Técnico de laboratorio.

Es el trabajador que, con el grado de Formación Profesional de grado medio o título oficial reconocido como equivalente, o habiendo demostrado su preparación y reconocida su experiencia, y a las órdenes directas de los Personal Investigador y Técnico del Área Industrial, o del Jefe de Área de Calidad y Análisis Químico y el Encargado del Laboratorio, le son encomendadas funciones propias a sus conocimientos. Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida, le son encomendadas determinadas funciones dentro del laboratorio, ayudando al resto de técnicos y encargados en sus funciones, sustituyéndolos de forma provisional en descansos y vacaciones, registrando las experimentaciones y resultados de las pruebas realizadas según los métodos establecidos, y consultando a los niveles superiores sobre procedimientos no usuales. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta de Aceites o en bien en la Planta de Prebióticos de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas



Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

- Auxiliar de laboratorio.

Es el trabajador que, con el grado de Formación Profesional, o habiendo demostrado su preparación o experiencia, efectúa determinadas funciones dentro del laboratorio con iniciativa y responsabilidad restringida, ayudando a los encargados y técnicos en sus funciones, sustituyéndolos de forma provisional en descansos y vacaciones. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta de Aceites o en bien en la Planta de Prebióticos de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

- Peón de laboratorio.

Es el trabajador no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta de Aceites o en bien en la Planta de Prebióticos de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta de Aceites o Prebióticos o en actividades concertadas con otras industrias, no saturan total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Especialista en formación.

Es el trabajador que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación o experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta de Aceites o en bien en la Planta de Prebióticos de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

B) Planta piloto.

- Encargado.

Es el mando intermedio que, con los suficientes conocimientos técnicos y prácticos, de uno o varios procesos, a las órdenes del personal investigador, realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución y de su calidad, cantidad y materias primas, así como de la vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones. Dichas funciones, las realizará,





bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta Piloto o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Especialista de Primera.

Es el trabajador/a que conoce varias de las etapas del proceso, actuando sobre maquinarias y sistemas de control, que debido a su complejidad e importancia, necesitan de una determinada preparación técnica y práctica, realizando los trabajos de mantenimiento preventivo y revisiones de los mismos que le encomiende el Personal Técnico o Encargados; así como los controles de calidad, cantidad y materias primas durante los procesos de fabricación, y en algún caso, vigila los trabajos de otros operarios. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta Piloto o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Especialista de Segunda.

Es el trabajador/a que conoce el manejo y control de una o varias máquinas, fundamentalmente de un mismo proceso, siendo sus misiones principales el control, buen funcionamiento y limpieza de las mismas. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta Piloto o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Especialista de Tercera.

Es el trabajador/a que presta misiones de ayuda en las distintas secciones, pudiendo en determinadas fases del proceso manipular maquinaria o instalaciones. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta Piloto de su centro



de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta Piloto o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Peón.

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta Piloto o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Especialista en Formación.

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta Piloto o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

C) Mantenimiento y servicios varios.

- Encargado de Sección.

Es el mando intermedio que con conocimientos completos, técnicos y prácticos, de un determinado servicio, a las órdenes del personal investigador, realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de su forma de ejecución, calidad y control de costes, así como de la disciplina y control del personal. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados



líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta Piloto o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Oficial Primera de Mantenimiento y Servicios Varios.

Es el trabajador/a que, poseyendo un oficio, lo practica y aplica con alto grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza.

Estos oficios pueden ser: mecánica, electricidad, electrónica, pintura, carpintería, albañilería, etc.

Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta Piloto o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Oficial Segunda de Mantenimiento y Servicios Varios.

Es el trabajador/a conocedor de un oficio que, sin llegar a la especialización exigida a los oficiales primera, ejecuta sus funciones con suficiente eficacia y corrección.

Los oficios desempeñados pueden ser de: mecánica, electricidad, electrónica, pintura, carpintería, albañilería, etc. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta Piloto o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Oficial 3ª de Mantenimiento y Servicios Varios.

Es el trabajador/a que sin llegar a conocer perfectamente un oficio, presta misiones de ayuda a los distintos oficiales. Dichas funciones, las realizará, bien en



la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta Piloto o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Peón.

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o ayudas y controles que no requieran conocimientos técnicos específicos.

Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta Piloto o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

- Especialista en Formación.

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria. Dichas funciones, las realizará, bien en la Planta Piloto de su centro de trabajo, o en las líneas productivas de las distintas Empresas, con las que se tengan concertados líneas de investigación de productos o procesos.

Cuando por motivos de las especiales características de la empresa, los trabajos en la Planta Piloto o en actividades concertadas con otras industrias, no saturen total o parcialmente su jornada de trabajo, podrán ser destinados a trabajos diversos propios de la actividad de BIOSEARCH.

Artículo 20. Movilidad funcional: funciones generales de todas las categorías.

Todas las categorías del Grupo profesional de Personal de Producción, llevan implícitas el uso de las carretillas elevadoras que son necesarias para el desempeño de las funciones dentro de la Planta Piloto, así como la carga, descarga y movimientos de productos y materias primas necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial.



Debido a que la actividad específica de la industria, puede conllevar periodos de tiempo de inactividad en los procesos y fases específicas de investigación y desarrollo, la empresa podrá designar al trabajador cualquier puesto de trabajo que resulte conveniente por necesidades de organización de la producción, sin más las limitaciones que las derivadas de la pertenencia al grupo profesional y al respeto a la titulación reconocida en la empresa conforme a lo que establece el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Movilidad geográfica.

Los traslados de personal entre centros de trabajo de Biosearch, S.A. que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

Por solicitud del interesado.

Por solicitud de la Dirección de la empresa.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a compensación por los gastos que origine el cambio. Se entenderá dentro de este epígrafe los traslados ocasionados por la opción de los trabajadores a ocupar vacantes en otros centros de trabajo con motivo de la política de ingresos, vacantes y promoción interna de la compañía.

2. El traslado de trabajadores -que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en Empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes- a un centro de trabajo distinto de Biosearch, que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición más competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión del traslado deberá ser notificada por la Dirección de la Empresa al trabajador, así como al Comité de Empresa del centro de trabajo de Granada, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

La compensación a que se refiere el párrafo anterior, comprenderá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

- **Gastos de mudanza:** locomoción del interesado y de los familiares a su cargo y que convivan con él, y gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.

- **Indemnización por traslado:** consistente en el abono de una indemnización igual a 2 veces el salario bruto mensual, que se abonará en el primer recibo de salarios una vez efectuado el cambio de centro de trabajo

- **Suplido de vivienda:** consistente en el pago desde 200,00 y hasta 500,00 euros brutos mensuales, dependiendo del centro de trabajo de destino, como contribución al pago del alquiler, que se percibirá en el recibo de salarios durante los 12 meses siguientes al traslado efectivo, y previa justificación del alquiler.

El trabajador podrá solicitar el pago adelantado de la indemnización, así como de la primera y última cuota del suplido vivienda, para que sea abonado en concepto de anticipo el mismo día que el traslado sea efectivo.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado 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.

Artículo 22. Ingresos y ascensos.

La empresa se compromete dentro de sus facultades organizativas, a mantener una política tendente a cubrir los puestos de trabajos vacantes o de nueva creación que no sean de libre elección por la empresa, con el propio personal de la empresa a través de promoción interna, teniéndose en cuenta, en todo caso, la formación, experiencia y méritos de los trabajadores.

La Dirección podrá someter a los aspirantes, tanto internos como externos a las pruebas teórico-prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación. Cuando ningún solicitante interno supere las pruebas determinadas por la empresa, o no reúna los requisitos exigidos, la empresa podrá designar aquellos puestos a cubrir por personal ajeno a la empresa. Sin perjuicio de tales pruebas, el acceso a cualquier puesto de trabajo considerado como mando intermedio será de competencia exclusiva de la

Dirección. Del resultado de dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores.

Desde el momento de su incorporación, aquellas personas que no reúnan los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo de forma satisfactoria, podrán ser contratados en período de formación y prácticas; en tal caso, la



remuneración, turnos y horarios, serán pactados en su contrato individual de trabajo durante el tiempo de formación o prácticas, de acuerdo con la Legislación vigente en cada momento.

Las vacantes que se produzcan entre el personal que no sea de libre elección de la Dirección, serán cubiertas entre el personal fijo de la categoría inmediata inferior, mediante:

a) Prueba de aptitud

b) Informe preceptivo de Mando Superior con respecto a su experiencia y permanencia en la empresa.

El departamento de RRHH comunicará a los representantes de los trabajadores y publicará en los tablones de anuncios con dos semanas de antelación, los puestos a cubrir tanto del centro de trabajo de Granada como del resto de centros de trabajo de la empresa, fecha y lugar donde deberán presentarse las solicitudes, condiciones que se requieren para aspirar a cualquier vacante, así como el tipo de pruebas a realizar.

A igualdad de puntuaciones tendrá preferencia el trabajador del departamento, mayor permanencia en la empresa, mayor edad y de capacidad disminuida por accidente laboral, siempre que en este último caso, la disminución no impida desarrollar todas las funciones del puesto de trabajo solicitado, según dictamen médico.

Cuando se demuestre fehacientemente que ningún aspirante supere las pruebas de aptitud, la Dirección podrá designar aquellos puestos a cubrir entre personal ajeno a la empresa, siempre que supere igualmente dichas pruebas de aptitud.

En cualquier caso, se informará a los trabajadores/as de los resultados de dichas pruebas en el tablón de anuncios o directamente al interesado.

Las pruebas de actitud serán juzgadas por un tribunal que estará formado por cuatro miembros; La Dirección designará dos representantes en este Tribunal y los Representantes de los Trabajadores otros dos, entre sus miembros o entre los trabajadores/as del departamento respectivo de igual o superior categoría a la vacante a cubrir.

El Tribunal determinará para cada caso, las pruebas que hayan de realizarse, así como las condiciones de la convocatoria.

Las condiciones exigidas para cada convocatoria deberán ser expuestas en el tablón de anuncios con una antelación de dos semanas, así como las pruebas a realizar.



El Tribunal deberá dictar fallo en un plazo de 15 días a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

Artículo 23. Contratos formativos.

Durante la vigencia del presente Convenio la Dirección de la Empresa podrá llevar a cabo, de acuerdo con la legislación vigente, Contratos Formativos bajo la modalidad de:

Contratos en Prácticas:

Los trabajadores/as que se contraten bajo esta modalidad durante la vigencia de este Convenio, tendrán la retribución que conforme a los niveles retributivos se contemplan seguidamente:

Primer año: 70% sobre el salario del nivel que le corresponda.

Segundo año: 80% sobre el salario del nivel que le corresponda.

Capítulo cuarto. Retribuciones.

Artículo 24. Conceptos retributivos.

El sistema de retribución de BIOSEARCH, S.A. se comprende del Salario Base y Complementos Salariales recogidos en el presente convenio.

El Salario base tiene carácter fijo y será el asignado a cada categoría profesional que ostente cada trabajador/a según Tabla Anexa I.

Artículo 25. Revisión salarial.

Para los años 2011 y 2012, se acuerda una revisión salarial del I.P.C. oficial previsto por el Gobierno para cada uno de los años, que será de aplicación a todos los artículos económicos y surtirá efectos a partir de 1 de enero de cada año.

Para el año 2011 el IPC previsto aplicado en tablas y conceptos del presente convenio es del 1%.

Artículo 26. Clausula de garantía salarial.

En el supuesto de que a 31 de diciembre de los años 2011 y 2012 el IPC real superase al IPC oficial previsto en el artículo anterior para dichos años, se hará una revisión de las tablas salariales del año anterior, aplicando la diferencia que resulte entre ambos porcentajes.

Artículo 27. Dietas y kilometraje.



En este punto, desde la firma del presente convenio se estará a lo regulado en la normativa general de gastos y desplazamientos de la compañía, dando traslado a los representantes de los trabajadores al inicio de cada año.

Artículo 28. Quebranto de moneda.

Los cajeros de cobros y pagos percibirán en concepto de quebranto de moneda las siguientes cantidades:

Cajeros: 131,26 euros

Artículo 29. Pagas.

La remuneración de los trabajadores/as acogidos a este Convenio Colectivo, se percibirá de la siguiente manera:

* Quince pagas desglosadas en:

- Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en sueldo base correspondiente a su categoría.

- Tres pagas extraordinarias consistentes en una mensualidad de sueldo base, cada una a percibir los días 31 de marzo, 30 de junio y 30 de noviembre. Estas pagas tendrán el siguiente Devengo:

* Paga Extraordinaria diciembre: Se devenga de enero a diciembre del año en curso.

* Paga Extraordinaria marzo: Se devenga de enero a diciembre del año anterior.

* Paga Extraordinaria julio: Se devenga del 1 de julio al 30 de junio.

Artículo 30. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se considerarán nocturnas y tendrán una retribución adicional específica por categoría profesional consistente en el abono de un plus de nocturnidad, según queda recogido para el año 2011 en la tabla del Anexo III del presente Convenio Colectivo, y sobre la que se practicarán las revisiones correspondientes del año 2012.

Artículo 31. Trabajo en sábado.

El trabajador que realice trabajos en sábado, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá un plus por sábado trabajado igual para todos los trabajadores, con independencia de la categoría que ostente, que se establece para el año 2011 en la cantidad fija de 44,49 euros/sábado trabajado.





Teniendo en cuenta que dicho plus corresponde a una jornada normal de 8 horas de trabajo en sábado, el importe de dicho plus se prorrateará en función de las horas trabajadas en dicho día.

El cobro de dicho Plus de sábado es incompatible con la remuneración de horas extraordinarias.

Artículo 32. Trabajo en domingos y festivos.

El trabajador que realice trabajos en domingo o festivo, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá un plus por domingo o festivo trabajado igual para todos los trabajadores, con independencia de la categoría que ostente, que se establece para el año 2011 en la cantidad fija de 88,98 euros/domingo o festivo trabajado.

Teniendo en cuenta que dicho plus corresponde a una jornada normal de 8 horas de trabajo en domingo o festivo, el importe de dicho plus se prorrateará en función de las horas trabajadas en dichos días.

El cobro de dicho Plus de festividad es incompatible con la remuneración de horas extraordinarias.

Artículo 33. Plus de idiomas.

Los trabajadores/as a los que se les requiera contractualmente para su puesto de trabajo, el conocimiento fluido de un idioma extranjero, quedando documentado con la correspondiente prueba, percibirán en el año 2011, por dicho concepto la cantidad de 78,75 euros/mes.

Artículo 34. Plus de distancia.

El trabajador/a que viva en algún pueblo de la provincia de Granada, y lo acredite mediante un certificado del censo o certificado de residencia expedido por el Ayuntamiento, percibirán la cantidad de 25,27 euros/mes.

Capítulo quinto. Complementos sociales y asistenciales.

Artículo 35. Becas de estudio.

A fin de estimular al máximo la formación académica de los trabajadores/as fijos de plantilla, como medio principal para conseguir una mayor promoción, se establece dos tipos de becas:

A) Para estudios realizados en centros oficiales del Estado y cuyos conocimientos no estén directamente vinculados a su trabajo en la Empresa una beca que consistirá en el 50% de las tasas correspondientes a matrícula.





B) Para los estudios realizados en centros oficiales del Estado y cuyos conocimientos estén directamente vinculados a su trabajo en la Empresa una beca que consistirá en el 100% de las tasas correspondientes a matrícula.

C) Para los estudios de idiomas realizados en Escuela Oficial de Idiomas, una beca que consistirá en el 100% de las tasas correspondientes a matrícula.

El importe de la beca se hará efectivo en el mes de octubre de cada año, previa justificación de haber realizado la matrícula. La Dirección podrá exigir la comprobación del aprovechamiento seguido en los estudios, pudiendo retirar la beca de no alcanzarse los niveles suficientes.

La solicitud de este tipo de becas se hará directamente ante la Dirección.

Quedan excluidos de ambos tipos de Becas anteriormente contempladas, los Máster y estudios de postgrado y doctorados.

Artículo 36. Ropa de trabajo.

Se entregará a cada trabajador/a la ropa de trabajo necesaria, con la periodicidad y calidad suficiente, para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo, previa devolución de la ropa usada.

Artículo 37. Póliza de seguro colectivo.

Con el fin de contribuir a la seguridad de los trabajadores/as y la de sus familiares, se suscribirá una póliza de seguro colectivo actualmente vigente, por un importe de 12.020,24 euros.

Para aquellos trabajadores/as que, en razón de su trabajo habitual utilizan vehículos de la Empresa o propios al servicio de la misma, se renueva en su totalidad la póliza de seguro de accidentes actualmente vigente, por un importe de 15.025,30 euros.

Artículo 38. Tienda del personal.

El trabajador/as en activo de BIOSEARCH, S.A., previa acreditación, podrá adquirir los productos de Puleva Food, S.L., en la tienda de venta directa que esta sociedad tiene en las instalaciones de Camino de Purchil, 66, de Granada.

El horario de la tienda, el precio de los productos, así como las variaciones de estos, y las condiciones de este servicio y/o su modificación, serán comunicados en el tablón de anuncios, con anterioridad a su puesta en vigor.

Igualmente serán publicadas todas aquellas ofertas y promociones que afecten al



personal de BIOSEARCH, S.A.

Artículo 39. Prestamos.

Con objeto de poder ayudar a los trabajadores/as en aquellas necesidades imprevistas y urgentes, se constituye un fondo para préstamos con montante de 30.000 euros. Como norma general, la cuantía máxima a entregar por préstamo será de 3.000 euros.

Se informará a los Delegados de Personal del saldo existente y del número de préstamos concedidos. La solicitud de los préstamos se realizará directamente ante el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 40. Premio de natalidad.

La Empresa abonará a los trabajadores/as, cualquiera que sea su tipo de contratación, un premio de natalidad por importe de 84,32 euros, por el natalicio de cada hijo, reconociéndose igualmente la percepción de este premio en los casos de adopción o acogimiento.

Artículo 41. Ayuda escolar.

Se establece una ayuda por cada hijo, natural o en adopción, en edad escolar, con las siguientes cuantías, extendiéndose dicha ayuda a los supuestos de acogimiento, previa correspondiente justificación:

- Preescolar: 47,22 euros
- E.Pr.^º/ E.S.O./Bachiller/F.P.: 84,32 euros
- Estudios universitarios: 92,76 euros

Estas ayudas se cobrarán en el mes de octubre, previa presentación del justificante de matrícula, y se perderán cuando se repita más de una vez el mismo curso.

Artículo 42. Ayuda a deficientes psíquicos y físicos.

Los trabajadores/as que tengan hijos deficientes psíquicos o físicos, cuyo grado de minusvalía supere el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica de 112,15 euros mensuales por cada hijo, natural o en adopción, que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

Artículo 43. Disminuidos físicos.



Los trabajadores/as que a partir de este convenio sean declarados por resolución firme en situación de Invalidez Permanente Parcial, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a elegir entre continuar prestando sus servicios en la Empresa, aceptando la reclasificación profesional correspondiente si ésta fuese necesaria, obligándose la Empresa a darle un puesto de trabajo de acuerdo con la capacidad disminuida, o causar baja definitiva percibiendo en concepto de indemnización el importe de dos anualidades de sus haberes, comprensivas del salario base excluyendo cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado.

Se tomará como base los dos últimos años desde la fecha en que cesara en la Incapacidad Temporal.

Sólo se podrán acoger a esta indemnización, un trabajador por año, no siendo acumulables a años sucesivos las indemnizaciones de años anteriores que no se hayan dispuesto.

Artículo 44. Complemento por incapacidad temporal.

1) A partir del cuarto día de ocurrir la baja en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el cien por cien de la retribución pactada en Convenio hasta el decimoquinto día, a partir del decimosexto día complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio. En la primera o única baja que se produzca en cada año natural, la Empresa complementará las prestaciones desde el primer día, siempre que se acredite con el correspondiente justificante oficial de baja médica.

En la enfermedad común igualmente abonará el cien por cien de la retribución pactada en Convenio en caso de hospitalización, siempre que ésta se produzca dentro de los tres primeros días de ocurrir la baja.

2) En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el complemento hasta el cien por cien de la total retribución del trabajador/a se abonará desde el primer día de la baja, entendiéndose a estos efectos por retribución, salario base, más todos los conceptos cotizables para accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prorrateados anualmente.

En caso de accidente no laboral, previo informe del médico que la Empresa estime, se abonará igualmente el complemento desde el primer día.

3) En cualquier caso, la Dirección podrá establecer como preceptivo los informes médicos que estime oportuno, para el cobro de cualquiera de las prestaciones a que se refiere el presente artículo.

Artículo 45. Privación carnet de conducir.

La privación del carnet de conducir o su rebaja, por sí mismo, no llevará a comportar en ningún caso la resolución de la relación laboral, salvo causas justas de despido.

Artículo 46. Anticipos mensuales.

La solicitud de anticipo a cuenta de nómina se realizará del 5 al 20 de cada mes ambos inclusive, y de una sola vez, en cuantía según las necesidades de cada persona y no superando el 90% de los devengos mensuales.

Capítulo sexto. Jornada, horas extraordinarias, descansos y vacaciones.

Artículo 47. Jornada de trabajo.

Durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada anual será de 1739 horas máximas de trabajo efectivas al año, para cada uno de los dos años de vigencia.

Dicha jornada supone el disfrute de un total de 8 días de descanso retribuido para todo el personal Investigador y de Administración sujeto a horario flexible en los años 2011 y 2012. Así mismo para el personal de operaciones sujeto a turnos, supone el disfrute de un total de 8 días de descanso retribuido en el año 2011 y 9 en el año 2012. El personal de Fabricación no podrá disfrutar dichos descansos individuales en las semanas del año que tengan uno o más festivos, salvo en aquellas secciones donde se pacte expresamente con los respectivos Jefes de Área.

La jornada de trabajo semanal será la legalmente establecida, de 40 horas semanales, sin perjuicio de las variaciones en su distribución para la adaptación de los distintos horarios.

Se considerarán los siguientes horarios que serán de aplicación a partir de la publicación del presente convenio:

A) Para el personal Investigador, Técnico, Comercial, de Sistemas y de Administración.

Los horarios de trabajo para el personal encuadrado en estos grupos profesionales serán los siguientes:

Horario de Invierno:

* De lunes a jueves, de 8,00 h. a 18,00 h., con una hora intermedia para la comida.

* Viernes de 8 h. a 15 h.

Horario Intensivo:

Se considera horario intensivo los siguientes días:

- El período comprendido entre el día 1 de junio al 30 de septiembre, que incluye los meses de julio y agosto, el horario será de 8,00 h. a 15,00 h., de lunes a viernes.
- Todos los viernes del año.
- 24 y 31 de diciembre.
- Los lunes, martes y miércoles de Semana Santa y durante la semana del Corpus, así como tres días en Navidad.

Durante los días de horario intensivo se considera horario obligatorio de trabajo los periodos comprendidos entre las 10,00 y 13,45 horas.

Estos horarios se considerarán horarios de referencia pudiéndose adaptar de manera voluntaria por el trabajador en los siguientes términos.

Flexibilidad horaria

Se flexibilizan los horarios de entrada y salida, con el conocimiento siempre del responsable del departamento, estableciéndose un horario núcleo o de permanencia obligatoria, para cada horario de los establecidos en los párrafos anteriores.

Horario de Invierno:

De lunes a jueves, se considera horario obligatorio de trabajo los periodos comprendidos entre las 9,30 y 13,45 horas y entre las 15,30 y 16,45 horas.

El horario de comida se establece desde las 14,00 hasta las 15,30 horas, siendo obligatorio el fichaje de la salida y entrada. La hora y media intermedia podrán consumirse en su totalidad para la comida, si bien el tiempo no empleado a estos efectos será considerado tiempo de trabajo.

El viernes se considera horario obligatorio de trabajo el periodo comprendido entre las 10,00 y las 13,45 horas.

Horario de Verano:

Durante la jornada reducida de 7 horas de lunes a viernes, se considera horario obligatorio de trabajo el periodo comprendido entre las 10,00 y 13,45 horas.

Tanto en el horario de invierno como en el de verano, todos los trabajadores

podrán, excepcionalmente y por causa justificada aceptada por escrito por el responsable del departamento, acumular la jornada de trabajo de un día entre los cuatro días hábiles restantes de la misma semana.

El departamento de RR.HH. revisará el cumplimiento de la jornada semanal, y notificará las incidencias registradas en los fichajes de cada uno de los trabajadores adscritos al régimen de horario flexible.

Los Directores de Área, por razones justificadas de la producción o actividad de su área en concreto, podrán establecer sus limitaciones a la presente flexibilización, de modo temporal o definitivo. Así como podrá modificar el horario obligatorio de trabajo, en beneficio de la productividad y competitividad de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Casos de excepción.

Aún cuando el personal adscrito a planta piloto, está incluido en el grupo profesional de personal de producción, se regirá por el sistema de adaptación voluntaria del horario de trabajo, teniendo como referencia los horarios de aplicación al personal Investigador, Técnico, Comercial, de sistemas y de Administración.

La dirección de la empresa por causas de la producción, podrá establecer para esta sección, el régimen de turnos de trabajo en los términos recogidos para la planta Industrial de la empresa, previa notificación a los representantes de los trabajadores.

Solicitud individual de horario de trabajo.

Con el fin de facilitar aún más la conciliación de la vida laboral y personal, de lo que permite el horario flexible anteriormente recogido, durante la vigencia del presente convenio, se establece con carácter provisional, la posibilidad de solicitar la adecuación individual del horario de trabajo en los siguientes términos. Dicho proceso será objeto de estudio por parte de la Dirección, por lo que podrá ser cancelado durante la vigencia del convenio, siempre previa comunicación justificada al Comité de empresa.

El trabajador podrá solicitar la adecuación individual de su horario de trabajo dentro de la jornada diaria establecida en este artículo. Esta adecuación consistirá en la realización de la jornada de manera continuada de lunes a jueves durante el horario de invierno, siempre que se cumpla el horario obligatorio de mañana y un tercio del de tarde, establecido de manera general para cada uno de los días. Cualquier otro tipo de adecuación horaria individual será estudiada por el departamento de RRHH.

La solicitud de la jornada continuada se hará por escrito al departamento de



RRHH, quien, una vez evaluada junto con el Jefe de área emitirá escrito de concesión o denegación motivado. Para la emisión de dicho informe se tendrá en cuenta, necesidades organizativas del área en el que el trabajador desempeña su trabajo, nº de personas dentro del departamento afectadas por el horario continuado, y motivo de la solicitud, (cuidado de hijos, realización de estudios relacionados con la actividad de la empresa...).

La aceptación por parte la empresa del nuevo horario no tendrá carácter definitivo, tendrá que ser renovado para cada año, solicitándolo con un mes de antelación al inicio del mismo mediante la cumplimentación de modelo existente en el departamento de RRHH. La aceptación o no de dicha continuidad será tramitada por escrito por RRHH. En el caso de que el trabajador no tramite dicha solicitud, se incorporará al horario general, extremo que será comunicado por RRHH en los quince días siguientes al vencimiento del plazo para solicitar la renovación.

Del mismo modo, a solicitud del trabajador, o por necesidades organizativas de la empresa, podrá modificarse o suprimirse el horario individual de trabajo durante el transcurso del año, en cuyo caso se hará la comunicación pertinente con quince días de antelación a la fecha de cambio.

B) Para el personal de Fabricación.

Los turnos de trabajo serán de ocho horas diarias y 40 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma:

Para el personal acogido al sistema de turnos, el horario será el siguiente

- Turno de mañana: de 6 a 14 horas
- Turno de tarde: de 14 a 22 horas
- Turno de noche: de 22 a 6 horas
- Turno partido de fábrica: de 9 a 18 horas con una hora intermedia para la comida de 14 a 15 horas.
- Turno especial mañana: de 7 a 15 horas.
- Turno especial laboratorio: de 9 a 17 horas.

La incorporación al trabajo en cualquier día de la semana, que se produzca antes del turno de las 6 a las 14 horas, se considerará de puesta en marcha o de lanzamiento de la actividad, retribuyéndose bajo tal concepto al mismo precio que la hora extraordinaria.

Artículo 48. Horas extraordinarias.



Las horas extraordinarias pueden ser por:

- . Fuerza mayor.
- . No estructurales.
- . Estructurales.

Las horas extraordinarias que se consideran estructurales, se realizan por los siguientes conceptos:

- * Averías en máquinas y procesos.
- * Ausencias imprevistas.
- * Prolongaciones de jornada imprevisibles.
- * Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tengan la consideración de Extraordinarias para el personal acogido al régimen de turnos, serán compensadas con horas normales por jornadas completas, siendo su compensación de acuerdo con la legislación vigente. Las horas que se realicen sobre la jornada normal de trabajo serán visadas por los Jefes del Área correspondiente.

Trimestralmente se entregará listado de las mismas a los representantes de los trabajadores.

En los supuestos en que no sea posible la compensación, su remuneración será una cantidad fija en la tabla del anexo II para el año 2011, revisándose para el año 2012 en los mismos porcentajes de revisión salarial acordados en el presente Convenio.

Artículo 49. Vacaciones.

Todo trabajador/a disfrutará de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables. A efectos de liquidación finiquitas de vacaciones no disfrutadas y cotizaciones de Seguridad Social, se seguirán computando para su abono los treinta días naturales.

El trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

La confección de este calendario se hará por la Dirección y el Comité de empresa y será de obligado cumplimiento para todo el personal.

En lo referente a la retribución de las vacaciones, se percibirán los siguientes conceptos:

- **Plus de nocturnidad.** Los trabajadores/as que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, a secciones o puestos en los que esté implantado el turno de noche, o de manera habitual se trabaje algunas horas de las comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus de nocturnidad durante los tres meses anteriores al periodo de disfrute de vacaciones en jornada ordinaria de trabajo.

- **Plus por sábados, domingos o festivos trabajados y compensación por sábados trabajados.** Los trabajadores/as que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, en secciones o puestos en los que normalmente en los turnos semanales se trabaje en sábados, domingos y festivos, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus por sábados, domingos o festivos trabajados y compensación por sábados trabajados, durante los tres meses anteriores al periodo de disfrute de vacaciones en jornadas ordinarias de trabajo.

El cálculo de los promedios anteriormente referidos, se llevará a cabo teniendo en cuenta los pluses percibidos en los tres meses naturales anteriores multiplicados por 22 días laborables, con el fin que todos los días laborables que se disfruten se encuentren remunerados con el promedio.

Se entiende que quedan excluidos los pluses de nocturnidad que pudieran percibirse como consecuencia de la realización de horas extraordinarias.

Como norma general, no corresponderá percibir durante el disfrute de las vacaciones anuales cualquier otra percepción cobrada de manera esporádica.

Capítulo séptimo. Permisos, excedencias y suspensión de contrato.

Artículo 50. Permisos.

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.

Este permiso se podrá disfrutar en dos periodos, parte en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha señalada para la celebración y el resto de los días inmediatamente posteriores a la misma. Se podrá sumar, cuando sea posible dicho permiso por matrimonio al periodo de vacaciones siempre que coincida de forma inmediata con dicho acontecimiento. Con carácter excepcional el periodo de vacaciones establecido se podrá trasladar a otro periodo, total o parcialmente, cuando coincida con el derecho de disfrute de dicho permiso por matrimonio y no se haya podido tener en cuenta en el momento de la elaboración



del plan anual de vacaciones

b) 3 días por nacimiento de hijo, salvo que termine en festivo que se prolongaría un día más.

Cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento a tal efecto, el permiso será de cuatro días.

Para los casos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas, hasta que el menor cumpla los 9 meses, siempre que permanezca hospitalizado, comunicando la concreción horaria previamente a la Dirección de Recursos Humanos. No se entenderán comprendidos aquellos supuestos en los que la causante de la hospitalización sea la madre.

c) En los supuestos de hospitalización de un hijo menor de tres meses, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas de permiso, que deberá disfrutarse al inicio o final de la jornada, comunicándolo previamente a la Dirección de recursos Humanos. Este permiso podrá disfrutarse por un máximo de 90 días, debiendo ser debidamente justificado de forma mensual.

d) 3 días por defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho legalmente inscrita, hijos (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Cada hecho causante debidamente justificado motivará el permiso correspondiente, no entendiéndose como hecho causante diferente a la intervención quirúrgica el ingreso que se efectúe para la realización de la misma.

En caso de hospitalización, los días de permiso podrán tomarse mientras dure la hospitalización del familiar, debiendo aportar el certificado acreditativo de permanencia de la situación de hospitalización, teniéndose en cuenta que una vez dada el alta hospitalaria finaliza el derecho de utilización de dicho permiso, tanto no se haya utilizado como se haya utilizado parcialmente.

Cuando por tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

e) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, o pareja de hecho legalmente inscrita, hijos, (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, (hasta segundo grado



de consanguinidad o afinidad).

Cuando por tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Granada, el plazo será de cuatro días.

f) En los casos de hospitalización prolongada de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge o pareja de hecho legalmente inscrita, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos), una vez agotado el permiso de hospitalización, el trabajador, previa justificación, podrá solicitar a RR.HH. la adecuación del horario de trabajo diario mientras persista dicha hospitalización, eximiéndole en este caso del cumplimiento de horario de permanencia obligatoria. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de su salario.

g) 1 día por fallecimiento de tíos o sobrinos (hasta el tercer grado colateral de afinidad o consanguinidad).

h) 1 día por matrimonio de hijos del trabajador/a (este permiso se podrá disfrutar el mismo día del hecho causante si fuera día de trabajo o el día inmediatamente anterior o consecutivo posterior).

i) 1 día por traslado de domicilio del trabajador/a.

j) Permisos por aplicación de la reducción de jornada del artículo 45 del presente convenio.

8 Días de permiso retribuido para los años 2011 y 2012 para el personal Investigador y de Administración.

8 días de permiso retribuido para el año 2011 y 9 días para el año 2012 para el personal de planta adscrito a régimen de turnos.

Se podrá fraccionar el disfrute de 2 de esos días en dos fracciones de 4 horas, siempre y cuando sean preavisados con tiempo y pactados con los respectivos mandos.

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

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica si la hubiere.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a





afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores/as en los términos establecidos legal o convencionalmente.

m) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

n) Un día de permiso para la realización de trámites administrativos de adopción nacional, internacional o acogimiento.

o) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o disfrutar de un permiso de trece días consecutivos laborables inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora. Este mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada contemplados en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Dirección de recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 51. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por 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/a con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido





cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de éste.

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

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

Se establece un periodo mínimo de dos meses de disfrute fraccionado de las excedencias contempladas en este apartado. Los periodos fraccionados no podrán ser superiores a tres en el cómputo de la duración máxima de cada excedencia, computando dicha duración máxima desde el día de inicio de disfrute del primer periodo. El disfrute fraccionado se debe solicitar con anterioridad al inicio de disfrute del primer periodo.

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad, si la hubiese, y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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 del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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



4. Asimismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a excedente voluntario, solicitando su reingreso con 15 días de antelación, si no hubiera vacante de su categoría o similar, tendrá derecho a reingresar en la vacante que exista, o en la primera que se produzca de cualquier categoría en las condiciones de trabajo retributivas y demás propias de la vacante que ocupe, con derecho igualmente a ocupar la primera vacante de su categoría o similar que se produzca.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 52. Suspensión de contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, adopción o acogimiento y paternidad.

El contrato de trabajo podrá suspenderse, entre otras causas, por causa de maternidad, adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, y paternidad.

Apartado A) maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.



En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido como suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

La empresa complementará las prestaciones económicas por maternidad de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio.

En los mismos términos establecidos en el artículo 39 del vigente Convenio Colectivo sobre prestaciones en supuestos de Incapacidad Temporal.

Apartado B) adopción y acogimiento.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración ni sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites

señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en la legislación vigente para los supuestos de suspensión de contrato.

Apartado C) riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

Cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o en período de lactancia y así lo certificasen los servicios médicos, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Si dicho cambio de puesto no pudiera efectuarse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo (Artículo 45 del E.T.), durante el período necesario para la protección de la seguridad de la trabajadora, de su salud y de la del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo compatible con su estado, aquel en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, o el lactante cumpla los nueve meses de edad.

En el supuesto en que sea necesario suspender el contrato de trabajo por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, la prestación por suspensión consistirá en el 100% de la Base reguladora derivada de contingencias profesionales.

Apartado D) paternidad.



En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el apartado B), 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.

Asimismo, esta suspensión se podrá disfrutar a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la Empresa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido cedido por la madre al inicio de la suspensión por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, regulado en el Artículo dedicado a permisos, y que consiste en un permiso retribuido de tres días naturales, (o cuatro días naturales si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto), 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 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar por escrito al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho, antes de su disfrute.

Artículo 53. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 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 contemplada en el presente apartado constituye un





derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada contemplada en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Dirección de recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los supuestos y en aquellas secciones en las que el personal esté sujeto al régimen de turnos, y la solicitud del disfrute del derecho por parte del trabajador/a implicase la exención o fijación de un determinado turno u horario, dicha asignación estará condicionada a las implicaciones que con respecto al resto de trabajadores de la sección produzca. Así la solicitud de fijación de turno fijo o exención de uno de ellos, tendrá un carácter excepcional y deberá de justificarse. Podrá limitarse la asignación o exención de turno cuando dos o más trabajadores de la misma sección tenga derecho a la concreción.

Artículo 54. Suspensión voluntaria del contrato de trabajo.

El trabajador podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, siempre que exista causa justificada, y por un periodo que no podrá ser inferior ni superior a quince días consecutivos al año, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

El trabajador también podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, por enfermedad grave del recién nacido debidamente justificado de forma mensual, y por un periodo que no podrá ser superior a tres meses, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

Con el fin de que el trabajador no se vea perjudicado por su baja en la Seguridad Social, éste podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social por el periodo de Suspensión voluntaria, si reúne los requisitos legales para ello, o solicitar expresamente que la empresa siga cotizando por él en la Seguridad Social, y que dicho importe le sean descontados una vez reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo, en las nóminas correspondientes a los tres meses siguientes al de su reincorporación, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo de tres meses

Artículo 55. Extinción del contrato de trabajo.

No se computará a efectos del Artículo 52 del Estatuto de los trabajadores, como falta de asistencia las ausencias por maternidad, riesgo durante el embarazo,



parto o lactancia, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

A) El despido de las trabajadoras/es durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

B) El despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión por maternidad, y la de los trabajadores que hayan solicitado el permiso de lactancia, el permiso de dos horas en los supuestos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, y reducción de jornada por guarda legal de 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, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para cuidado de hijo o por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

C) El despido de los trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en los apartados anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Capítulo octavo. Seguridad y salud.

Artículo 56. Participación en materia de seguridad y salud.

1. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el



control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El derecho de participación mencionado, se ejercerá en el ámbito de la empresa, en su centro de trabajo afectado por el presente Convenio, al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el artículo 34 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 57. Comité de seguridad y salud.

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

El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de Seguridad e Higiene.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y demás legislación vigente sobre la materia.

El Comité de Seguridad y Salud se compondrá de 4 miembros, de los cuales serán dos Delegados de Prevención, elegidos entre los representantes de los trabajadores miembros del Comité de Empresa y otros dos designados por la Dirección de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por su reglamento interno. El Comité de Seguridad y salud podrá contar con asesores en sus reuniones.

Artículo 58. Actuaciones en materia de seguridad y salud.

1. La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad y Salud en su centro de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, de los trabajadores/as que contrate, o, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros.

2. La formulación de la política de Seguridad y Salud en el centro de trabajo partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de los riesgos y de los agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención utilizados hasta el momento. Dicha



política de Seguridad y Salud se planificará anualmente.

En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sea necesario.

Artículo 59. Elementos de protección.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los elementos de protección individual y colectiva, que determinen las normas de Salud Laboral y Seguridad. El comité de Seguridad y Salud podrá proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección, que precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

Artículo 60. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores, deberán velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Así, los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de sus mandos, deberán:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias, productos, equipos de transporte, y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y los equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo que en ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Dirección de la Empresa con el fin de proteger su seguridad y salud así como la de sus compañeros de trabajo.





- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de sus compañeros.
- Mantener limpio y ordenado su puesto de trabajo, depositar y ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados al efecto.
- Comunicar cualquier estado, de carácter permanente o transitorio, que merme su capacidad de desarrollar las tareas o para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.

Artículo 61. Reconocimientos médicos.

La Empresa vendrá obligada a establecer lo necesario para que todos sus trabajadores/as tengan como mínimo un reconocimiento médico al año, que irá en función del puesto de trabajo que desarrolle. Sus resultados deberán ser facilitados a los interesados, a su requerimiento.

La Dirección de la empresa informará previamente al Comité de Seguridad y Salud, de la realización de aquellos reconocimientos específicos diferentes del periódico anual que, de manera puntual o excepcional, puedan llevarse a cabo, informando de las pruebas específicas y los colectivos afectados.

Además de los reconocimientos actuales la Dirección de la empresa facilitará a los trabajadores fijos de plantilla del centro de trabajo de Granada, que así lo soliciten, la posibilidad de un reconocimiento ginecológico y prueba analítica urológica (PSA). Dicha solicitud se formulará conforme al protocolo establecido por RR.HH.

Capítulo noveno. Representación de los trabajadores.

Artículo 62. Derechos sindicales.

Serán los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a excepción del apartado c) del Artículo 68, en el que el plazo se amplía a tres años.

Artículo 63. Inviolabilidad de la persona del trabajador/a.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador/as en sus taquillas, cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores/as de la Empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador/a y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores/as.

Artículo 64. Gastos de funcionamiento.



La empresa pondrá anualmente a disposición de los representantes de los trabajadores la cantidad de 600 euros anuales para sus gastos de funcionamiento. Este fondo no podrá ser destinado a otros cometidos que a los meramente específicos de la representación de los trabajadores.

Capítulo undécimo. Acción sindical, derechos y funciones de los sindicatos.

Artículo 65. Derechos y funciones de los sindicatos.

En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores/as afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo:

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de su sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que le remita su Sindicato.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de las nóminas de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como la cuenta bancaria o Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente copia de la transferencia y relación nominal de cotizantes a las respectivas Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa.

Capítulo duodécimo. Disposiciones varias.

Artículo 66. Formación.

La Dirección de la empresa elaborará los planes de formación con carácter anual. Los planes relacionados con los trabajadores/as afectados por este Convenio serán presentados a los Delegados de Personal con la suficiente antelación para su conocimiento y debate antes de su aplicación.





Es responsabilidad de la empresa la financiación de los planes de formación bien con medios propios o ajenos, así como su organización e impartición.

1. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en las distintas categorías y puestos de trabajo.
2. Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del puesto de trabajo.
3. Posibles reconversiones profesionales.
4. Fomentar la promoción interna, ampliando los conocimientos de los trabajadores/as, de forma que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Artículo 67. Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

A) Serán Faltas Leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
2. Las discusiones violentas con los compañeros de trabajo.

B) Serán Faltas graves:

1. Las faltas no justificadas de asistencia al trabajo.
2. Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.
3. Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.
4. Fingir enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa inexistente.
5. No comunicar dentro de plazo que exijan las disposiciones legales los cambios que se produzcan en situación personal o familiar del trabajador y que hayan de tener trascendencia en las declaraciones que la empresa esté obligada a efectuar como consecuencia de ellos.
6. El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que se deriven graves perjuicios.
7. Los trabajos mal realizados por negligencia, falta de atención o cuidado que originen averías, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas, superiores a lo normalmente admisible.





8. La reincidencia o reiteración en faltas leves.

C) Serán Faltas muy graves:

1. Las consignadas en el art.54 del Estatuto de los Trabajadores
2. Descubrir planes de la empresa, utilizar indebidamente documentos y/o revelar fórmulas de las mismas, etc., sea cual fuere el fin con el que e realice.

Las sanciones máximas que se pueden imponer a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- **Por faltas leves:** amonestación verbal o escrita.
- **Por faltas graves:** suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.
- **Por faltas muy graves:** suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso por el plazo de un año.

Despido.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará en materia de faltas y sanciones a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás normas concordantes vigentes en el momento que sea necesaria su aplicación.

Artículo 68. Confidencialidad.

Sin menoscabo de lo reglamentado en el artículo anterior, y teniendo en cuenta que la actividad de BIOSEARCH, se desarrolla en el campo de la investigación y desarrollo de nuevos productos y procesos, lo que conlleva el conocimiento por parte de sus trabajadores, no solo de formulaciones, composiciones y procesos de fabricación de los mismos, sino que incluye el conocimiento del tipo de productos y sus características, innovaciones y diferenciaciones con respecto a los de la competencia, el sigilo y la confidencialidad profesional del personal de la empresa, son principios básicos de la relación contractual, por lo que la trasgresión de dichos principios, cautela y sigilo profesional, se considerarán como falta muy grave, por vulneración de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Artículo 69. Personal fuera de convenio.

Todo el personal excluido del Convenio Colectivo por encontrarse su remuneración pactada individualmente a salario global, incluida la antigüedad, se verá beneficiado de lo pactado en el Convenio Colectivo en cuanto a los Complementos sociales y asistenciales recogidos en el capítulo V del Convenio.





De igual manera, se garantiza a dicho personal una revisión salarial igual a la que con carácter general se pacte para el personal afectado por el Convenio Colectivo y durante la vigencia del mismo.

Artículo 70. Aplicación supletoria.

En todos los puntos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Artículo 71. Sistema de incentivos.

Para los años 2011 y 2012, se establece el siguiente sistema de incentivos general por consecución de objetivos corporativos y personales, para todos los trabajadores del centro de trabajo de Granada incluidos en este Convenio Colectivo.

La consecución de 100% del objetivo individual establecido, supondrá la percepción, en concepto de incentivo, del 4% del Salario Base, y se distribuirá en objetivos comunes y objetivos individuales en los porcentajes siguientes:

- Objetivo General:

* 50% del total incentivo, queda sujeto a los resultados económicos del ejercicio que obtenga la compañía, tomando como indicador de referencia la previsión de EBITDA de cada ejercicio. Supondrá un 2% del salario base. Para la obtención del mismo se establece la siguiente escala de consecución:

* Si el resultado de EBITDA al cierre del ejercicio alcanza un valor entre el 85% y el 100% del valor presupuestado se obtendrá el 50% del objetivo general (1% del salario base).

* Si el resultado de EBITDA al cierre del ejercicio alcanza un valor igual o superior al 100% del valor presupuestado se obtendrá el 100% del objetivo general (2% del salario base).

* Si el resultado de EBITDA al cierre del ejercicio alcanza un valor igual o superior al 115% del valor presupuestado se obtendrá el 150% del objetivo general (3% del salario base).

Al inicio de cada ejercicio la Dirección comunicará el valor del EBITDA presupuestado para la consecución del objetivo general.

- Objetivo Individual:

* 35%, del total incentivo, sujeto a objetivos profesionales, implicación en los proyectos, consecución de resultados (supone un 1,4% del salario base).





* 15% del total incentivo sujeto a objetivos sociolaborales, cumplimiento de normas internas, rutinas de trabajo, mantenimiento de orden y limpieza (supone un 0,6% del salario base).

Los objetivos profesionales serán fijados individualmente y recogidos en un documento por escrito firmado por el trabajador y el responsable del seguimiento de dichos objetivos, al inicio de cada ejercicio, y se encuadrarán dentro de los objetivos del departamento o proyecto en el que se participe, teniendo en cuenta en todo momento su categoría profesional.

Tendrán que recogerse por escrito los hitos concretos a conseguir por el trabajador dentro del proyecto, así como los esfuerzos y logros valorables, grados de cumplimiento y expectativas depositadas tanto en el objetivo común de área como en la participación individual del trabajador.

La modificación de los objetivos comunes, el abandono por parte de la empresa de proyectos o líneas de trabajo en los que participe el trabajador, o la incorporación del trabajador en otros nuevos, será comunicada al trabajador directamente por el supervisor, siempre y cuando estos cambios afecten directamente a los objetivos profesionales individuales fijados a principio de año.

Dicha comunicación se realizará por escrito, y podrá conllevar o no la inclusión de objetivos nuevos, así como el reparto del incentivo entre los objetivos fijados que continúen vivos.

En el mes de enero siguiente al cierre de cada ejercicio, se realizará una evaluación general de los objetivos fijados para determinar el grado de cumplimiento conseguido a nivel individual. Si bien podrán fijarse controles de seguimiento con carácter trimestral o semestral.

Los objetivos sociolaborales seguirán el siguiente patrón de evaluación:

* 50% (0,3% del salario base), sujeto al informe del supervisor, donde se valorará el comportamiento laboral, el trabajo en equipo, la actitud positiva ante la modificación de la líneas de trabajo, el buen uso de equipos e instalaciones, el orden y la limpieza en el puesto y la utilización adecuada de los equipos de protección individual.

* 50% (0,3% del salario base), sujeto al informe de RR.HH., donde se valorará el cumplimiento de las normas internas de la empresa para el uso de servicios y espacios comunes, de los horarios en los términos recogidos en el presente Convenio, la actitud positiva y resolutive del trabajador en acometer las instrucciones en materia laboral, y en las relaciones con otras áreas.

El departamento de RRHH incluirá como factor determinante para conseguir el total de objetivo sociolaboral, el expediente del laboral del trabajador. La



existencia de sanciones o cartas de amonestación al trabajador en el año que se esté evaluando, supondrá la pérdida íntegra de esta parte del incentivo.

El objetivo sociolaboral se evaluará en el mes de enero siguiente al cierre de cada ejercicio. Tendrá carácter anual y se emitirá informe favorable o desfavorable, así como recogerá los puntos fuertes y los aspectos de mejora.

El pago del incentivo que resulte de la evaluación de los objetivos se realizará en el recibo de salarios del mes de febrero siguiente. Del mismo modo, antes de la fecha de pago se publicará del resultado de la compañía que determine el percibo del incentivo sujeto a resultados económicos.

El cobro del incentivo estará condicionado a la permanencia en la compañía. Si por cualquier motivo finalizara su relación laboral con la empresa, se revisarán sus objetivos profesionales y sociolaborales de carácter individual del ejercicio en que causa baja, para determinar la parte proporcional del mismo que le correspondiera percibir.

Cantidad que se abonará en la liquidación finiquita. La parte proporcional que correspondiera percibir del incentivo general se abonará en concepto de atrasos en el mes de febrero siguiente al cierre del ejercicio. En el caso de que se produzca baja por despido procedente en la empresa no se tendrá derecho al incentivo general.

Para el personal de nueva incorporación se comunicará en el plazo máximo de dos meses desde su fecha de alta, la relación de objetivos profesionales a cumplir. De igual manera, del incentivo general le corresponderá la parte proporcional por tiempo trabajado en el ejercicio.

Las cantidades a percibir en concepto de incentivo estarán sujetas a las retenciones oportunas de Seguridad Social e IRPF, de conformidad con la legislación vigente en el momento del pago.





ANEXO I

TABLA DE SALARIOS

PERSONAL INVESTIGADOR

<u>CATEGORIA</u>	<u>2011 anual provisional</u>
TECNOLOGO SENIOR.....	39.439,69
TECNOLOGO SUPERIOR	32.866,42
TECNOLOGO	28.175,49
ENCARGADO.....	27.189,49
TECNICO ESPECIALISTA	22.588,19
TECNICO	20.078,39
AUXILIAR	17.568,59
PEON.....	12.919,50
ESPECIALISTA EN FORMACION	14.305,85

PERSONAL TECNICO

<u>CATEGORIA</u>	<u>2011 anual provisional</u>
TECNICO SUPERIOR	31.376,31
TECNICO MEDIO	25.725,45
TECNICO ESPECIALIZADO/ NO TITULADO	20.078,39

PERSONAL COMERCIAL

<u>CATEGORIA</u>	<u>2011 anual provisional</u>
TECNICO SUPERIOR	31.372,49
TECNICO MEDIO	25.725,45
AUXILIAR COMERCIAL	20.078,39

PERSONAL ADMINISTRATIVO

<u>CATEGORIA</u>	<u>2011 anual provisional</u>
TECNICO DE ADMINISTRACION	25.725,44
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	22.588,19
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	20.078,39
AUXILIAR ADMINISTRACION.....	17.568,59

PERSONAL DE SISTEMAS

<u>CATEGORIA</u>	<u>2011 anual provisional</u>
ENCARGADO DE SISTEMAS.....	39.439,69
TECNICO SUPERIOR SISTEMAS.....	31.372,49
TECNICO MEDIO SISTEMAS.....	25.725,45
AUXILIAR SISTEMAS.....	20.078,39

PLANTA DE ACEITES-PLANTA DE PROBIOTICOS-PLANTA PILOTO Y LABORATORIO DE OPERACIONES

<u>CATEGORIA</u>	<u>2011 anual provisional</u>
ENCARGADO.....	27.189,49
ESPECIALISTA DE 1ª	23.663,82
ESPECIALISTA DE 2ª	21.034,50
ESPECIALISTA DE 3ª	18.405,19
PEON.....	12.919,50
ESPECIALISTA EN FORMACION	14.305,85

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS VARIOS

<u>CATEGORIA</u>	<u>2011 anual provisional</u>
ENCARGADO.....	27.189,49
OFICIAL 1ª	22.588,19
OFICIAL 2ª	20.078,39
AYUDANTE.....	17.568,59
PEON.....	12.919,50
ESPECIALISTA EN FORMACION	14.305,85

ANEXO II

PRECIO DE LA HORA EXTRAORDINARIA

Personal Técnico

<u>CATEGORIA</u>	
TECNICO MEDIO/SUPERIOR.....	21,42 euros
TECNICO ESPECIALIZADO/	
TECNICO NO TITULADO	16,71 euros

Personal Comercial

CATEGORIA

TECNICO COMERCIAL.....21,42 euros
AUXILIAR COMERCIAL.....16,71 euros

Personal administrativo

CATEGORIA

TECNICO DE ADMINISTRACION.....21,42 euros
OFICIAL 1ª DE ADMINISTRACION18,80 euros
OFICIAL 2ª DE ADMINISTRACION16,71 euros
AUXILIAR DE ADMINISTRACION.....14,62 euros

Personal de sistemas

CATEGORIA

TECNICO MEDIO/ SUPERIOR DE SISTEMAS21,42 euros
AUXILIAR DE SISTEMAS.....16,71 euros

Personal investigador

CATEGORIA

TECNOLOGOS SENIOR31,36 euros
TECNOLOGOS SUPERIORES26,12 euros
TECNOLOGOS21,42 euros
ENCARGADO22,63 euros
TECNICO ESPECIALISTA.....18,80 euros
TECNICO16,71 euros
AUXILIAR14,62 euros
PEON9,82 euros
ESPECIALISTA EN FORMACION.....11,90 euros

Planta de aceites y probióticos

CATEGORIA

ENCARGADO DE SECCION.....22,63 euros
ESPECIALISTA DE 1ª18,80 euros
ESPECIALISTA DE 2ª16,71 euros
ESPECIALISTA DE 3ª14,62 euros
PEON9,82 euros
ESPECIALISTA EN FORMACION.....11,90 euros

Laboratorio de Operaciones

CATEGORIA

ENCARGADO DE LABORATORIO22,63 euros
TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO ...18,80 euros
TECNICO DE LABORATORIO16,71 euros
AUXILIAR DE LABORATORIO14,62 euros
PEON DE LABORATORIO9,82 euros
ESPECIALISTA EN FORMACION.....11,90 euros

Planta piloto

CATEGORIA

ENCARGADO DE SECCION.....22,63 euros
ESPECIALISTA DE 1ª18,80 euros
ESPECIALISTA DE 2ª16,71 euros
ESPECIALISTA DE 3ª14,62 euros
PEON9,82 euros
ESPECIALISTA EN FORMACION.....11,90 euros

Mantenimiento y servicios varios

CATEGORIA

ENCARGADO22,63 euros
OFICIAL DE 1ª18,80 euros
OFICIAL DE 2ª16,71 euros
AYUDANTE14,62 euros
PEON9,82 euros
ESPECIALISTA EN FORMACION.....11,90 euros

ANEXO III

PLUS DE NOCTURNIDAD

2011 PROVISIONAL

CATEGORIA

PLUS NOC/HORA

ENCARGADO3,02 euros



ESPECIALISTA DE 1ª	2,51 euros
ESPECIALISTA DE 2ª	2,23 euros
ESPECIALISTA DE 3ª	1,95 euros
PEON	1,30 euros
ESPECIALISTA EN FORMACION.....	1,59 euros
<u>LABORATORIO DE OPERACIONES</u>	
<u>CATEGORIA</u>	<u>PLUS NOC/HORA</u>
ENCARGADO DE LABORATORIO	3,02 euros
TECNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO	2,51 euros
TECNICO DE LABORATORIO	2,23 euros
AUXILIAR DE LABORATORIO	1,95 euros
PEON DE LABORATORIO	1,30 euros
ESPECIALISTA EN FORMACION.....	1,59 euros
<u>PLANTA PILOTO</u>	
<u>CATEGORIA</u>	<u>PLUS NOC/HORA</u>
ENCARGADO	3,02 euros
ESPECIALISTA DE 1ª	2,51 euros
ESPECIALISTA DE 2ª	2,23 euros
ESPECIALISTA DE 3ª	1,95 euros
PEON	1,30 euros
ESPECIALISTA EN FORMACION.....	1,59 euros
<u>MANTENIMIENTO Y SERVICIOS VARIOS</u>	
<u>CATEGORIA</u>	<u>PLUS NOC/HORA</u>
ENCARGADO	3,02 euros
OFICIAL DE 1ª	2,51 euros
OFICIAL DE 2ª	2,23 euros
AYUDANTE	1,95 euros
PEON	1,30 euros
ESPECIALISTA EN FORMACION.....	1,59 euros

