

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

4221

RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2021, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del «Convenio colectivo de Neiker, Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A. para 2021-2023» (código de convenio 86001822012000).

ANTECEDENTES

Primero.– El 19 de mayo de 2021 se ha presentado en Regcon, la documentación referida al convenio antes citado, suscrito el día 26 de enero de 2021 por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

Segundo.– Los firmantes del citado convenio han nombrado a la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de registro, depósito y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– El artículo 2 del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Trabajo y Empleo y en su artículo 6 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales. Por otro lado, el Decreto 7/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, atribuye en su artículo 10.1.j) a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social la función de dirigir y gestionar el Registro telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, en los términos previstos en el Decreto que lo regula y demás normativa vigente.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

Tercero.– El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, del Decreto 9/2011, de 25 de enero del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

jueves 29 de julio de 2021

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 27 de mayo de 2021.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

jueves 29 de julio de 2021

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

EKONOMIAREN GARAPEN,
JASANGARRITASUN
ETA INGURUMEN SAILA

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO
ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD
Y MEDIO AMBIENTE

**CONVENIO COLECTIVO DE NEIKER, INSTITUTO VASCO DE INVESTIGACIÓN Y
DESARROLLO AGRARIO, S.A.**

Para 2021-2023

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Contenido

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES.....	6
Artículo 1.- Ámbito territorial.	6
Artículo 2.- Ámbito personal.	6
Artículo 3.- Ámbito temporal.	6
Artículo 4.- Denuncia y prórroga del convenio.	7
Artículo 5.- Absorción y compensación.	7
Artículo 6.- Interpretación sistemática e integrativa.	7
Artículo 7.- Garantía "ad personam".	7
Artículo 8.- Conflictividad laboral.	7
Artículo 9.- Irrenunciabilidad.	7
Artículo 10.- Comisión paritaria y comisión negociadora.	8
Artículo 11.- Prelación normativa.	8
TÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	8
Artículo 12.- Organización del trabajo.	9
TÍTULO III CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.....	9
Artículo 13.- Estructura organizativa y funcional.	9
Artículo 14.- Clasificación del personal por razón de permanencia.	9
Artículo 15.- Clasificación del personal por realización de funciones.	10
TÍTULO IV PROVISIÓN DE VACANTES Y NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO	10
Artículo 16.- Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo.	10
Artículo 17.- Contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje, de personal investigador predoctoral en formación.	11
Artículo 18.- Bolsa de trabajo.	12
Artículo 19.- Asignación provisional de funciones.	12
Artículo 20.- Período de prueba.	13
Artículo 21.- Externalización de Servicios.	13
TÍTULO V PROMOCIÓN PROFESIONAL	13
Artículo 22.- Promoción profesional.	13
TÍTULO VI MOVILIDAD DEL PERSONAL.....	13
Artículo 23.- Movilidad funcional y geográfica del personal.	14



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Artículo 24.- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.	14
TÍTULO VII JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES	14
Artículo 25.- Tiempo de trabajo.	14
Artículo 26.- Distribución de la jornada efectiva diaria y horarios.	14
Artículo 27.- Flexibilidad horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.	15
Artículo 28.- Calendario.	16
Artículo 29.- Horas extraordinarias.	16
Artículo 30.- Pausa entre cada jornada.	17
Artículo 31.- Vacaciones.	17
TÍTULO VIII LICENCIAS Y PERMISOS	18
Artículo 32.- Licencias y permisos.	18
Artículo 33.- Incompatibilidad entre licencias y permisos.	19
Artículo 34.- Reingreso al puesto de trabajo.	20
Artículo 35.- Licencias por enfermedad o accidente.	20
Artículo 36.- Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento.	21
Artículo 37.- Licencia por matrimonio propio, de parientes, constitución de parejas de hecho.	23
Artículo 38.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.	24
Artículo 39.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.	24
Artículo 40.- Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.	25
Artículo 41.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.	25
Artículo 42.- Reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.	25
Artículo 43.- Permiso por cuidado de menores o minusválidos, psíquicos, físicos o sensoriales y parientes hasta 2º grado.	25
Artículo 44.- Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.	26
Artículo 45.- Permiso por realización de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.	26
Artículo 46.- Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.	26

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Artículo 47.- Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional.	26
Artículo 48.- Permiso por asuntos propios.	27
Artículo 49.- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.....	28
Artículo 50.- Excedencia.	28
TITULO IX ATENCIONES SOCIALES.....	29
Artículo 51.- Anticipos y adelantos de nómina.	29
Artículo 52.- Seguro de accidentes, vida y responsabilidad civil.	31
Artículo 53.- Jubilación parcial y contrato relevo.	32
Artículo 54.- Indemnizaciones por jubilación voluntaria.	32
Artículo 55.- Distribución del Fondo Social anual y Fondo Social especial...	33
Artículo 56.- Personal con capacidad disminuida.	40
Artículo 57.- Actividades de Formación.	40
TÍTULO X RETRIBUTIVO EN RETRIBUTIVO	41
Artículo 58.- Incremento retributivo.	41
Artículo 59.- Retribución Fija Anual.....	41
Artículo 60.- Antigüedad.	41
Artículo 61.- Complementos salariales.....	42
Artículo 62.- Indemnización por desplazamiento, gastos de comida y kilometraje.....	42
TITULO XI EUSKALDUNIZACIÓN	42
Artículo 63.- Euskaldunización y Alfabetización.....	42
TÍTULO XII SALUD LABORAL.....	43
Artículo 64.- Derechos y Obligaciones.....	43
Artículo 65.- Comité de Seguridad y Salud.	43
Artículo 66.- Funciones y objetivos del Comité de Seguridad y Salud.	44
Artículo 67.- Riesgos laborales.	45
Artículo 68.- Ropas de Trabajo.....	46
Artículo 69.- Reconocimientos médicos.	46
TITULO XIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	47
Artículo 70.- Faltas y sanciones laborales y procedimiento sancionador.	47
TÍTULO XIV ACCIÓN SINDICAL.....	49
Artículo 71.- Acción Sindical.	49
TITULO XV PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN EN MATERIA DE ACOSO	49

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Artículo 72.- Preámbulo.	50
Artículo 73.- Principios Directores.	50
Artículo 74.- Definiciones.	52
Artículo 75.- Prevención.	54
Artículo 76.- Disposiciones Generales.	54
Artículo 77.- Resolución extraoficial de los incidentes en materia de acoso.	55
Artículo 78.- Conclusión del procedimiento de solución mediante el diálogo.	55
Artículo 79.- El Comité de Seguridad y Salud.	55
Artículo 80.- Remisión al Comité de Seguridad y Salud.	55
Artículo 81.- Procedimiento ante el Comité de Seguridad y Salud.	56
Artículo 82.- Plazos.	57
Artículo 83.- Acción propuesta por el Comité de Seguridad y Salud.	57
Artículo 84.- Costas.	58
Artículo 85.- Intimidación o persecución.	58
Artículo 86.- Cuestiones diversas.	58
ANEXO I Clasificación Profesional	58
ANEXO II TABLA RETRIBUCIÓN Y ANTIGÜEDAD DE NEIKER 2020	68
ANEXO III COMPLEMENTOS SALARIALES	71
ANEXO IV PLAN DE IGUALDAD	72

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO 1: ÁMBITOS

Artículo 1.- Ámbito territorial.

1.- Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo se aplicarán a los centros de trabajo del Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, a partir de ahora denominado NEIKER, de Arkaute, Derio, Gauna e Iturrieta y a los que puedan constituirse en el futuro.

2.- Se entiende por centro de trabajo aquella unidad productiva y de servicio con organización específica, que sea dada de alta como tal ante la autoridad laboral y que, de acuerdo con las finalidades de la empresa, realice actividades características de ésta.

Artículo 2.- Ámbito personal.

1.- El presente convenio afecta a todo el personal en régimen de contratación laboral que se halle incluido en la siguiente relación:

- a) Las personas con contrato indefinido en régimen de derecho laboral que ocupen puesto de trabajo fijo en los centros del Instituto.
- b) Las personas con contrato laboral de duración determinada, regulado según la legislación vigente, que no pertenezcan a la plantilla fija también estarán incluidos en el ámbito de este convenio,

2.- Quedan expresa y personalmente excluidos de la aplicación del presente acuerdo:

Los altos cargos contemplados en la Legislación vigente de la Comunidad Autónoma del País Vasco, que regule el estatuto personal de los/las directivos/as de los Entes Públicos de Derecho Privado y Sociedades Públicas.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023, excepto los siguientes apartados:

1.- Los artículos relativos a “Licencias y permisos”, “Horas extraordinarias” y “Atenciones sociales”, cuya vigencia se inicia desde la firma del Convenio.

2.- Todo lo relacionado con la figura del/ de la Investigador/a Invitado/a y con lo establecido en el artículo 13.3, tendrá la vigencia del presente convenio a partir de la firma del mismo. Transcurrido este tiempo, cualquiera de las partes firmantes podrá, en el plazo de un mes, desistir por escrito de la permanencia en el texto del Convenio Colectivo de cualquiera de las figuras descritas (Investigador/a Invitado/a y miembro del Comité de Empresa en el Consejo de Administración). En caso contrario lo establecido en este apartado quedará automáticamente prorrogado por otros 6 años en idénticas condiciones.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



CAPÍTULO 2: DENUNCIA, REVISIÓN Y PRORROGA DE CONVENIO

Artículo 4.- Denuncia y prórroga del convenio.

1.- El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente, por períodos anuales, si no mediase denuncia expresa por ninguna de las partes firmantes, con una antelación de dos meses al término de su vencimiento.

2.- Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio.

Artículo 5.- Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas formarán un todo único e indivisible y serán consideradas globalmente, en conjunto anual, absorbiéndose todas las otras existentes a la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 6.- Interpretación sistemática e integrativa.

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el Convenio deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas o ambigüedades que pueda contener el Convenio, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

Artículo 7.- Garantía "ad personam".

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 8.- Conflictividad laboral.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a agotar la vía de diálogo, antes de adoptar las medidas disciplinarias o actitudes conflictivas colectivas.

En el caso de que no haya sido posible la solución del conflicto en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se comprometen a realizar el acto de conciliación o mediación ante el Consejo de Relaciones Laborales.

Artículo 9.- Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y no hecha la renuncia, por parte de los/las trabajadores/as, de cualesquiera de los beneficios establecidos en el presente Convenio, tachándose asimismo de nulidad y considerándose no dispuestos y sin efecto alguno, los acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los/las trabajadores/as.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión Paritaria con una antelación mínima de 10 días al inicio del período de consultas al que se refiere el art. 82.3 ET.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Artículo 10.- Comisión paritaria y comisión negociadora.

1.- Con el fin de examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación del Convenio Colectivo, así como para desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio se constituye una Comisión Paritaria. Dicha Comisión entenderá, asimismo, de lo relativo a otras cuestiones de tipo laboral que afecten al personal incluido en el ámbito del Convenio.

2.- La Comisión Paritaria, que se constituirá en el plazo de un mes a partir de la firma del Convenio, estará integrada por un máximo 8 miembros, (4 por la parte social y 4 por la parte empresarial en representación de cada una de las partes firmantes del Convenio,) de la Dirección de la Sociedad Pública NEIKER y de su representación sindical. Igualmente, cada parte podrá nombrar un/a asesor/a.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La Comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación. El plazo máximo para resolver será de 20 días.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la Comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por la mayoría de la parte social con acuerdo con la empresa.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II (BOPV de 04/04/2000).

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

3.- Todas las cuestiones descritas en el apartado 1º serán sometidas con carácter previo a la Comisión Paritaria.

4.- Los acuerdos tomados en la Comisión Paritaria serán vinculantes.

5.- En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes se someterán a mediación. La persona mediadora se designará por acuerdo de la Comisión Paritaria.

6.- En caso de acuerdos que supongan una modificación organizativa o que impliquen modificaciones en aspectos del Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria pasará a denominarse Comisión Negociadora.

Artículo 11.- Prelación normativa.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el ET y demás disposiciones reglamentarias que resulten de aplicación.

Cuando se produzcan modificaciones en las condiciones de trabajo en el ámbito regulador del personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma Vasca, cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio y mediante negociación, incorporarlas al corpus del presente convenio.

TÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Artículo 12.- Organización del trabajo.

1.- Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Sociedad Pública NEIKER y su aplicación práctica se realiza a través de las personas responsables de las distintas unidades orgánicas de los centros de trabajo afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta previa e información reconocidos a los/las trabajadores/as en la legislación vigente.

2.- Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, cada trabajador/a organizará su propio trabajo en el ámbito de las responsabilidades propias de su puesto. Asimismo, el/la trabajador/a tendrá derecho a ser informado/a por sus superiores sobre los fines, organización y funcionamiento de la unidad de trabajo en la que está destinado/a.

3.- La Junta General de accionistas de NEIKER S.A. designará como miembro del Consejo de Administración al representante propuesto por los Comités de Empresa de Araba y Bizkaia.

TÍTULO III CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 13.- Estructura organizativa y funcional.

1.- La Dirección de NEIKER, establecerá dentro de su ámbito de organización un organigrama con la relación de puestos de trabajo que dependerá de las necesidades y circunstancias de la actividad, poniéndolo a disposición de las personas representantes de los trabajadores/as. Cuando se vayan a dar cambios organizativos en el organigrama de NEIKER, será necesario un informe previo de los Comités de Empresa que deberá emitirse en un plazo de 15 días desde la fecha de comunicación por parte de la Dirección, este informe no será vinculante.

2.- Dicho organigrama fijará los diferentes Departamentos existentes en la Sociedad, así como los puestos de trabajo encuadrados en los mismos, estableciendo los requisitos profesionales necesarios para la ocupación de los citados puestos.

3.- El número de Investigadores/as Invitados/as contratados simultáneamente en NEIKER no podrá ser superior a cuatro, con un máximo de tres por Departamento.

Artículo 14.- Clasificación del personal por razón de permanencia.

1.- Por razón de permanencia al servicio de la Sociedad Pública NEIKER, el personal se clasifica en personal fijo y contratado por duración determinada o cualquier otro contrato de naturaleza temporal que se produzca en el ámbito de la empresa.

2.- Se considerarán como personal fijo todos aquellos/as trabajadores/as contratados sin pactar modalidad especial en cuanto a su duración y su permanencia en el trabajo.

3.- En cuanto a las modalidades y regulación de las contrataciones de duración determinada se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones normativas que resulten de aplicación.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Artículo 15.- Clasificación del personal por realización de funciones.

- 1.- El personal acogido a este Convenio se clasificará atendiendo a las funciones asignadas a su puesto de trabajo, consignándose los diferentes grupos profesionales en el Anexo I.
- 2.- Corresponde a la Comisión Negociadora acordar los nuevos grupos profesionales que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos en el presente Convenio.

TÍTULO IV PROVISIÓN DE VACANTES Y NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 16.- Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo.

1.- Cada puesto de trabajo vacante o de nueva creación, salvo los que se califiquen de libre designación, realizará sus coberturas a través de los procedimientos generales dentro de la Administración, adaptada a los procedimientos propios de una institución de investigación que debe tender a formar con carácter previo a sus candidatos/as para que aporten la cualificación técnica, y será comunicado a la representación de los/las trabajadores/as a través de la Comisión Paritaria del Convenio, sin perjuicio de que, a efectos de una mayor difusión, se publiquen las convocatorias en todos los centros de trabajo propios del Instituto.

2.- Las plazas a que se refiere el apartado anterior se ofertarán al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio que en el momento de hacer la solicitud reúna los requisitos exigibles para la plaza convocada. Los/las aspirantes serán sometidos a aquellas pruebas selectivas que la Sociedad Pública NEIKER, oída la representación del personal, considere necesarias en concordancia con el grupo profesional y puesto de trabajo a ocupar. En el supuesto de que, una vez desarrolladas las pruebas, no se encontrara candidato/a apto/a entre el personal, se sacará la plaza a convocatoria pública.

Esta provisión no modifica el tipo de relación laboral eventual o fijo que la persona seleccionada tenía con NEIKER.

3.- El desempeño de funciones de superior grupo, regulado en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso, consolidará el grupo del puesto transitoriamente desempeñado, sino que para ello deberá someterse al procedimiento establecido en el apartado anterior.

4.- En las convocatorias de los distintos procedimientos selectivos descritos en los apartados anteriores se harán constar, en todo caso, los siguientes datos esenciales:

- a) Número y características de las plazas vacantes y, especialmente, el grupo profesional, salario y centro de trabajo en que ha de cubrirse la vacante.
- b) Requisitos exigidos a los/las candidatos/as.
- c) Sistema de selección y forma de desarrollo y valoración de las pruebas.
- d) Programas de selección y baremos de valoración.
- e) Composición del Tribunal.

5.- En todos los Tribunales de Calificación de pruebas selectivas, deberá estar presente un/a representante de los/las trabajadores/as.



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



6.- Las bases generales de las convocatorias serán informadas previamente por la representación de los/las trabajadores/as.

7.- Para la contratación temporal por demandas de proyectos y nuevos trabajos que no sea posible cubrir con la plantilla existente cabrá la posibilidad (teniendo en cuenta lo expuesto en el apartado 1 de este artículo "tender a formar con carácter previo a los/las candidatos/as") de priorizar entre aquellas personas que hayan realizado períodos de formación en el Instituto, que tengan informe positivo de sus actividades y se adecuen a las necesidades, o excepcionalmente (por el trabajo requerido) que aporten una experiencia profesional validada. En dichas pruebas selectivas deberá estar presente un/a representante de los/as trabajadores/as.

8.- La Sociedad Pública NEIKER facilitará a la representación del personal copia de los modelos de contratos temporales utilizados, así como y a petición de ésta, información periódica sobre las contrataciones temporales formalizadas.

9.-El puesto de Investigador/a Invitado/a será cubierto por personal ajeno a la empresa. La representación sindical recibirá con antelación no inferior a quince (15) días a la contratación de cada puesto de Investigador/a Invitado/a que se pretenda cubrir, informe justificativo de la misma por parte de la Dirección de NEIKER.

10.- El nombramiento de un puesto de libre designación por parte de la Dirección se realizará a través de un proceso de selección/provisión, previa presentación de solicitudes, aun no siendo este vinculante.

Las personas que sean designadas para desempeñar puestos de libre designación, podrán ser cesadas libremente de los mismos, pasando en dicho caso a reincorporarse a la categoría profesional que ocupaban con anterioridad a su designación. El tiempo de permanencia en el puesto de libre designación se computará a efectos de antigüedad como prestado en la categoría profesional propia del trabajador o de la trabajadora. El desempeño del puesto de libre designación no supondrá consolidación de categoría profesional, ni de las retribuciones correspondientes al mismo.

Artículo 17.- Contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje, de personal investigador predoctoral en formación.

Cabrá la posibilidad de contratar trabajadores/as en prácticas y de aprendizaje, de acuerdo con la legislación vigente.

A efectos de computar el tiempo máximo de permanencia en esta situación, se descontarán los períodos de disfrute de beca de formación.

1.- Contratos en prácticas:

El salario de estos/as trabajadores/as será, como mínimo del 65% durante el primer año y 75% durante el segundo año del grupo correspondiente. La duración máxima del contrato en prácticas será de dos años.

2.- Contratos para la formación y el aprendizaje:

El sueldo de estos/as trabajadores/as será, como mínimo, el 70 % del salario de grupo correspondiente.

La Dirección asignará, entre los/las trabajadores/as de la Empresa, un/a tutor/a responsable de la formación de cada trabajador/a en prácticas o de aprendizaje. El total de trabajadores/as en prácticas o aprendizaje asignados a un/a tutor/a en un momento no podrá exceder de dos.

3.- Contratos de personal investigador predoctoral en formación:

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



El contrato predoctoral tendrá por objeto la realización simultánea de tareas de investigación en un proyecto específico y novedoso y de actividades del programa de doctorado, sin que se pueda exigir al trabajador o trabajadora la realización de cualquier otra actividad que desvirtúe la finalidad investigadora y formativa del contrato.

La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60% durante el tercer año, y al 75% durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de cuatro años. No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años.

La obtención del título de Doctor o Doctora extinguirá el contrato predoctoral, aunque no se hubiera agotado la duración máxima del mismo.

Estas y otras características vienen recogidas en el Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación.

La Comisión Paritaria vigilará el cumplimiento de los puntos anteriores.

Artículo 18.- Bolsa de trabajo.

La Comisión Paritaria fijará los criterios para la constitución de las bolsas de trabajo de las que habrá que hacer uso cuando haya que contratar personal para la prestación de servicios de carácter temporal en la Sociedad Pública NEIKER. Con carácter general, los criterios que regularán las bolsas de trabajo serán:

- Para el personal de apoyo y sustituciones de personal será la lista de aprobados sin plaza de la convocatoria más reciente del puesto a sustituir la que fijará el suplente. La bolsa de trabajo tendrá una vigencia de cinco años.
- Para puestos de personal técnico con contrato por obra o servicio determinado se hará una bolsa de trabajo con los aprobados sin plaza provenientes de la misma convocatoria. La vigencia será de cinco años. Para el resto se harán convocatorias específicas.

Se consideran como personal de apoyo todos los grupos profesionales excepto las de carácter técnico.

Artículo 19.- Asignación provisional de funciones.

1.- En el caso de que el titular de un puesto no pueda atender coyunturalmente las funciones inherentes a éste, podrá llevarse a cabo por otro/a trabajador/a, previa conformidad de éste/a, el desempeño de cometidos propios de dicho puesto, acumulándolos a la del suyo propio. En este supuesto, deberá constar en el expediente el informe favorable de la Comisión Paritaria.

2.- Cuando la ausencia del titular sea superior a un mes para el personal de apoyo y dos meses para el personal técnico, se realizará un contrato con el fin de paliar los efectos de dicha ausencia.

3.- Si las funciones asignadas correspondieran a un puesto de grupo superior a las de que es titular el/la interesado/a, éste tendrá derecho a percibir la diferencia entre las retribuciones de su grupo y las de aquella cuyas funciones le son encomendadas. Si las funciones asignadas correspondieran a un grupo de igual nivel, el complemento a percibir sería equivalente a la diferencia con el grupo inmediatamente superior.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Artículo 20.- Período de prueba.

- 1.- En ningún caso podrá exceder el período de prueba de seis meses para el personal técnico titulado, y de tres meses para los/las demás trabajadores/as, excepto para los no cualificados/as en cuyo caso la duración será de quince días laborables.
- 2.- Durante este período, tanto la Sociedad Pública NEIKER como el/la trabajador/a podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo el percibo de las retribuciones devengadas.
- 3.- Transcurrido el período de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al/la trabajador/a dicho período a todos los efectos.

Artículo 21.- Externalización de Servicios.

La Sociedad Pública NEIKER atenderá preferentemente con medios propios los servicios que precise para el desarrollo de su actividad principal. Así mismo la Sociedad Pública NEIKER se compromete a no llevar a cabo contrataciones a través de ETTs (Empresas de Trabajo Temporal) salvo para cubrir necesidades puntuales y coyunturales del ciclo productivo, impulsando la homologación de las condiciones salariales y sociales del personal de dichas ETTs con las del Colectivo de Trabajadores/as de la Sociedad Pública NEIKER determinadas por el presente Convenio.

TÍTULO V PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 22.- Promoción profesional.

- 1.- Se establece un sistema de promoción profesional para el personal que mantenga una relación laboral con NEIKER. El acceso a este sistema de promoción se realizará conforme a la Guía para la Evaluación de Cambios de Grupo Laboral en vigor.
2. - Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional, se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a, las facultades organizativas de la Dirección así como la existencia de puesto de trabajo.
3. - La Sociedad Pública podrá limitar el número de trabajadores/as dentro de un grupo, en función de la disponibilidad de recursos y la adecuación de los puestos de trabajo a la estructura de la empresa.
- 4.- La Comisión Paritaria acordará un sistema de reconocimiento de la experiencia adquirida en el desarrollo del trabajo. Este reconocimiento suplirá, a efectos internos de NEIKER, la titulación académica superior requerida para el acceso a un puesto de grupo más elevado.

TÍTULO VI MOVILIDAD DEL PERSONAL

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Artículo 23.- Movilidad funcional y geográfica del personal.

En materia de movilidad funcional y geográfica del personal se estará a lo dispuesto en los Artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, previo informe de la Comisión Paritaria del Convenio.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a así como a sus representantes legales con una antelación mínima de 6 meses a la fecha de su efectividad.

Cuando haya un cambio definitivo de centro de trabajo el/la trabajador/a afectado/a podrá optar por, que se le abone hasta un plazo máximo de dos años los gastos de comida y de desplazamiento, o por recibir una indemnización de 12.000 euros por traslado de domicilio familiar, así como el abono de los gastos de transporte de mobiliario y enseres debidamente justificados cuando exista un cambio de domicilio. Una vez ejercido este derecho, se perderá el abono de gastos de comida y desplazamiento.

Artículo 24.- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

En materia de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, previo informe de la Comisión Paritaria del Convenio.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

TÍTULO VII JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 25.- Tiempo de trabajo.

La jornada de trabajo anual normalizada para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio será de 1.592 horas. Esta jornada se ajustará con días de libre disposición. En todo caso, durante el periodo de vigencia del presente convenio será la aplicable para el personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Artículo 26.- Distribución de la jornada efectiva diaria y horarios.

1.- La jornada normalizada se entiende de trabajo efectivo, por lo que el trabajador estará en su puesto de trabajo al inicio y hasta el final de la jornada ordinaria que se establezca en el calendario respectivo.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



2.- La distribución de la jornada será general y específica:

La distribución de la jornada general será la siguiente:

- Horario de jornada continua de lunes a viernes mismo horario todo el año.
- Horario de jornada :continua de lunes a viernes diferente horario viernes y periodo de verano..

El personal podrá solicitar el cambio de horario de jornada antes del 1 de enero de cada año, no pudiendo modificar su jornada a no ser por una causa justificada.

En las jornadas continuadas de más de seis horas, se dispondrá de una pausa retribuida de veinte minutos.

En los horarios de las diferentes jornadas el horario de entrada flexible será de 7:15 horas a 9:00 horas. El personal con hijo o hija menores de 12 años continúa como así lo indica el Convenio Colectivo con media hora adicional de flexibilidad.

El horario de las jornadas de los diferentes calendarios a partir del año 2020 es el siguiente:

Horario de jornada continua de lunes a viernes mismo horario todo el año.

Todos los días laborales: 7:14 horas.

Horario de jornada continua de lunes a viernes con horario diferente a lo largo del año.

Durante la jornada de verano y todos los viernes del año: 6:30 horas. La jornada continuada de verano tendrá una duración de 17 semanas comenzando la misma el primer lunes del mes de junio.

Durante el resto de las jornadas: 7:47 horas.

La distribución de la jornada específica por necesidades técnicas y las condiciones para su adaptación sobrevenida se acordarán en Comisión Paritaria y afectará al colectivo de personal auxiliar de Producción Animal, que podrá presentar una distribución de jornada de lunes a domingo incluyendo festivos y horario nocturno.

El régimen de compensación contemplará el cómputo de las horas realizadas en función de los siguientes baremos:

- 1:45 horas extras, de lunes a viernes.
- 2:00 horas por cada hora en sábado, domingo, festivo u horario nocturno.

En la jornada específica se podrá ampliar el marco de compensación del exceso de jornada durante los doce meses siguientes a su realización.

3.- Por parte de la Dirección se establecerá un sistema que asegure el correcto funcionamiento y servicio de los centros.

4.- Las ausencias, faltas de puntualidad y permanencia del personal, así como todo incumplimiento sobre normativa de calendario laboral requerirán el aviso al responsable en materia de personal de la Sociedad Pública NEIKER.

Artículo 27.- Flexibilidad horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.

1. El personal que tenga que atender o cuidar a un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad o sin grado si mediara convivencia por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico; podrá disponer de una flexibilidad horaria de hasta dos horas más, en los



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



horarios de entrada y salida, incluyendo los de la pausa de comida. El tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual, siendo el límite máximo de recuperación diaria de una hora y cuarto, salvo que por conveniencia del servicio se autorice a uno superior.

2.- El personal con hijo o hija menor de 12 años dispondrá de media hora adicional de flexibilidad en la entrada, en la salida y en la pausa de comida, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria.

Artículo 28.- Calendario.

1.- La distribución de la jornada anual se realizará de acuerdo con el calendario de días festivos laboral fijado por el Departamento de Trabajo y Justicia.

2.- Anualmente por la Sociedad Pública NEIKER se expondrá, previa negociación con los correspondientes órganos de representación sindical, un calendario laboral para su público conocimiento en todas las dependencias de la Sociedad Pública NEIKER de la Comunidad Autónoma Vasca, afectadas por el presente Convenio.

3.- A efectos de la confección del calendario laboral tendrán la consideración de días no laborables en la jornada general:

- a) Los domingos de todo el año.
- b) Las festividades de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- c) Las fiestas locales establecidas por el Departamento de Trabajo y Justicia.
- d) Los días 24 y 31 de Diciembre.
- e) Se consideran recuperados los sábados de todo el año.

4.- Asimismo se disfrutará de sendos permisos recuperados en Semana Santa y Navidad.

5.- La situación de incapacidad temporal (IT) y maternidad durante los turnos de Semana Santa y Navidad dará derecho al disfrute de los días de permiso, de acuerdo con la dirección de NEIKER.

6.- Los/las trabajadores/as contratados por período inferior a un año, así como los que no presten servicio durante el año completo, disfrutarán de la parte proporcional que les corresponda de los permisos recuperados a lo largo del año.

Artículo 29.- Horas extraordinarias.

1.- Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, esto es las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, y ello con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión total y absoluta.
- b) Horas extraordinarias necesarias por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en los turnos de personal u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad o servicio del que se trate: Mantenimiento siempre y cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legal o reglamentariamente. En todo caso el número de horas extras no podrá exceder de 80 al año por trabajador/a.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



2.- La realización de horas extraordinarias así como su disponibilidad y disfrute deberá ser autorizada y notificada por escrito al personal por parte de su correspondiente Jefe/a de Departamento.

3.- Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán, con carácter general, en descanso y cada una de ellas dará derecho a un descanso compensatorio de hora y cuarenta y cinco minutos si es laborable y de 2 horas en el excepcional e inaplazable caso de que sea nocturno, sábado, en domingo o día festivo.

4.- Dicha compensación se contabilizará en cómputo mensual, disfrutándose la misma en la jornada general en los cuatro meses siguientes de acuerdo con la dirección de NEIKER.

Artículo 30.- Pausa entre cada jornada.

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

Artículo 31.- Vacaciones.

1.- Todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio, de una vacación retribuida de un mes natural o de los días que en proporción les corresponda.

2.- Para los que no alcancen el año de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso ó reingreso, hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

3.- Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico, excepto cuando en el transcurso del año deje de prestar servicios y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional. Se exceptúan los supuestos de jubilación y declaración de situación de excedencia, en los que cabrá la compensación en metálico.

4.- En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el trabajador/a tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le quede por disfrutar según el número de meses trabajados en lo que lleve de año, a razón de 2'5 días naturales por mes, y computándose proporcionalmente cualquier fracción del mismo. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo del trabajador/a sea el fallecimiento de éste, el referido abono se satisfará a sus derechohabientes.

5.- Período vacacional:

a) El período vacacional será preferentemente del 1 de junio al 30 de septiembre, salvadas las necesidades de servicio, en cualquiera de estos cuatro meses. No obstante el mes de agosto servirá de cómputo para la confección del calendario tipo.

b) Existirá la posibilidad, dentro del citado período, de disfrutar las vacaciones partidas en dos períodos, con un mínimo de siete días naturales.

c) Si bien lo indicado en los apartados precedentes constituye la norma general, la Dirección de la Sociedad Pública NEIKER podrá autorizar el disfrute de una semana, o de un mes, fuera de los meses entre Junio y Septiembre. Las solicitudes de estos casos deberán efectuarse con un plazo mínimo de antelación de un mes sobre la fecha prevista de disfrute, debiendo ser contestadas por la Dirección de la Sociedad Pública NEIKER con una antelación mínima de 15 días sobre dicha fecha. Las solicitudes

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



resueltas desfavorablemente, así como las incidencias que se produzcan en la elaboración del cuadro de vacaciones, podrán ser analizadas por la Comisión Paritaria. En caso de que el trabajador/a, por razón de servicio, no hubiera podido disfrutar de todas sus vacaciones antes de finalizar el año, las disfrutará, improrrogablemente, el primer trimestre del año siguiente.

d) Cuando la Sociedad Pública NEIKER, por necesidades de servicio, señale al personal la fecha de disfrute de las vacaciones fuera del período antes señalado, Junio a Septiembre, compensará a dicho personal con una ampliación de su período vacacional de 5 días laborables.

e) Cuando la Sociedad Pública NEIKER, por necesidades de servicio, señale la fecha de disfrute de vacaciones dentro del período de Junio a Septiembre, el personal mantendrá el derecho a que dos de sus semanas de vacaciones sean de libre disposición dentro del período referido, estando una de ellas condicionada a las necesidades de servicio.

f) Lo señalado en los apartados a), y b) se deberá efectuar sin perjuicio de la obligación de realizar la recuperación horaria consiguiente, al objeto de lograr el cuadro a la jornada de trabajo efectiva anual. En el supuesto de que en el período de una semana solicitado coincida algún o algunos días festivos, el período mínimo de disfrute que podrá autorizarse será de cuatro días laborables.

g) El cuadro vacacional se establecerá durante el primer trimestre del año.

h) Las vacaciones serán solicitadas a la Jefatura de Departamento y serán aprobadas por esta última persona y por la Dirección de Recursos.

6.- El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias como enfermedad o accidente, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, y presentando personalmente el alta médica en las oficinas de la Sociedad Pública NEIKER, sea cual sea la contingencia que la haya originado y el tiempo transcurrido.

7.- En caso de que la Sociedad Pública NEIKER, por necesidades de servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de 15 días de antelación, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se hubiere irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos, siempre que no exista negligencia del trabajador/a en la asunción de dichos gastos.

8.- En caso de que las vacaciones, una vez iniciadas, sean interrumpidas por necesidades de servicio darán derecho, además del abono de gastos correspondiente de acuerdo con el párrafo anterior, al disfrute de dos horas por hora trabajada.

9.- Atendiendo a las necesidades de servicio, los turnos de Semana Santa y Navidad prevalecerán a los periodos vacacionales que se soliciten en las mismas fechas.

TITULO VIII LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 32.- Licencias y permisos.

1.- El personal incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:

a) Licencia por enfermedad o accidente.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



- b) Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento.
- c) Licencia por matrimonio propio, de parientes o constitución de parejas de hecho.
- d) Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- e) Licencia por deberes inexcusables de carácter público o personal.
- f) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- g) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.
- h) Reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

2.- Asimismo podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de acuerdo con las normas que en ellos se establecen. Estos son:

Permiso por cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales y parientes hasta 2º grado.

Permiso para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que se desempeñe.

Permiso para la realización de estudios no directamente relacionados con la plaza desempeñada

Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional.

Permiso por asuntos propios.

Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

3.- El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de las licencias y permisos regulados en el presente título, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se estén produciendo los supuestos de hecho que las motivan, salvo que expresamente se establezca otra posibilidad.

4.- La concesión de licencias y permisos corresponderá a la dirección de NEIKER, quién en su caso emitirá al efecto la oportuna autorización. En todo caso se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del/la trabajador/a que disfrute la licencia ó permiso no produzca detrimento del servicio.

5.- Todas las referencias que se realizan en este Título VIII al cónyuge se entienden extendidas también a la persona que conviva como pareja de hecho con el trabajador o la trabajadora, siempre que tal condición resulte acreditada. Cuando exista esta convivencia estable los parentescos por afinidad habrán de entenderse asimismo en los mismos términos que para las personas casadas.

Artículo 33. - Incompatibilidad entre licencias y permisos.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para el cuidado de lactante y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en el artículo anterior. Durante el

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

Artículo 34.- Reingreso al puesto de trabajo.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes, los/las trabajadores/as deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo, y justificar su ausencia so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 35. - Licencias por enfermedad o accidente.

1.- Los/las trabajadores/as, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por baja de los servicios de asistencia sanitaria, tendrán derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente sin perjuicio de no superar el período máximo de contratación determinado.

2.- La Sociedad pública NEIKER en situaciones de incapacidad temporal abonará los auxilios complementarios para que, en los casos de enfermedad o accidente, el empleado perciba el 100% de las retribuciones, durante la situación de baja hasta un período máximo de 18 meses.

3.- La Sociedad pública NEIKER, mediante reconocimiento a cargo del Servicio Médico de Empresa, podrá hacer seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del/la empleado/a, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. La negativa del/la empleado/a a dichos reconocimientos podrá acarrear la pérdida de los auxilios económicos complementarios, previo trámite de audiencia por escrito efectuado al interesado.

4.- Agotado el citado período de 12 meses con prórroga de 6 meses y siempre que durante el mismo el trabajador/a hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente siempre que persista la prórroga de efectos económicos del subsidio de IT tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el párrafo anterior hasta que fuera dado de alta médica con o sin declaración de invalidez o por fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución del I.N.S.S. A este objeto, la solicitud para hacer efectivo este derecho habrá de ser formulada en el improrrogable plazo de un mes a contar desde la fecha de alta o de notificación de la resolución declarativa del grado de invalidez, o en su caso, denegatoria de la misma por ser previsible su curación, o de la fecha del óbito. Si la declaración de invalidez hubiera sido instada una vez transcurrido el plazo señalado de 18 meses, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud.

5.- En los casos en que durante el disfrute de la licencia por enfermedad o accidente, el/la trabajador/a realizase trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado anterior, habiendo de restituir a la Sociedad pública NEIKER en el plazo de un mes las cantidades indebidamente percibidas por este motivo, sin perjuicio de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

6.- El/La trabajador/a que prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades,

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



incurrirá en responsabilidad disciplinaria y perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado segundo.

Artículo 36.- Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento.

1.- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas y 2 semanas adicionales a cargo de NEIKER, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

2.- El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas y 2 semanas adicionales a cargo de NEIKER, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

3.- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

4.- En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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.

5.- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

6.- La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

7.- La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



8.- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas y 2 semanas adicionales a cargo de NEIKER para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

9. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los anteriores apartados tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

10. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

11. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



12.- El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la madre biológica y el progenitor diferente de la madre biológica tras la suspensión y cuidado del lactante, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

13. - La Sociedad Pública NEIKER abonará los auxilios complementarios para que la madre biológica y el progenitor diferente a la madre biológica perciba el 100% de las retribuciones durante la suspensión del contrato.

14.- Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo o hija menor de doce meses que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine al cuidado del lactante natural o artificial. La madre biológica, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho por una reducción de la jornada ordinaria de trabajo de una hora con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

15.- La persona trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante al permiso de madre biológica. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos, las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, la persona trabajadora habrá de comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del décimo mes solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencia, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo.

Artículo 37.- Licencia por matrimonio propio, de parientes, constitución de parejas de hecho.

1.- Por razón de matrimonio propio, el/la trabajadora tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrán disfrutarse con anterioridad o posterioridad a su celebración, comenzando su disfrute el primer día laborable a su celebración. Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de 15 días de antelación a la Dirección de Recursos.

2.- Igualmente tendrá derecho a esta licencia el/la trabajador/a que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los interesados estuvieran domiciliados, o en su caso mediante certificación de Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera. Únicamente podrán disfrutar esta licencia los/las trabajadores/as cuya convivencia estable se inicie con



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio. No cabrá disfrutar nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto haya transcurrido un período de 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

3.- Cuando el matrimonio lo contraigan padres/madres, padres/madres políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del/la trabajador/a, éste/a tendrá derecho a una licencia de un día natural, en la fecha de la celebración que se ampliará a tres días naturales si la celebración se efectuase a más de 250 km. del lugar de residencia del trabajador al objeto de facilitar su desplazamiento.

Artículo 38.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.- La licencia a que tiene derecho el trabajador/as por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración: 3 días laborables por fallecimiento de familiares de consanguinidad y afinidad hasta 2º o sin grado si mediara convivencia, y 5 días laborables por enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijo o hija. Por enfermedad grave justificada de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad dispondrá de dos días laborables.

2.- Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más, si los hechos motivados se produjeran a más de 250 Km del lugar de residencia habitual del trabajador.

3.- En los casos de enfermedad grave justificada de familiares de consanguinidad o afinidad hasta 2º grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

4.- A los efectos anteriores, en los supuestos que pudieran plantear dudas, se entenderá por enfermedad grave la así considerada por el Servicio Médico de Empresa.

5.- El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de las licencias reguladas en el presente artículo, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan.

Artículo 39.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.- Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los/las trabajadores/as tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2.- A estos efectos se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

a) Citaciones de Juzgados, Comisarías, D.N.I., Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.

b) Acompañamiento a parientes minusválidos psíquicos o físicos hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

c) Examen o renovación del carné de conducir.



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



- d) Requerimientos y trámites notariales.
- e) Trámites necesarios en Organismos Oficiales.
- f) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

Artículo 40.- Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual de un/a trabajador/a, éste/a tendrá derecho a una licencia de 2 días laborables de duración, justificándolo debidamente con el certificado de empadronamiento o copia de escritura de compra de vivienda habitual o con copia del contrato de alquiler de vivienda habitual..

Artículo 41.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

1.- Los/as trabajadores/as que ejerzan funciones de representación sindical o de personal, y al amparo de lo establecido en el Convenio, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que se establezcan en la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el presente Convenio.

2.- En todo caso, los/las trabajadores/as que formen parte de la mesa negociadora del Convenio tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas por el/la Secretario/a de la Mesa que conlleven la substanciación de la negociación colectiva, con la obligación, por su parte, de dar cuenta, previamente, a su respectivo jefe/a inmediato/a de las ausencias de trabajo derivadas de tal contingencia.

Artículo 42.- Reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

Para atender el cuidado de un familiar de primer grado, o de grado más lejano si mediará convivencia, por razones de enfermedad muy grave el personal tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes.

Artículo 43.- Permiso por cuidado de menores o minusválidos, psíquicos, físicos o sensoriales y parientes hasta 2º grado.

El/La trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o pariente por consanguinidad hasta 2º grado o sin grado si mediara convivencia que padezca enfermedad grave continuada, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo de hasta un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

El/La trabajador/a que tenga que atender o cuidar a un o una familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o sin grado si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una a enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de éste permiso será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas del trabajo.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Artículo 44.- Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

- 1.- Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con las funciones o puesto que desempeñan, podrá concederse permiso a los/las trabajadores/as que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación de carácter oficial, y en el propio centro de trabajo.
- 2.- El período de duración de este permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico.
- 3.- Este permiso será retribuido.

Artículo 45.- Permiso por realización de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado, los/las trabajadores/as tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, a razón de hasta un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 250 km. del lugar de residencia del examinando. Este permiso será retribuido.

Artículo 46.- Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

- 1.- Los/las trabajadores/as tienen derecho a permiso para acudir por necesidades propias o acompañando a familiares de 1º grado a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.
- 2.- Dicho permiso será retribuido.
- 3.- Los/as trabajadores/as podrán acompañar a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico a sus familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o sin grado si mediara convivencia, si así fuera preciso por las circunstancias concurrentes en las personas acompañadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir fuera de las del trabajo.
- 4.- La trabajadora embarazada tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

Artículo 47.- Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional.

- 1.- Podrá concederse permiso a los/las trabajadores/as para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Jefatura de Departamento correspondiente.



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



2.- El permiso solicitado por iniciativa del/la trabajador/a tendrá carácter retribuido hasta un límite de cinco días, siendo no retribuido el exceso sobre este límite, y no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, estancia, o inscripción, que correrán a cargo del/la interesado/a.

Artículo 48.- Permiso por asuntos propios.

1.- El permiso por asuntos propios, salvo causas muy justificadas, sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido 6 meses del ingreso o reingreso en el servicio activo.

2.- Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años. El cómputo de los cinco años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si éste se concede por un período de un año continuado no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos cinco años desde tal fecha. Para solicitudes por un período inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de cinco años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el período que reste hasta completar un año.

3.- El personal laboral de duración determinada, podrá solicitar permiso por asuntos propios, después de haber transcurridos 6 meses desde su ingreso en NEIKER. El límite del permiso por asuntos propios no podrá sobrepasar el período de duración de su contrato.

4.- En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder, con carácter general hasta el 10% de la plantilla y hasta un tercio de la reducción de jornada, tres meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual, sin perjuicio de que en supuestos excepcionales justificadas y cubiertas las necesidades de servicio pueda superarse el citado porcentaje.

5.- Se concederá permiso para la realización de ejercicios correspondientes a pruebas selectivas previstas en convocatorias de ingreso en Cuerpos y Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos. Este permiso se concederá por el tiempo necesario para hacer posible la asistencia a las pruebas.

6.- Asimismo se concederá permiso para visitar a parientes hasta 2º grado de consanguinidad, que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

7.- El tiempo disfrutado en virtud de los permisos contemplados en los apartados 5 y 6, no darán derecho a retribución alguna, podrá ser objeto de la recuperación horaria correspondiente, conforme al efecto se disponga por la Jefatura de Departamento, atendiendo a las necesidades del servicio.

8.- El/La trabajador/a podrá solicitar la reducción de jornada con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción. La solicitud será por un plazo mínimo de un año. Una vez interrumpido el disfrute de este permiso, no cabrá nueva solicitud hasta transcurridos tres años desde la finalización de su disfrute. Sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido dos años del ingreso o reingreso en el servicio activo.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



- 9.- La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.
- 10.- El personal fijo podrá solicitar un permiso no retribuido por seis meses o un año. No cabrá nueva solicitud hasta haber acumulado cinco años de servicios efectivos desde la finalización de su disfrute.
- 11.- En el supuesto de que el permiso por asuntos propios se solicite para la realización de una misión, al amparo de Organizaciones no gubernamentales, su duración acumulada no podrá exceder de dos años cada cinco años, siendo el período mínimo de disfrute de cuatro meses.

Artículo 49.- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

El personal fijo incluidos en el ámbito del Convenio tendrán derecho a la suspensión del contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- 1.- Privación de libertad del trabajador/a.

El trabajador/a cuya relación laboral se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria firme, no percibiendo retribución alguna mientras permanezca en tal situación.

- 2.- Declaración de invalidez con reserva de puesto de trabajo.

Procederá la subsistencia de la suspensión de la relación laboral, cuando en la resolución inicial de invalidez del INSS, se haga constar un plazo para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante del interesado igual o inferior a 2 años.

Artículo 50.- Excedencia.

- 1.- El personal incluido en el ámbito del Convenio tendrá derecho a situarse en excedencia forzosa o voluntaria. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y cómputo de antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

- 2.- Asimismo el/la trabajador/a que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar un cargo sindical en los órganos de dirección, provincial, autonómico o estatal de una organización sindical más representativa tendrá derecho a una excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo, debiendo reincorporarse a su puesto dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

- 3.- El/La trabajador/a fijo/a que pase a prestar servicios de carácter indefinido en cualquier Administración Pública, Organismo o Entidad del sector público, tendrá derecho a ser declarado/a en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público. El/La trabajador/a podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese de ella deberá solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en excedencia voluntaria por interés particular.

- 4.- El/La trabajador/a que acredite, al servicio de la Sociedad pública NEIKER la antigüedad exigida en la legislación vigente tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

5.- Los/Las trabajadores/as fijos/as, tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos o hijas, adoptados/as o acogidos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando ambos progenitores trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar su derecho. El/La trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del período de excedencia serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

6.- También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal para atender al cuidado de un o de una familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

El período de permanencia en excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año el personal 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.

7.- Las modalidades de excedencia voluntaria reguladas en los apartados 3 ,4, no producen, en ningún caso, reserva de puesto de trabajo, conservando el/la trabajador/a sólo su derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo al suyo, que hubieran o que se produjeran. El tiempo de permanencia en esta situación no será computado a efectos de promoción, antigüedad o derechos pasivos.

TITULO IX ATENCIONES SOCIALES

Artículo 51.- Anticipos y adelantos de nómina.

51.1. Anticipos.

Los/las trabajadores/as en activo y dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado. Asimismo, para aquellas personas a las que se les practique cualquier tipo de retención mensual, la cuantía máxima del anticipo mensual será igual al 100% del salario líquido mensual menos la retención anteriormente señalada. Se aplicará la normativa fiscal vigente en cada momento.

51.2. Adelantos de nómina.

Se considera adelanto de nómina el que se refiere al abono de cantidades a cargo de retribuciones correspondientes a un trabajo no efectuado. El personal en activo, incluido en el ámbito de este acuerdo, tendrá derecho, a partir de la fecha de la



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



firma del mismo, a un adelanto de nómina de conformidad con la normativa que a continuación se expone:

1.- El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder será 6.000 €. Para ello será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado sexto. No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k), l) y m) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud la persona solicitante.

2.- El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades. Estos adelantos no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo. En el caso de los/las trabajadores/as con contrato laboral de duración determinada el plazo de reintegro no podrá exceder de la duración del contrato.

3.- No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad, asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en los apartados f) y g) serán incompatibles entre sí y otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto durante un período de diez años. Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto transcurran 5 años desde la concesión del anterior.

4.- La concesión de excedencia voluntaria a beneficiarios/as de préstamos, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.

5.- El saldo máximo de créditos vivos que se dará no excederá de 45.000 € para 2020, y será revisable anualmente en la misma proporción que el incremento salarial. Para ejercicios siguientes la dotación será igual al saldo de los créditos reintegrados. Esta cantidad será revisada anualmente.

6.- Necesidades urgentes.- Tendrán dicha consideración las derivadas de:

- a) Matrimonio de la persona solicitante.
- b) Divorcio, separación ó nulidad del matrimonio de la persona solicitante.
- c) Fallecimiento del cónyuge ó hijos o hijas.
- d) Nacimiento de hijos o hijas.
- e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave de la persona solicitante o familiar hasta primer grado.
- f) Adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el importe del adelanto podrá ascender hasta 10.000 € siendo el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades.
- g) Amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
- h) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda.
- i) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- j) Adquisición de mobiliario.



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



- k) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte del solicitante.
- l) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, el importe del préstamo podrá ascender hasta 7.000 € siendo el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.
- m) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

7.- Las solicitudes informadas desfavorablemente por la dirección de la sociedad pública NEIKER serán puestas en conocimiento de la Comisión Paritaria periódicamente.

8.- Tramitación.- El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del adelanto de nómina salvo supuestos debidamente justificados. El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del adelanto.

9.- Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse a la dirección de la Sociedad Pública NEIKER, la cual a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción.

10.- En la tributación de estos anticipos se aplicará la normativa fiscal vigente.

51.3. Previsión Social.

Siendo el Gobierno Vasco promotor y Socio Protector del Fondo de Pensiones ITZARRI, parece lógico configurar un sistema de pensiones para los empleados de la Sociedad Pública, tanto por suponer a futuro una garantía de niveles adquisitivos, como de generación de ahorro a largo plazo susceptible de ser utilizado para la inversión.

A este respecto se estará a lo establecido en la regulación vigente en cada momento en la Administración General de la CAE que resulte de aplicación a las sociedades públicas.

Artículo 52.- Seguro de accidentes, vida y responsabilidad civil.

La Sociedad Pública NEIKER actualizará las coberturas de la póliza de vida y accidentes; conforme a los siguientes capitales:

VIDA

Muerte:	25.000€
Invalidez Permanente Total:	25.000€

ACCIDENTES

Muerte:	45.000€
Invalidez Permanente Absoluta:	45.000€
Invalidez Permanente Total:	45.000€

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Invalidez Permanente Parcial: 45.000€ (según baremo)

El personal incluido en el ámbito del presente Convenio se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la Sociedad Pública NEIKER en favor de la Sociedad Pública NEIKER, sus representantes, empleados/as y dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional.

Como complemento a este seguro, en el caso de fallecimiento de personal en activo, los miembros de la familia tendrán derecho, por una sola vez y hasta la población del Estado que se trasladen, al abono de los gastos de viaje y de transporte de mobiliario y enseres, previo presupuesto aprobado de los mismos y posterior justificación.

Los capitales asegurados entrarán en vigor al día siguiente de la publicación del presente Convenio.

Artículo 53.- Jubilación parcial y contrato relevo.

El personal laboral fijo podrá solicitar la jubilación parcial simultánea con un contrato de relevo, de conformidad a la normativa de la Seguridad Social vigente en cada momento para tener derecho a pensión contributiva por jubilación y normativa de la CAPV de aplicación al sector público.

Al personal que solicite la jubilación parcial no le serán de aplicación las indemnizaciones por jubilación voluntaria antes de la edad legal de jubilación.

La persona que solicite la jubilación parcial, con carácter general, reducirá su jornada por el máximo permitido por la legislación vigente en cada momento o por la negociación por parte de la empresa y la parte sindical, y suscribirá un contrato a tiempo parcial por el resto de la jornada que no haya reducida.

Las solicitudes deberán presentarse con 3 meses de antelación a la fecha señalada como último día de prestación de servicios a jornada completa. En la solicitud se deberá optar por una de las opciones para la distribución del tiempo de trabajo del contrato a tiempo parcial que se establezcan en el presente Convenio.

La jubilación parcial estará vinculada a la contratación de un/una relevista. El/La relevista podrá ser contratado para el puesto del relevado/a o para cualquier otro puesto, siempre que se cumpla la legislación vigente. El/La relevista cobrará la retribución del puesto que realmente ocupa.

El contrato de relevo finalizará al acceder el/la relevado/a a la condición de jubilación total.

Artículo 54.- Indemnizaciones por jubilación voluntaria.

1.- La jubilación forzosa se producirá al cumplir el/la trabajador/a a la edad legal de jubilación siempre que haya completado el período mínimo de cotización o carencia preciso para adquirir el derecho a alguna pensión.

2.- El personal tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones pasivas, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente escala:

Edad Años	Mensualidades
60	18
61	14



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



62	10
63	6
64	3

3.- A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que, conforme a la presente escala, hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad del/la trabajador/a a la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

4.- Cada una de las mensualidades, integrantes de la indemnización, será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual asignada a la persona interesada en la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

5.- La solicitud deberá ser presentada por la persona interesada tres meses antes de la fecha de jubilación solicitada.

6.- La indemnización establecida en la Orden por la que fuera declarada la jubilación voluntaria se hará efectiva previa presentación por parte del interesado de la Resolución del I.N.S.S., donde se declara la jubilación del mismo, y su fecha de efectos. Asimismo habrá de ser aportada junto con aquella certificación del I.N.S.S. en la que se acredite que el/la interesado/a no se halla incurso en expediente de invalidez.

7.- Los/las trabajadores/as que deseen jubilarse voluntariamente deberán optar por uno u otro sistema, de modo que si la opción es por el contrato de relevo no tendrán derecho a la indemnización prevista en los apartados 1 a 6.

8.- "Este artículo está suspendido por la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi por lo que su eventual aplicación se llevará a cabo con los efectos y en las condiciones que al amparo de la normativa vigente resulte de aplicación a las sociedades públicas".

Artículo 55.- Distribución del Fondo Social anual y Fondo Social especial.

Se establece el presente procedimiento para acogerse a las ayudas previstas con cargo al Fondo social Anual y Especial.

FONDO SOCIAL ANUAL

CAPITULO I. BASES GENERALES

1. Objeto y contenido de las ayudas

Es objeto del presente procedimiento la regulación del contenido, procedimiento de gestión, resolución y pago de ayudas del Fondo Social para el personal beneficiario de las mismas, en las modalidades que a continuación se indican:

a) Ayuda protésica, odontológica, óptica y de audición.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



b) Ayuda para atención a personas con discapacidad.

c) Ayuda a tratamientos e intervenciones médicas excluidos del sistema sanitario público.

Las distintas modalidades podrán ser acumulables.

2. Importe de las ayudas

2.1.- El montante disponible anual será 7.125 € consignados en la partida correspondiente de los presupuestos anuales de NEIKER.

2.2.- Para el cálculo de las ayudas habrá de atenderse al quebranto económico personal que los gastos debidamente justificados supongan para el/la solicitante o, en su caso, para la unidad familiar.

2.3.- La cuantía del quebranto económico, como umbral a partir del cual atender las distintas solicitudes, vendrá determinado en cada supuesto por un porcentaje inversamente proporcional a las retribuciones brutas anuales del/de la beneficiario/a (prestaciones de Seguridad Social, de la Mutua y retribuciones salariales de la empresa), correspondientes al ejercicio que se liquida, conforme a la siguiente escala:

Retribuciones hasta 25.000 €: quebranto del 3%

De 25.0001 € hasta 35.000 €: “ 4%

De 35.0001 € hasta 45.000 €: “ 5%

De 45.0001 € hasta 55.000 €: “ 6%

De 55.0001 € en adelante €: “ 7%

2.4.- En el supuesto de que los gastos que originen el quebranto económico correspondan al cónyuge o hijos o hijas de la persona solicitante, el quebranto económico será el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda según lo establecido en la escala prevista en el apartado anterior sobre los ingresos brutos anuales de los miembros de la unidad familiar y, a tales efectos, se aportará, junto con la solicitud, declaración jurada de los ingresos correspondientes al cónyuge o, en su caso, certificación de no percibir ingresos expedida por la Hacienda Foral o la Agencia Tributaria. Las referencias al cónyuge se entienden extendidas también a la persona que conviva como pareja estable con la persona solicitante siempre que tal condición resulte acreditada mediante certificación expedida por el correspondiente Registro de Parejas de Hecho.

En el caso de percibir prestaciones de la Seguridad Social o de la mutua las mismas deberán de ser acreditadas mediante certificación de la entidad correspondiente.

2.5.- En definitiva, las ayudas se concederán por la diferencia entre los gastos debidamente justificados o cantidad asignada y el importe del quebranto económico, con el porcentaje que corresponda una vez efectuado el ajuste al montante disponible.

2.6.- El importe mínimo a conceder se fija en 50 € y el máximo en 1.500 €.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



2.7.- En el supuesto de que el importe total de las ayudas que correspondan exceda del montante disponible para cada ejercicio, el importe a abonar se calculará de forma proporcional.

3. Ámbito personal

3.1.- Podrá causar derecho a las ayudas mencionadas en el artículo. 1 todo el personal de NEIKER.

3.2.- Las solicitudes formuladas por personal que no haya prestado servicios durante la totalidad del año en que presente la solicitud serán atendidas en cuantía proporcional al tiempo trabajado durante dicho año.

En las solicitudes formuladas por el personal a jornada reducida se tendrá en cuenta el bruto anual percibido.

3.3.- El hecho causante que dé lugar a las ayudas deberá producirse, asimismo, cuando la persona solicitante esté en servicio activo. Las facturas deberán de ser del año en que se realice la solicitud.

3.4.- Se considerarán aquellas solicitudes que traigan causa en situaciones y circunstancias afectantes al personal titular y las referidas al cónyuge e hijos o hijas, con las excepciones siguientes en cuanto los hijos o hijas:

- a. Cuando tengan cumplidos 25 años en la fecha en que se haya producido el hecho causante objeto de las ayudas, excepto que se trate de personas discapacitadas con dependencia absoluta.
- b. Cuando formen parte de otra unidad familiar.
- c. Cuando obtengan rentas de trabajo, computadas anualmente, superiores al salario mínimo interprofesional, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, en el ejercicio que se liquida.

En estos supuestos se adjuntará a la solicitud fotocopia del libro de familia y, en su caso, declaración jurada sobre el importe de las rentas de trabajo de los hijos e hijas.

4. Solicitudes y documentación:

4.1.- Los/las interesados/as deberán presentar solicitud conforme al modelo oficial, debidamente cumplimentada.

4.2.- En aquellos supuestos en que dos sujetos incluidos en los ámbitos de aplicación de estas ayudas tengan beneficiarios/as comunes, sólo uno de ellos podrá causar derecho en favor de los mismos bien que, para la determinación del quebranto, se tendrán en cuenta los ingresos brutos anuales acumulados de ambos.

4.3.- Las solicitudes se acompañarán de la documentación original específica requerida en cada modalidad de ayuda, careciendo de validez la aportada con enmiendas o tachaduras. Excepcionalmente se admitirán fotocopias compulsadas cuando se justifique la imposibilidad de presentar los documentos originales.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



4.4.- A los efectos de comprobación y esclarecimiento de los datos en virtud de los cuales deben resolverse los expedientes, NEIKER podrá solicitar documentación relativa a los mismos o a la situación administrativa o laboral de los/las solicitantes.

5. Plazo y lugar de presentación de solicitudes:

Las solicitudes se formularán a lo largo de cada ejercicio hasta el 30 de diciembre y se enviarán a la atención de Recursos Humanos.

6. Procedimiento de gestión:

6.1. Las solicitudes serán recibidas por el personal de Recursos Humanos quienes darán registro de la solicitud y remitirán copia de la misma. La documentación será velada por el personal de Recursos Humanos de acuerdo a la Ley Orgánica de Protección de Datos.

6.2. Las solicitudes se resolverán por acuerdo de la Comisión Paritaria constituida al efecto, dándose formalidad a dicho acuerdo mediante acta en la que indicará la concesión y denegación de solicitudes, las cuales se notificarán expresamente a los/as interesados/as.

6.3. El pago se efectuará a través de nómina, estando previsto su ingreso, salvo imponderables, en el plazo de hasta cuatro meses desde la fecha de la reunión de la Comisión Paritaria.

6.4. En aquellos supuestos en que el abono de las facturas se hace efectivo en un ejercicio diferente a aquel en que han sido emitidas se considerará la fecha en la que se produce dicho abono como referencia para la correspondiente resolución.

6.5. El Fondo se agotará en cada ejercicio siempre que la demanda sea por importe igual o superior al montante disponible. Las solicitudes que se resuelvan favorablemente en la fase de reclamación se abonarán con cargo al Fondo Social del año siguiente.

7. Compatibilidades:

Estas ayudas son compatibles con los adelantos de nómina, anticipos reintegrables o cualquiera otra prestación concedida por NEIKER que suponga retención mensual en nómina.

8. Incompatibilidades:

8.1. Las modalidades de ayuda objeto de este procedimiento son incompatibles con la percepción de otras de naturaleza similar concedidas por cualquier organismo o entidad públicas para el mismo hecho causante, salvo que fueran de cuantía inferior, en cuyo caso, si se acreditan documentalmente su naturaleza y cuantía, podrá solicitarse la diferencia.

8.2. Así mismo, son incompatibles con las ayudas previstas para los mismos supuestos en otros Acuerdos y Convenios Colectivos a los que pueda estar adscrito otro miembro de la unidad familiar y ser beneficiario/a de las mismas, excepto que como en el apartado anterior, fueran de cuantía inferior, en cuyo caso podrá solicitarse la diferencia.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



8.3. En los supuestos a que se refieren los apartados anteriores el importe de las ayudas de cuantía inferior percibidas por los interesados/as se deducirá del importe final de la ayuda que resulte en aplicación del Fondo Social.

9. Falsedad en solicitudes:

La ocultación de datos, la falsedad en la documentación aportada o la omisión de la requerida dará lugar a la denegación de la ayuda solicitada o pérdida de la concedida, con la devolución, en este último caso, de las cantidades indebidamente percibidas, con independencia de las responsabilidades penales previstas en el artículo 390 y siguientes del Código Penal, así como las responsabilidades civiles y administrativas a que pudiera dar lugar.

CAPITULO II. BASES ESPECÍFICAS

10. Ayuda protésica y odontológica:

10.1. Esta modalidad consistirá en una prestación económica destinada a sufragar los gastos habidos con ocasión de la adquisición de las siguientes prótesis.

I. Prótesis dentarias:

- Dentadura completa
- Dentadura superior o inferior
- Piezas sueltas o endodoncia
- Obturaciones o empastes
- Implantes osteointegrados
- Ortodoncia

II. Prótesis oculares:

- Gafas correctoras de la visión en sus diversas modalidades
- Renovación de cristales
- Lentillas correctoras de la visión (se excluyen los líquidos de mantenimiento)

En este supuesto se podrá percibir la ayuda cada cinco años y con referencia a los gastos del ejercicio que se liquida y, en el supuesto de que el gasto derive de la adquisición de monturas, se computará como gasto susceptible de ayuda un importe que no podrá exceder de 90 € cada montura.

Queda excluida de las ayudas la adquisición de gafas de sol salvo prescripción oftalmológica obligatoria.

III. Prótesis auditivas y de fonación:

- Audífonos

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



- Aparatos de fonación

IV. Otras prótesis no quirúrgicas, aparatos especiales y vehículos para personas con movilidad reducida:

Sólo serán objeto de ayuda aquellas prótesis no quirúrgicas o aparatos especiales que no figuren en la relación de prestaciones del sistema sanitario público o sistema mutualista de carácter público o hayan sido denegadas expresamente.

10.2. Documentación:

- a) Justificación de necesidad de la prótesis.
- b) Facturas originales legalmente conformadas. Dichas facturas estarán expedidas por establecimientos especializados. En ellas deberá constar el C.I.F./N.I.F, fecha y firma, así como detalle del bien adquirido, nombre, apellidos y domicilio del comprador.
- c) Justificante de haber abonado, por cualquier medio, el importe de las facturas.

11. Ayuda para atención a personas con discapacidad

11.1. Esta modalidad de ayuda está destinada a financiar los gastos sufridos con ocasión del pago de tratamiento, rehabilitación o atención especial de discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Así mismo incluye los gastos necesarios para la adaptación de vehículo a motor y vivienda a las necesidades de la persona con discapacidad; con un límite máximo de 1.500 euros.

11.2. En el supuesto de que el/la paciente tenga asignada alguna pensión oficial o sus progenitores o cónyuge resulten beneficiarios de alguna prestación familiar como consecuencia de la discapacidad, el 75% se descontará de los gastos auxiliables cuando se trate de gastos asistenciales permanentes en centros residenciales o prestados en el domicilio.

11.3. Documentación:

- a) Certificado acreditativo de la discapacidad emitido por el órgano competente.
- b) Certificado del I.N.S.S. en el que conste la cuantía de la pensión o prestación familiar que, en su caso, tenga asignada, o certificación negativa al efecto.
- c) Certificado del organismo competente del territorio donde tenga fijada su residencia (Instituto Foral de Bienestar Social - Diputación Foral de Araba. Departamento de Acción Social- Diputación Foral de Bizkaia. Departamento de Servicios Sociales - Diputación Foral de Gipuzkoa), sobre las ayudas recibidas durante el ejercicio en atención al paciente, o certificación negativa en su caso.
- d) Facturas de los gastos, expedidas por centros o instituciones de rehabilitación, por profesionales especializados en tratamiento, recuperación y rehabilitación de discapacidades o deficiencias y, en su caso, los gastos originados por desplazamiento.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



- e) Las facturas reunirán los requisitos señalados en el artículo 10.2.b).
- f) Justificante de haber abonado, por cualquier medio, el importe de las facturas.

12.- Ayuda por tratamientos e intervenciones médicas:

12.1. Consistirá en la financiación de los gastos ocasionados por tratamientos médicos e intervenciones quirúrgicas, con excepción de las que tengan como objeto la corrección de defectos de refracción simple (se incluirán únicamente las correcciones de miopía de seis o más dioptrías; de hipermetropía de cuatro o más dioptrías y de presbicia precoz, es decir, en personas en edad inferior a los cuarenta años), siempre que vengan excluidos de la asistencia médico-farmacéutica prestada por el sistema sanitario público o sistema mutualista de carácter público y no tengan como única finalidad la estética.

Incluye, así mismo, la continuación de los tratamientos de rehabilitación, con un número máximo de sesiones equivalente al tratamiento inicial recibido y, en cualquier caso, por un periodo que no excederá de dos años, siempre que dicho tratamiento venga recomendado por un facultativo de la especialidad.

12.2. Documentación:

- a) Certificado expedido por el órgano competente (Osakidetza, I.N.S.S., Mutuas) en el que se haga constar que el tratamiento o intervención quirúrgica a la que ha sido sometido queda excluido de prestación.
- b) Informes médicos sobre diagnóstico de la enfermedad o lesión y tratamiento recibido.
- c) Facturas expedidas por el centro especializado donde haya recibido el tratamiento (ver art. 10.2.b) y justificante de su abono.

13.- Tratamientos de fertilidad:

13.1.- En los supuestos en que el tratamiento médico sea de reproducción asistida se deberá acreditar su exclusión de las prestaciones del sistema sanitario o mutualista público y, la prestación consistirá en una ayuda máxima de 1.500 €, pagadera de una sola vez.

13.2.- Las ayudas incluirán el tratamiento farmacológico específico del proceso de reproducción asistida excluyéndose cualquier otro gasto de farmacia.

13.3.- En este supuesto la documentación que deberá acompañar a la solicitud será la prevista en el punto 2 del artículo 12, anterior.

13.4.- Cuando se haya producido un tratamiento de fertilidad con éxito, no se podrá volver a optar, por esta causa, a las ayudas correspondientes al Fondo Social.

14.- Base de cotización:

Las ayudas derivadas de la distribución del Fondo Social integrarán la base de cotización del Régimen General de la Seguridad Social en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Disposición Adicional

Excepcionalmente, las ayudas podrán extenderse a los gastos de desplazamiento de los pacientes y acompañantes, siempre que ello fuera imprescindible, circunstancias que en cada caso analizará la Comisión Paritaria a fin de adoptar la resolución oportuna, en función de la distancia y frecuencia de los desplazamientos.

FONDO SOCIAL ESPECIAL

Adicionalmente NEIKER constituirá un “Fondo Social Especial” de 30.000 € que tendrá por objeto la financiación de otro tipo de atenciones sociales no contempladas en el anterior procedimiento, y otras causas de naturaleza excepcional. A la Comisión Paritaria le corresponde la distribución del fondo. La cuantía del quebranto económico, como umbral a partir del cual atender las distintas solicitudes vendrá determinada en cada supuesto por un porcentaje del 5% sobre las retribuciones brutas por niveles o grupos salariales de los/las solicitantes, exclusión hecha de la antigüedad.

De entre las atenciones que constituirán objeto de financiación a cargo del Fondo Social Especial se excluirán cuantos tratamientos e intervenciones integren la asistencia médico-farmacéutica prestada por la Seguridad Social o algún otro sistema público de previsión, exceptuando aquellos supuestos de especial urgencia y gravedad en los que competirá a la Comisión Paritaria su resolución.

En el supuesto de que el Fondo Social Especial se viese mermado, la aplicación del Fondo Social Anual quedaría en suspenso dedicando la cuantía de éste a completar el Fondo Social Especial hasta la cantidad de 30.000 €.

Artículo 56.- Personal con capacidad disminuida.

El trabajador o trabajadora que obtenga, de los organismos competentes, declaración de incapacidad para el ejercicio de las funciones de su puesto de trabajo gozará del derecho a ocupar la primera vacante que se produzca compatible con su estado de salud y aptitudes profesionales, excluyendo los supuestos de Incapacidad Absoluta. La Comisión Paritaria, previo análisis individualizado de las circunstancias que concurran en las solicitudes presentadas, determinará, para cada supuesto concreto, las retribuciones que, en su caso, pudieran garantizarse.

Artículo 57.- Actividades de Formación.

1.-La formación es un instrumento básico al servicio de la gestión estratégica de los recursos humanos de la Sociedad Pública NEIKER. A través de la misma, se incrementa la capacitación profesional de los/las empleados/as y se mejora la calidad del servicio. En consecuencia la Sociedad Pública NEIKER se compromete a colaborar intensamente en esta materia con la representación del personal.

2.-Se contemplan dos niveles de actividades de formación:

a) La formación dirigida a satisfacer las necesidades de reciclaje y perfeccionamiento en el puesto de trabajo, será considerada como formación obligatoria, derivada de las necesidades de la organización y será impartida fundamentalmente, dentro de la jornada laboral. Se procurará que esta formación cubra las necesidades de todos los grupos y niveles.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



b) El resto de las actividades de formación se realizarán prioritariamente fuera de la jornada laboral, valorándose, en su caso, en la medida que se estipule, a efectos de acceso, promoción, etc.

3.-La Sociedad Pública NEIKER, cubiertas las necesidades de servicio, posibilitará la máxima asistencia a estas actividades, manteniendo un criterio de igualdad, tanto en la selección del personal que solicite acudir, como, en su caso, en la reedición de los cursos.

4.-La Comisión Paritaria tendrá conocimiento previo y participará en la elaboración de los planes de formación y en el establecimiento de los criterios de adjudicación de los cursos. Podrá, igualmente, promover la realización de los cursos, seminarios y planes de formación que estime necesarios recibiendo trimestralmente información respecto a las solicitudes presentadas y resoluciones desfavorables.

TÍTULO X RETRIBUTIVO EN RETRIBUTIVO

Artículo 58.- Incremento retributivo.

Los incrementos salariales serán los mismos que los aplicados al personal laboral del Gobierno Vasco incluido los fondos adicionales que se pacten y respetando la Ley de Presupuestos de la CAPV.

Artículo 59.- Retribución Fija Anual.

Las retribuciones fijas anuales por grupos serán las expuestas en el Anexo II de este convenio dependiendo del puesto y/o grupo profesional de cada trabajador/a y del grupo salarial en el que se encuentre cada puesto y/o grupo.

Por la excepcional naturaleza del puesto de Investigador/a Invitado/a, su retribución será variable con el tope máximo, en extrapolación anual, de la de los Directores Técnico y de Recursos.

Las citadas cuantías consignadas por grupo retribuyen la jornada anual establecida en el artículo 23.

Artículo 60.- Antigüedad.

1. Los importes de las retribuciones por antigüedad serán los especificados en el anexo II, devengados mensualmente por la prestación de tres años de servicio efectivo.

2. Para el perfeccionamiento de trienios por el personal fijo, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivamente prestados indistintamente en cualquier Administración, Organismo o Entidad del sector público, tanto en calidad de funcionario/a de carrera o interino/a como contratado/a en régimen de derecho administrativo o laboral en cualquiera de las modalidades de contratación. A los efectos de cómputo de tiempo de servicios prestados, están incluidos los contratos del personal investigador en formación regulados en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, así como las personas que hayan actualizado su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social por haber participado en

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



programas financiados por entidades u organismos públicos regulados por el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre.

Los efectos económicos serán a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

3. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 61.- Complementos salariales.

Los complementos salariales son los que se especifican en el Anexo III. La Dirección dará cuenta periódica a la Comisión Paritaria de las cantidades pagadas y trabajadores afectados por dichos complementos.

Estos complementos salariales serán incrementados en la misma proporción que el incremento salarial que se pacte.

Artículo 62.- Indemnización por desplazamiento, gastos de comida y kilometraje.

Los/las trabajadores/as que como consecuencia del cumplimiento de las necesidades del servicio vengán obligados a realizar desplazamientos, tendrán derecho a percibir las siguientes compensaciones económicas:

- a) Kilometraje. Como criterio general se utilizará el vehículo de la empresa o medio colectivo de desplazamiento. Cuando ello no fuera posible, con la debida autorización, la utilización del vehículo propio se compensará con 0,29 €/km.
- b) Los desplazamientos ordenados por el Instituto darán lugar a la compensación de gastos de alojamiento que se justifiquen adecuadamente.
- c) Los gastos por almuerzo y cena realizados en el Estado individualmente considerados, no superarán las 20 €.
- d) En los desplazamientos al Estado o al extranjero los Servicios Generales de NEIKER concertarán los alojamientos y el desplazamiento con agencias especializadas.

TITULO XI EUSKALDUNIZACIÓN

Artículo 63.- Euskaldunización y Alfabetización.

1.- Criterios generales de actuación:

- a) La euskaldunización es un derecho de todos/as los trabajadores/as de NEIKER.
- b) De acuerdo con la Disposición Adicional Cuarta del Decreto 86/1997 de 12 de abril, por el que se regula el proceso de normalización del uso de euskera en las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco, la sociedad pública NEIKER elaborará acciones de euskaldunización, previa negociación con la Comisión Paritaria.
- c) Dado que el aprendizaje del euskera se entiende laborioso y requiere de gran esfuerzo personal, tendrán prioridad para acceso a las enseñanzas aquellas personas que deban acreditar un perfil lingüístico determinado por el plan de euskaldunización de NEIKER.

2.- Vías de euskaldunización:

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



El personal al servicio de NEIKER tendrá opción a las siguientes vías reglamentarias para el aprendizaje del euskera:

- a) Asistencia a las clases impartidas en cada centro o en cursos organizados por el I.V.A.P. Los que asistan a las clases señaladas en este apartado, podrán hacerlo dentro del horario de trabajo, teniendo en cuenta el principio del "esfuerzo" compartido, es decir, la mitad del tiempo será a cargo del alumno/a y la otra mitad a cargo de NEIKER, todo ello con la debida autorización de la dirección del centro, que tendrá la responsabilidad de compatibilizar los horarios de trabajo como premisa fundamental.
- b) Asistencia a centros homologados por H.A.B.E. El personal que asista a las clases señaladas en este apartado, lo hará fuera del horario de trabajo, pero los gastos de matrícula correrán a cargo de NEIKER. Se le reconocerá con derecho a disfrutar un permiso retribuido de duración equivalente a un cuarto de las horas de asistencia al curso. Tanto los gastos de matrícula como el permiso retribuido se realizarán, previa justificación de los gastos realizados y asimismo, de asistencia y aprovechamiento con certificado de la Dirección del Centro o Euskaltegi.
- c) Asistencia a internados o barnetegi-s. Las personas que asistan a los internados mencionados en este apartado, podrán hacerlo en calidad de "liberados/as", teniendo en cuenta que para asistir a los mismos, será necesario obtener con carácter previo el nivel adecuado y superar una prueba de ingreso. El calendario de asistencia a dichos internados deberá estar supeditado a las necesidades de los servicios, debiendo ser autorizado por la Dirección de NEIKER.

3.- Aprovechamiento de los cursos y evaluación:

Existirá un sistema de evaluación continua y de seguimiento del aprendizaje del euskera en los centros. Al final de cada curso se realizará un informe personalizado sobre el grado de aprovechamiento y nivel alcanzado de cada una de las personas que hayan asistido a los cursos.

TÍTULO XII SALUD LABORAL

Artículo 64.- Derechos y Obligaciones.

1.- Las partes firmantes se comprometen a cumplir las disposiciones en materia de Salud Laboral en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 65.- Comité de Seguridad y Salud.

1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de prevención de riesgos.

2.- Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud que estará compuesto a partes iguales por representantes sindicales o trabajadores/as designados por estos y por la Dirección de NEIKER.

3.- El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



horas mensuales retribuidas previsto en la legislación aplicable y en el Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Sociedad Pública NEIKER en materia de prevención de riesgos.

4.- La Sociedad Pública NEIKER deberá proporcionar a los/las Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

5.- El Comité se reunirá al menos una vez cada tres meses. También siempre que lo convoque su presidente por libre iniciativa o a petición de tres o más de sus componentes.

6.- Las decisiones adoptadas por este Comité serán propuestas a la Dirección de NEIKER, la cual dictará las normas para su eficaz cumplimiento.

7.- El Comité o los/as Delegados/as de Prevención presentes podrán decidir la paralización inmediata de una actividad por falta de medidas de seguridad y salud que pudieran suponer riesgo inmediato de accidente o quebranto grave de salud, no pudiendo ningún trabajador ser obligado a trabajar en tales condiciones, en tanto no se adopten las medidas necesarias para la corrección de tales circunstancias.

8.- El Comité de Seguridad y Salud acordará las medidas especiales o cambios en el trabajo para la protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles y trabajadoras embarazadas.

Artículo 66.- Funciones y objetivos del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, ejercerá su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades propias con los siguientes objetivos:

1.- Labor de investigación, tanto en los accidentes como en las enfermedades profesionales. Esta labor ha de encauzarse hacia la consecución de los siguientes resultados:

- a) Identificar y localizar las fuentes principales de riesgo (determinando los materiales, máquinas y las herramientas que con más frecuencia se vinculan a los accidentes y las tareas más susceptibles de producir contingencias).
- b) Descubrir la naturaleza y magnitud de los accidentes y enfermedades en los departamentos según las ocupaciones.
- c) Indicar la necesidad de revisión de las distintas clases de equipos y materiales.
- d) Descubrir insuficiencias en los procesos y operaciones en las que por mala planificación o empleo de métodos anticuados se produzcan riesgos.
- e) Descubrir hábitos inseguros que indiquen la necesidad de adiestrar a los trabajadores.
- f) Descubrir la incorrecta colocación del personal en casos en que las inaptitudes o impedimentos físicos contribuyan a los accidentes.
- g) Permitir una evaluación objetiva del progreso de un programa de seguridad mediante análisis continuos de los efectos de las diferentes medidas de seguridad.
- h)

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



2. Labor de actualización, debiendo estar puntualmente informados respecto a la normativa técnicas, y medidas de seguridad e higiene que se publiquen. En concreto deberán:

- a) Estudiar y atender los informes periódicos de la empresa y las recomendaciones que el propia Empresa realice en materia de Seguridad e Higiene.
- b) Promover la creación de sistemas de información periódica y boletines que permitan conocer las estadísticas y los índices.
- c) Labor de información, realizada mediante la propuesta y desarrollo por los propios Comités, en cuanto les sea posible, de las siguientes actividades:
- d) Celebración de reuniones divulgativas.
- e) Promoción de la seguridad.
- f) Carteles y exhibiciones.
- g) Campañas intensivas que sirvan para centrar la atención en un programa.
- h) Cursos y demostraciones.

3.- Actuación con trabajadores/as de especial sensibilidad.

La empresa elaborará un procedimiento específico, que se negociará en el Comité de Seguridad y Salud, en el que se regulen las actuaciones que se han de llevar a cabo para la tramitación de las solicitudes de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud del personal empleado, a fin de adaptar el puesto de trabajo a las condiciones psicofísicas del personal afectado.

Artículo 67.- Riesgos laborales.

La empresa con la Evaluación de Riesgos identificará y eliminará los riesgos presentes en las actividades de NEIKER evaluando y tomando las medidas oportunas en aquellos riesgos que no se puedan evitar.

La empresa a lo largo de toda su cadena de mando vigilará y será responsable de los riesgos que se generen en cualquier actividad de la empresa. Así mismo, todo el personal tendrá responsabilidad respecto a la tarea que realiza (por acción u omisión) con arreglo a su categoría, formación e instrucciones recibidas.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral velará por el control de las condiciones tanto ambientales como laborales de los puestos de trabajo en los que se puedan generar riesgos de cualquier índole.

El personal tendrá derecho a un reconocimiento médico previo al inicio de su actividad, así como otros periódicos anuales, en los que se prestará especial atención a la detección a afecciones y/o patologías descritas como consecuencia de sus actividades. Igualmente, tendrán derecho posteriormente a su incorporación tras bajas de larga duración.

En caso de aparición de síntomas atribuibles al trabajo se realizará un estudio específico del puesto de trabajo así como un reconocimiento médico especializado relacionado con dichos riesgos.

1. Trabajo con pantallas de visualización

En el reconocimiento médico periódico anual se prestará especial atención a la detección de problemas oculares, del aparato locomotor y psicológicos.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



2. Riesgo psicosocial
En el reconocimiento médico periódico anual se prestará especial atención a la detección de problemas de índole psicosocial.
3. Trabajos ergonómicos
En el reconocimiento médico periódico anual se prestará especial atención a la detección de trastornos musculoesqueléticos.
4. Seguridad vial
En el reconocimiento médico periódico anual se prestará especial atención a la detección de problemas derivados del uso de vehículos tanto de forma periódica como rutinaria.
5. Actividades penosas, tóxicas, peligrosas
Para la catalogación de actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, se estará a lo dispuesto a la legislación vigente en la materia.
En el reconocimiento médico periódico anual se prestará especial atención a la detección de problemas generados por riesgos químicos, físicos, biológicos y ergonómicos derivados de actividades, penosas, tóxicas o peligrosas.
En aquellos casos de dedicación exclusiva en un puesto de trabajo con riesgos penosos, tóxicos o peligrosos se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto de trabajo y, previo informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral se establecerán las medidas correctoras oportunas para evitar o paliar la situación generada.

En cualquier caso corresponderá al Comité de Seguridad y Salud laboral el seguimiento y control del cumplimiento de los apartados anteriores, con posterior información a la Comisión Paritaria.

Artículo 68.- Ropas de Trabajo.

La Sociedad Pública NEIKER vendrá obligada a proporcionar al personal y con carácter anual los uniformes, la ropa y calzado adecuado de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de los/las trabajadores/as, la cual se procederá a regular en el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 69.- Reconocimientos médicos.

Se procederá a realizar reconocimiento médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

- a) Reconocimiento de ingreso: Tendrá carácter obligatorio y se efectuará a la admisión del/la trabajador/a al servicio de la Sociedad Pública NEIKER.
- b) Reconocimiento periódico ordinario anual: Se practicará a aquellos/as trabajadores/as que a juicio del Servicio Médico de Empresa y en base a la existencia de factores de riesgo para la salud fuese oportuno realizarlos llevándose a cabo análisis sobre medicina preventiva en los puestos de especial peligrosidad. Asimismo se posibilitará un reconocimiento médico a todo/a trabajador/a que lo solicite.
- c) Reconocimiento periódico bienal: Se realizará a todos los/las trabajadores/as afectados/as por el Convenio, incidiese o no en ellos riesgos para su salud.



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Todos los reconocimientos ordinarios anuales como bienales tendrán carácter voluntario, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo a la Comisión Paritaria, o al Comité específico que pudiera crearse en el seno de ésta.

Podrá realizarse un reconocimiento específico a solicitud de un/a trabajador/a si, a juicio del Comité de seguridad y salud, concurren las circunstancias que lo hagan necesario. Los costes de estas pruebas serán a cuenta de la empresa.

La Comisión Paritaria o Comité específico que pudiera crearse en el seno de ésta, tendrá conocimiento de las pruebas a realizar y los resultados se entregarán a cada interesado/a.

TITULO XIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 70.- Faltas y sanciones laborales y procedimiento sancionador.

1.- Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la Sociedad Pública NEIKER, a propuesta del/la instructor/a que se designe cuando proceda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente Convenio Colectivo.

2.- No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores o las trabajadoras.

3.- Toda falta cometida por un/a trabajador/a con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.- Se considerarán **faltas leves**:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros/as o subordinados/as.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se apruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres o cinco días al mes así como el uso abusivo de los medios materiales.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

5.- Se considerarán **faltas graves**:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los/las superiores, compañeros/as, subordinados/as o público en general.
- b) El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los/las superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o pueden derivarse perjuicios graves para el servicio. Cuando el/la trabajador/a perciba que las órdenes dadas supongan un perjuicio para el servicio o un riesgo para él tendrá derecho a recibir una orden por escrito.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



- c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del/la trabajador/a o de otros/as trabajadores/as.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La realización de actos que encubran las faltas de puntualidad, asistencia o permanencia en el trabajo, de otros/as trabajadores/as.
- i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- j) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- k) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- l) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en la Sociedad pública NEIKER.
- m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

6.- Se considerarán faltas **muy graves**:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- f) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- g) El robo o hurto tanto a la Sociedad Pública NEIKER como a los compañeros/as de trabajo o cualquier persona dentro de las dependencias de la Sociedad Pública NEIKER o fuera de éstas durante el trabajo.
- h) Acciones contra derechos fundamentales de las personas y el acoso.
- i) El incumplimiento consciente y reiterado de las normas de seguridad y salud laboral en relación con la tipificación establecida en la legislación vigente en esta materia.
- j) La simulación de enfermedad o accidente así como el desarrollo de actividades incompatibles con la recuperación durante las mencionadas situaciones.

7.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- c) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a tres meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años.
- c) Despido.

8.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los/las trabajadores/as y al interesado/a, dándose audiencia a éste, y siendo oídos aquéllos en el mismo.

9.- Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, partir de la fecha en que la Sociedad Pública NEIKER tuvo conocimiento de su comisión y, quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del/la trabajador/a expedientado/a.

10.- Al/la trabajador/a, que sea objeto de despido como consecuencia de la comisión de una falta disciplinaria, se le garantiza el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en los supuestos de que el despido sea declarado improcedente por la autoridad laboral competente.

11.- Todas las sanciones podrán ser recurribles ante la autoridad competente.

TÍTULO XIV ACCIÓN SINDICAL

Artículo 71.- Acción Sindical.

1.- La acción sindical del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se desarrollará de conformidad con lo establecido en la normativa legal existente y en el Acuerdo Marco sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2.- Asimismo la empresa facilitará los medios necesarios para la acción sindical en la empresa tales como el uso de teléfono, ordenador y red informática, biblioteca y gastos de desplazamiento entre los centros de trabajo.

TÍTULO XV PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN EN MATERIA DE ACOSO

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Artículo 72.- Preámbulo.

Este Título tiene por objeto establecer un método progresista basado en la coparticipación entre NEIKER y los sindicatos (en adelante las Partes), que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las quejas relativas a todas las modalidades de acoso, con las debidas garantías, procedimientos imparciales y justicia natural, tomando en consideración la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos a los demás. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que aquí se reconocen se interpretarán de conformidad con la declaración Universal de los Derechos Humanos, la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Ordenamiento jurídico vigente y los Tratados y Anexos internacionales sobre las mismas materias ya ratificados por el Estado.

Las Partes reconocen que el presente Título es una mejora de las estructuras y procedimientos de prevención y solución existentes.

Artículo 73.- Principios Directores.

1.- Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, NEIKER reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los miembros del personal disfruten de igualdad de oportunidades y de trato. Las Partes reconocen que todas las formas de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una falta grave que no puede ni debe ser tolerada. En consecuencia, las Partes se comprometen a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

2.- Los comportamientos antes dichos ocasionan daños a la salud mental o física y al bienestar de los individuos. Consecuentemente dichos comportamientos pueden llegar a ser calificados como maltrato físico y/o psicológico a las personas. También socavan los objetivos y la labor de NEIKER y empañan su reputación. Por consiguiente, las Partes acuerdan que toda persona que considere que ha sido objeto de acoso deberá tener derecho a presentar queja y ello sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda ejercitar. En este caso NEIKER podrá personarse como acusación particular, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que pueda adoptar.

3.- NEIKER garantiza el derecho a invocar los procedimientos previstos en el presente Título sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen un alegato como a aquellas que faciliten información en relación con dicho alegato o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Título.

4.- Las Partes acuerdan que todas las personas protegidas que presenten una queja de acoso tendrán derecho a solicitar al/la superior/a jerárquico/a correspondiente, como una de las medidas cautelares, dejar de trabajar con la persona denunciada sin temor a ser objeto de ningún tipo de trato desventajoso o injusto ni de represalias.

5.- Las Partes acuerdan que toda violación de los derechos establecidos en el presente Título será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas. Para ello, la decisión del Comité de Seguridad y Salud será trasladada a la dirección de NEIKER, quien adoptará las medidas oportunas.



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



6.- Las Partes acuerdan formular y aplicar estrategias – que incluirán elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación – con el objetivo no sólo de prevenir el acoso sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran NEIKER de conformidad con el espíritu y la intención del presente Título. Tanto las personas que ocupen cargos de responsabilidad como el resto del personal recibirán formación respecto del funcionamiento práctico de este Título.

7.- Las Partes destacan que incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de acoso establecidas en el presente Título. Las Partes desarrollarán todos los esfuerzos para garantizar que todo el personal colabore para la aplicación y el funcionamiento eficaz del presente Título.

8.- Las Partes reconocen su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo proceso abarcado por este Título. Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

9.- NEIKER reconoce el papel de los sindicatos en lo que atañe a la representación de cualquier persona protegida, que así lo solicite, en relación con los asuntos objeto del presente Título. Asimismo, reconoce el derecho de los sindicatos a estar informados de todas las denuncias de acoso presentadas y su resolución. Éstos, a su vez, se comprometen a salvaguardar el derecho a la intimidad y a la confidencialidad en los términos expresados en el punto 8 del presente artículo.

10.- Las Partes acuerdan que se facilitará la asistencia y el apoyo necesarios para asegurarse que, cuando sea posible, un alegato de acoso pueda solucionarse de manera extraoficial entre las partes directamente implicadas.

11.- Las Partes reconocen que, cuando no se logre llegar a una solución extraoficial entre las partes directamente implicadas, deberán aplicarse los procedimientos previstos en el presente Título para garantizar que la cuestión se trate con justicia, confidencialidad y oportunidad.

12.- En todo caso, la propuesta planteada en cualquiera de las vías que se establecen en el presente Título no podrán afectar a derechos de terceras personas, ni su interposición será obstáculo para la tramitación o resolución de los recursos y reclamaciones que conforme a la Ley correspondan.

13.- La iniciación del procedimiento establecido en el presente Título, por cualquiera de sus vías, ni interrumpe ni amplía los plazos de reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

14.- Sin perjuicio de las medidas cautelares que se adopten, la interposición de una demanda civil o de una querrela criminal dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en este Título.

15.- NEIKER proporcionará a las partes implicadas en quejas en materia de acoso la asistencia que corresponda, que incluirá el asesoramiento.

16.- Las Partes reconocen la necesidad de proporcionar distintos procedimientos alternativos a los legalmente vigentes para la resolución de conflictos a fin de que pueda responderse adecuadamente a la variada gama de quejas en materia de acoso que pueden plantearse.

17.- El Servicio de Prevención de NEIKER constituye en este Título una pieza básica y fundamental como elemento de información y asesoramiento y al mismo podrán

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



acudir tanto las personas protegidas como las demandadas y todas cuantas se contemplen en el mismo.

Artículo 74.- Definiciones.

1.- La expresión «persona protegida» se refiere a las personas amparadas por el presente Título, e incluye a:

- a) los/as trabajadores/as de NEIKER;
- b) los/as becarios/as, personal de prácticas, personal de subcontratas;
- c) toda persona que se haya encontrado en alguna de las situaciones descritas en los párrafos a) y b) antes citados y que alegue que su relación con NEIKER llegó a su término (en forma de dimisión, despido o de otro modo) debido a una situación de acoso, y que invoque el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

2.- La expresión «demandante» se refiere a toda persona protegida que haya planteado una queja en virtud del presente Título.

3.- La expresión «demandado» se refiere a toda persona respecto de la cual se haya formulado un alegato de acoso.

4.- En el proceso ante el Comité de Seguridad y Salud, la expresión «participantes» se refiere al demandante, al demandado y a NEIKER.

5.- La expresión «representante de los sindicatos» se refiere a los miembros del Comité de Seguridad y Salud o del Comité de Empresa, a los miembros acreditados de los sindicatos, a los/las delegados/as de prevención o a cualquier miembro del personal que los sindicatos designen para representarlos.

6.- La expresión «días» se refiere a días hábiles.

7.- La expresión «queja en materia de acoso» se refiere a la comunicación a los órganos competentes de la situación de acoso por los medios y procedimientos establecidos en el Título encaminada a iniciar un proceso de solución de un conflicto derivado por un presunto acoso.

8.- La expresión «acoso» abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada. Incluye los supuestos que se recogen a continuación, si bien estos no conforman una lista cerrada:

a) Intimidación: agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de una persona protegida. La intimidación puede manifestarse a través de:

1. Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona protegida.
2. Ataques persistentes y negativos al rendimiento personal o profesional.
3. La manipulación de la reputación personal o profesional de una persona protegida a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



4. El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona protegida, o de la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o de la asignación de tareas imposibles.
5. El control desmedido o inapropiado del rendimiento de una persona protegida.
6. La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.
7. El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

b) Acoso sexual: toda conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que haga que una persona protegida se sienta humillada, coaccionada, discriminada o insultada. Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona protegida. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a una persona protegida, en cualquier plano, a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de dicha persona protegida, aun cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre la carrera o el empleo de la persona protegida de que se trate. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

1. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
2. Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de una persona protegida.
3. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
4. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.
5. La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
6. Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona protegida, que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
7. Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual

La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe NEIKER.

c) Acoso por razones ideológicas y/o por pertenencia a organizaciones políticas o sindicales. Este se manifiesta en lo siguiente:

1. Acciones destinadas a discriminar, excluir o aislar a una persona por su pertenencia a una organización política o sindical.
2. Acciones destinadas a obstaculizar y desacreditar la actuación representativa sindical.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



3. La manipulación de la reputación personal o profesional de las personas por su adscripción ideológica o sindical, mediante la difamación, ridiculización o desacreditación.

9.- La expresión «conciliación» se refiere al proceso por el que un conciliador alienta a las Partes a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellas y a alcanzar una conclusión mutuamente aceptable, lógicamente, en aquellas materias de las que libremente puedan disponer sin afectar a derechos de terceras personas.

10.- La expresión «superior jerárquico correspondiente» se refiere al superior directo de la persona protegida o a cualquier superior jerárquico.

Artículo 75.- Prevención.

1.- Todas las personas protegidas recibirán una copia del presente Título. Las Partes se asegurarán de que todas las personas protegidas conozcan de la existencia del presente Título y procederá a preparar una guía, destinada a todas las personas protegidas, sobre las consecuencias del presente Título y el funcionamiento del procedimiento aplicable a las quejas en materia de acoso.

2.- Se facilitará a todas las personas protegidas formación completa, periódica y permanente sobre prevención del acoso sexual, la intimidación y cualquier otra modalidad de acoso.

3.- NEIKER proporcionará a los servicios con responsabilidad en prevención y en formación, capacitación e información en materia de prevención del acoso en general, y sobre el funcionamiento del presente Título en particular. Este apartado será también de aplicación a los/las delegados/as de prevención. Las personas representativas de las partes que suscriben el presente Título que de algún modo vayan a participar en el proceso de mediación o conciliación participarán en un curso básico sobre el proceso y las técnicas de mediación a cargo de NEIKER.

4.- Se facilitará información acerca del presente Título a todas las personas protegidas cuando accedan por primera vez al ámbito del presente Convenio.

5.- NEIKER creará y mantendrá fuentes de información más completas y detalladas en relación con la prevención y la solución de los casos de acoso, para uso de las personas protegidas, que deseen obtener dicha información.

Artículo 76.- Disposiciones Generales.

1.- Inicio del Procedimiento. El procedimiento se iniciará por medio de queja que se presentará por escrito individual de la persona denunciante o de su representante legal.

2.- Comunicación de información, respeto de la intimidad y confidencialidad. Cuando una persona protegida someta una queja en materia de acoso e invoque los medios previstos en el presente Título para su resolución, el demandante y el demandado tendrán derecho a que se les comunique todo el material pertinente en relación con el resultado del proceso, con arreglo a las condiciones siguientes:

a) la expresión «todo el material pertinente a efectos del resultado del proceso» se refiere a todos aquellos documentos e informaciones conservados o generados por NEIKER y por las personas directamente implicadas en la queja en materia de acoso desde la fecha de recepción de dicha queja.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



3.- Resolución extraoficial de las quejas en materia de acoso. En aquellos procesos extraoficiales en los que participe el Comité de Seguridad y Salud, se archivará la correspondiente documentación en el archivo del Servicio, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 77.- Resolución extraoficial de los incidentes en materia de acoso.

1.- Se alienta a las personas protegidas que consideren que han sido o están siendo objeto de acoso a que traten de resolver en primera instancia el asunto directamente y de manera extraoficial con la persona o el grupo de que se trate. En este sentido, podrá obtenerse información y asesoramiento por parte de:

- a) el/la superior jerárquico/a que corresponda al miembro del personal;
- b) cualquiera de los miembros del Comité de Seguridad y Salud o persona que éste designe;
- c) un/a representante de los sindicatos;
- d) un/a representante de la dirección de NEIKER

2.- Para entrevistarse con la persona demandada, la persona demandante podrá hacerse acompañar por cualquiera de las personas antes citadas o por otra persona protegida, las cuales podrán, si así lo solicita la persona demandante, tratar o facilitar el proceso de resolución extraoficial a través de la conciliación y la mediación. Todo intento de resolver el asunto de manera extraoficial deberá tener lugar lo antes posible después del alegato de acoso.

3.- En la resolución extraoficial de los incidentes contemplados en este artículo, el plazo de resolución será de 10 días desde la presentación de la queja.

4.- Se atenderá a las directrices de la normativa vigente en materia de acoso.

Artículo 78.- Conclusión del procedimiento de solución mediante el diálogo.

Si la persona no quedara satisfecho con la resolución extraoficial, podrá referir la queja al Comité de Seguridad y Salud en un plazo de 10 días.

Artículo 79.- El Comité de Seguridad y Salud.

Funciones y Composición

1.- El procedimiento del Comité de Seguridad y Salud consistirá en un examen completo de los hechos y/o argumentos objeto de discrepancia entre la persona demandante y la persona demandada, tomando en consideración el carácter delicado de las quejas en materia de acoso. Culminará con una propuesta de acción formulada por éste Comité.

2.- El Comité estará integrado por cuatro personas: dos en representación de NEIKER y dos en representación de los sindicatos. Una de las personas representantes de NEIKER será el/la presidente/a y otra el/la secretario/a. Cada parte designará sus representantes titulares y suplentes.

Artículo 80.- Remisión al Comité de Seguridad y Salud.

1.- La persona demandante por sí solo o través de representante podrá remitir al Comité de Seguridad y Salud la queja en materia de acoso mediante notificación escrita, en un plazo de 20 días.

2.- La notificación escrita incluirá lo siguiente:

- a) nombre de la persona demandante y manera de comunicarse con él/ella;

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



- b) naturaleza de la queja en materia de acoso que se somete a la consideración;
- c) cualquier acción propuesta por el/la superior jerárquico/a correspondiente;
- e) descripción de la solución preferida por la persona demandante;
- f) nombres de los/las testigos (de existir) que la personademandante solicita sean escuchados por el Comité de Seguridad y Salud y si solicita una vista oral;
- g) copia de toda la documentación acreditativa y de cualquier otra información que se considere pertinente.

Artículo 81.- Procedimiento ante el Comité de Seguridad y Salud.

1.- Una vez que se haya notificado oficialmente la queja en materia de acoso al Comité de Seguridad y Salud, este último instará a la personademandada y de considerarlo necesario, al/os órgano/s de NEIKER que entienda oportuno a que formulen por escrito cualquier declaración que deseen hacer. Al escrito acompañarán la documentación que estimen pertinente y podrán solicitar la celebración de vista oral. Dichas declaraciones serán notificadas al Comité de Seguridad y Salud en el plazo especificado por éste al solicitarlas.

2.- El/La Presidente/a del Comité de Seguridad y salud dirigirá las labores del mismo. De considerarlo oportuno, los miembros del Comité de Seguridad y Salud elaborarán normas de procedimiento para el examen de los casos, siempre sujetas a las disposiciones del presente Título. El/La Presidente/a estará facultado/a para decidir sobre cuestiones de procedimiento, en consulta con los demás miembros del Comité de Seguridad y Salud.

3.- Una vez que el Comité de Seguridad y Salud haya recibido las declaraciones escritas, tanto de la persona demandante como de la persona demandada y de NEIKER decidirá a petición de parte o de oficio acerca de la necesidad de una vista oral. La decisión del Comité de Seguridad y Salud en relación con las vistas orales será definitiva e inapelable; en caso de denegar la celebración de una vista oral, el Comité de Seguridad y Salud dará a conocer los motivos específicos para la denegación.

La persona demandante, la persona demandada y el/la representante de NEIKER tendrán derecho a estar presentes durante una vista oral.

A efectos del examen, la persona demandante, la persona demandada y NEIKER tendrán derecho a nombrar a un/a representante en los siguientes términos:

- a) la persona demandante y la persona demandada tendrán derecho a hacerse representar y acompañar por un/a representante de los sindicatos o por cualquier otro/a representante de su elección;
- b) NEIKER tendrá derecho a nombrar un/a representante de su elección.

La vista oral se llevará a cabo con arreglo a un procedimiento imparcial, conforme a las normas establecidas por el Comité de Seguridad y Salud para las quejas en materia de acoso.

El Comité de Seguridad y Salud conservará un acta de la vista. Los/as participantes tendrán derecho a examinar y a obtener copias del acta.

4.- El Comité de Seguridad y Salud podrá exigir en todo momento a cualquiera de las personas participantes la presentación de documentos o información. Los citados documentos o información deberán facilitarse en el plazo fijado por el Comité de seguridad y Salud. El Comité de Seguridad y Salud hará llegar inmediatamente a las



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



personas participantes copias de los documentos o de la información, salvo cuando decida por unanimidad no comunicar dicha información y proporcione por escrito una decisión razonada a los/las participantes. El Comité de Seguridad y Salud fijará un plazo para que los/las participantes puedan presentar alegaciones. Además, el Comité de Seguridad y Salud podrá solicitar el asesoramiento o la opinión de expertos/as de cualquier procedencia.

5.- Durante el procedimiento ante el Comité de Seguridad y Salud, si los/las participantes deciden resolver la queja y alcanzar una solución mutuamente aceptable podrán solicitar en todo momento al/la Presidente/a del Comité de Seguridad y Salud que les conceda tiempo para ello; durante el periodo de tiempo concedido por el/la Presidente/a, los plazos aplicables al proceso ante el Comité de Seguridad y Salud quedarán en suspenso. Si la persona demandante y la persona demandada notifican, mediante un escrito conjunto al/la Presidente/a, haber alcanzado una solución mutuamente aceptable, se pondrá fin al proceso ante el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 82.- Plazos.

El Comité de Seguridad y Salud dispondrá de un plazo de 30 días desde la recepción de la notificación escrita para celebrar una vista y llegar a una conclusión en cuanto a la acción propuesta que deberá comunicarse a la Dirección.

Artículo 83.- Acción propuesta por el Comité de Seguridad y Salud.

1.- El Comité de Seguridad y Salud deliberará en sesión privada sobre la queja en materia de acoso. La acción que proponga será comunicada a la Dirección e incluirá únicamente la información siguiente:

- a) Un resumen de los principales hechos del caso, que resulten comprobados a juicio del Comité de Seguridad y Salud.
- b) Un resumen de las diligencias ante el Comité de Seguridad y Salud;
- c) Un resumen de los argumentos planteados por cada uno de los/las participantes, y
- d) La propuesta razonada del Comité de Seguridad y Salud en cuanto al fondo y a las soluciones, y si dicha propuesta se adoptó por unanimidad.

2.- El Comité de Seguridad y Salud comunicará su propuesta de acción a los/las participantes y a la Dirección en un plazo de 10 días a partir de la conclusión del examen.

3.- La Dirección decidirá, en un plazo de 15 días desde la remisión de la propuesta del Comité de Seguridad y Salud, qué acción adoptar en el ámbito de sus competencias, en relación con la propuesta del mismo, y comunicará su decisión inmediatamente a los/las participantes.

4.- En caso de que la Dirección no responda dentro del plazo fijado en el párrafo anterior, la acción propuesta por el Comité de Seguridad y Salud se considerará como la decisión tomada, que pasará a tener carácter vinculante.

5.- Cuando la Dirección no acepte la propuesta, dará por escrito explicaciones detalladas a las partes y al Comité de Seguridad y Salud.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Artículo 84.- Costas.

Todas las costas resultantes de la vista ante el Comité de Seguridad y Salud correrán a cargo de NEIKER.

Artículo 85.- Intimidación o persecución.

1.- NEIKER se asegurará de que las personas protegidas que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Título, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, o los miembros del Comité de Seguridad y Salud, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

2.- Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra el/la trabajadora denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. No obstante lo anterior, se adoptarán medidas disciplinarias contra las denuncias que en el procedimiento se demuestren fraudulentas o que no respondan al objeto del presente procedimiento.

Artículo 86.- Cuestiones diversas.

Ninguna disposición del presente Anexo podrá suspenderse, modificarse, anularse o enmendarse en modo alguno, salvo Acuerdo escrito firmado por las partes.

ANEXO I Clasificación Profesional

Grupos Profesionales:

1.-Director/a de Recursos y Gestión (a gestionar por la empresa).

Es un/a titulado/a superior en alguna de las áreas de conocimiento técnico y de gestión en su ámbito de actividad; con amplia experiencia demostrada en los mismos.

Dirige, organiza, planifica y desarrolla su área orientado a la excelencia en el servicio.

Participa en el Comité de Dirección canalizando los flujos de información entre las diferentes áreas y la Dirección.

Siendo un cargo de libre designación no consolidable, Ssu nombramiento, así como su cese, lo realiza el Consejo de Administración.

2.-Director/a Científico -Técnico.

Es un/a titulado/a superior con grado de doctor/a en alguna de las áreas de conocimiento de NEIKER; con amplios conocimientos técnicos y de gestión en su ámbito de actividad y amplia experiencia investigadora.

Asegura que las líneas de investigación y proyectos establecidos se desarrollan adecuadamente. Da el visto bueno científico-técnico a las propuestas presentadas garantizando la adecuación de las mismas al plan tecnológico y estratégico de NEIKER.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Participa en el Comité de Dirección canalizando los flujos de información entre las diferentes áreas y la Dirección.

Siendo un cargo de libre designación no consolidable, su nombramiento, así como su cese, lo realiza el Consejo de Administración.

3.- Jefe/a de Departamento Científico -Técnico.

Es el/la Investigador/a que coordina los proyectos de investigación, desarrollo tecnológico y asistencia técnica en un área del conocimiento determinada. Colabora con los/las Directores/as, dentro del Comité de Dirección, en la elaboración de la cartera de proyectos, la búsqueda de financiación y clientes y en el dimensionamiento de medios materiales y humanos. Interactúa con el sector productivo correspondiente a su Departamento para seguir su demanda en investigación (Mesas Técnicas). Canaliza el flujo de información entre los/las Jefes/as de Área e Investigadores/as, en general, y la dirección de la empresa.

Siendo un cargo de libre designación no consolidable, su nombramiento, así como su cese, lo realiza el Consejo de Administración.

4.- Jefe/a de Departamento de Gestión.

Es el/la titulado/a universitario/a responsable de la gestión de su área de actividad. Colabora con los/las Directores/as y Jefes/as de Departamento, dentro del Comité de Dirección, en el dimensionamiento de los medios materiales y humanos de la empresa. Canaliza el flujo de información entre el personal de su Departamento y la dirección de la empresa.

Siendo un cargo de libre designación no consolidable, su nombramiento, así como su cese, lo realiza el Consejo de Administración.

5.- Jefatura de Área científico-técnico.

Es la persona con titulación universitaria que coordina un grupo multifuncional de personal investigador y/o personal técnico y es responsable del desarrollo de actividades propias de su área de actuación. Colabora con sus superiores jerárquicos dentro del Comité de Dirección en la elaboración de proyectos, presupuestos, y todo aquello que compete a la dirección de la empresa incluyendo el dimensionamiento de los medios materiales o humanos.

Siendo un cargo de libre designación no consolidable, su nombramiento, así como su cese, lo realiza la Dirección.

6.- Jefatura de Área de Gestión.

Es la persona con titulación universitaria que coordina un grupo multifuncional de personas y es responsable del desarrollo de actividades propias de su área de actuación. Colabora con sus superiores jerárquicos dentro del Comité de Dirección en la elaboración de proyectos, presupuestos y todo aquello que compete a la dirección de la empresa, incluyendo el dimensionamiento de los medios materiales y humanos.

Siendo un cargo de libre designación no consolidable, su nombramiento, así como su cese, lo realiza la Dirección.

7.- Investigadores/as.

Las funciones específicas del puesto de trabajo de Investigador/a Principal dentro de su área de responsabilidad y atendiendo a su nivel retributivo son las siguientes:

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



- Planificación y concepción de programas y proyectos de investigación y desarrollo, siendo el responsable directo.
- Dirección, evaluación, ejecución y supervisión de proyectos de investigación y desarrollo así como estudios e informes, dentro de su área o ámbito concreto del conocimiento.
- Establece y participa en el establecimiento de planes y programas de formación de personal técnico y científico.
- Genera, impulsa y mantiene las relaciones y contactos con posibles usuarios reales o potenciales de la Investigación y el Desarrollo. Es el responsable técnico, si procede, de la transferencia tecnológica.
- Genera, impulsa y mantiene las relaciones y contactos con otros/as investigadores/as de centros de Investigación y Desarrollo nacionales y extranjeros.
- Ha de mantenerse al corriente de los avances que se originen en el ámbito de su especialización, disponiendo de la suficiente información sobre las implicaciones socio-económicas y tecnológicas de sus áreas.
- Si procede, ha de realizar una eficaz tarea de divulgación científica.
- Es responsable de la correcta utilización de instalaciones, herramientas de trabajo y materiales así como de la seguridad del personal a su cargo.
- Propone la adquisición de medios materiales y la contratación de recursos humanos.
- Controla la legislación general correspondiente a sus áreas de actividad.
- Es responsable del personal a su cargo, contribuyendo y participando en su formación.
- Supervisa las actividades necesarias para el cumplimiento de los requisitos del sistema de la calidad.
- La persona ocupante de este puesto actuará como consultor de la Dirección de NEIKER en todas las cuestiones en que se pida su aportación.

Las personas ocupantes de este puesto de trabajo, han de ser Doctores, con reconocidos trabajos post-doctorales.

Las funciones específicas del puesto de trabajo de Investigador/a Asociado/a dentro de su área de responsabilidad y atendiendo a su nivel retributivo son las siguientes:

- Participa en la planificación, y concepción de proyectos y programas de I+D.
- Dirección y ejecución de proyectos de I+D dentro de un área o ámbito concreto del conocimiento.
- Participa en planes y programas de formación del personal técnico y científico.
- Participa, si procede, en el mantenimiento de relaciones y contactos con posibles usuarios/as reales, o potenciales de la I+D y de sus resultados, así como en acciones de divulgación científica y/o transferencia tecnológica.
- Ha de mantenerse al corriente de los avances que se originen en el ámbito de su especialización, disponiendo de la suficiente información sobre las implicaciones socio-económicas y tecnológicas de sus áreas.
- Redacta informes y memorias sobre el progreso de la actividad científica y de los trabajos en curso.
- Realiza experimentos, pruebas, ensayos, análisis
- Realiza, medidas y cálculos así como elaboración de estadísticas.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



- Asegura el mantenimiento de aparatos y equipos y es responsable de la correcta utilización de instalaciones, herramientas de trabajo y materiales así como de la seguridad del personal a su cargo.
- Realiza investigaciones bibliográficas y selecciona el material apropiado en archivos y bibliotecas.
- Realiza las actividades necesarias para el cumplimiento de los requisitos del sistema de la calidad.

Las personas ocupantes de este puesto de trabajo, han de ser Doctores, con un nivel medio de trabajos post-doctorales.

Las funciones específicas del puesto de trabajo de Investigador/a Colaborador/a dentro de su área de responsabilidad y atendiendo a su nivel retributivo son las siguientes:

- Ejecuta y participa en la dirección de proyectos de I+D dentro de un área o ámbito concreto del conocimiento, bajo la supervisión, en su caso, de un/a Investigador/a Principal.
- Puede dirigir determinadas actividades en el ámbito de I+D.
- Participa en la elaboración e interpretación de datos de un proyecto de I+D.
- Participa en planes y programas de formación del personal técnico y científico.
- Participa, si procede, en el mantenimiento de relaciones y contactos con posibles usuarios/as reales, o potenciales de la I+D y de sus resultados, así como en acciones de divulgación científica y/o transferencia tecnológica.
- Ha de mantenerse al corriente de los avances que se originen en el ámbito de su especialización, disponiendo de la suficiente información sobre las implicaciones socio-económicas y tecnológicas de sus áreas.
- Colabora en la elaboración de informes y memorias sobre el progreso de la actividad científica y de los trabajos en curso.
- Es responsable de la correcta utilización de instalaciones, herramientas de trabajo y materiales.
- Realiza experimentos, pruebas, ensayos, análisis.
- Realiza medidas y cálculos así como la elaboración de cuadros y gráficos.
- Realiza las actividades necesarias, dentro de su área, para el cumplimiento de los requisitos del sistema de la calidad.

Las personas ocupantes de este puesto, han de estar en posesión del Diploma de Estudios Avanzados y poseer un mínimo de tres años de experiencia en su área de especialización.

8.- Especialista Principal de Laboratorio.

Las funciones específicas del puesto de trabajo de Especialista Principal de Laboratorio, dentro de su área de responsabilidad y atendiendo a su nivel retributivo, son las siguientes:

- Dirige y Planifica las técnicas de análisis laboratoriales, siendo la persona responsable directa.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



- Ordena y coordina el trabajo de las diferentes áreas, las instrucciones técnicas de sus equipos, así como la interpretación de resultados de cada una de las secciones del laboratorio.
- Participa en planes y programas de formación de personal de laboratorio.
- Coordina las acciones de asistencia, divulgación técnica y/o transferencia tecnológica/laboratorial.
- Propone e impulsa el mantenimiento de relaciones y contactos con otro personal técnico de centros nacionales y extranjeros.
- Redacta y supervisa procedimientos de ensayos y operativos del laboratorio.
- Redacta informes, dictámenes y memorias sobre el progreso de la actividad tecnológica/laboratorial y de los trabajos en curso.
- Ha de mantenerse al corriente de los avances que se originen en el ámbito de su especialización, disponiendo de la suficiente información sobre las implicaciones socio-económicas del laboratorio.
- Controla la legislación general correspondiente a los laboratorios, así como la que se refiere a las determinadas analíticas que se realizan
- Es la persona responsable de la correcta utilización de instalaciones, herramientas de trabajo y materiales del laboratorio así como de la seguridad del personal a su cargo.
- Propone y coordina la adquisición de medios materiales y la contratación de recursos humanos.
- Contribuye y participa en acciones de capacitación de recursos para el desarrollo tecnológico y laboratorial.
- Supervisa las actividades necesarias para el cumplimiento de los requisitos del sistema de la calidad en el laboratorio.

Las personas ocupantes de este puesto de trabajo, han de ser doctores ó técnicos superiores con elevado nivel de experiencia en su área de especialización y en equipos humanos.

9.- Especialistas de Laboratorio.

Las funciones específicas del puesto de trabajo de **Especialista de Laboratorio A**, dentro de su área de responsabilidad y atendiendo a su nivel retributivo, son las siguientes:

- Planifica y redacta las técnicas de análisis laboratoriales, siendo la persona responsable de la redacción.
- Coordina su área de actividad, las instrucciones técnicas de sus equipos, así como la interpretación de resultados de cada esa sección del laboratorio.
- Participa en planes y programas de formación de personal de laboratorio.
- Participa en acciones de asistencia, divulgación técnica y/o transferencia tecnológica/laboratorial.
- Propone a su superior el mantenimiento de relaciones y contactos con otro personal técnico de centros nacionales y extranjeros.
- Redacta procedimientos de ensayos y operativos.
- Redacta informes, y memorias tecnológica/laboratoriales

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



- Ha de mantenerse al corriente de los avances que se originen en el ámbito de su especialización, disponiendo de la suficiente información sobre las implicaciones socio-económicas de sus áreas.
- Maneja y utiliza la legislación general correspondiente a los laboratorios, así como la que se refiere a las determinadas analíticas que se realizan en sus áreas de actuación
- Es responsable en su área y colaborando con su superior de la correcta utilización de instalaciones, herramientas de trabajo y materiales del laboratorio así como de la seguridad del personal a su cargo.
- Propone la adquisición de medios materiales y la contratación de recursos humanos.
- Contribuye junto con su superior y participa en acciones de capacitación de recursos para el desarrollo tecnológico y laboratorial.
- Supervisa en su área y colabora en las actividades necesarias para el cumplimiento de los requisitos del sistema de la calidad.
- Las personas ocupantes de este puesto de trabajo, han de ser titulados superiores, con elevado nivel de experiencia en su área de especialización.

Las funciones específicas del puesto de trabajo de **Especialista en Laboratorio B**, entro de su área de responsabilidad y atendiendo a su nivel retributivo, son las siguientes:

- Colabora en la planificación, y concepción de técnicas de análisis laboratoriales.
- Colabora en la ordenación y coordinación de las diferentes áreas, así como la interpretación de resultados de cada una de las secciones del laboratorio.
- Colabora en la realización de procedimientos de ensayos y operativos así como en las instrucciones técnicas de los equipos.
- Realiza pruebas, ensayos, análisis, medidas y cálculos así como la elaboración de cuadros y gráficos.
- Colabora en el mantenimiento de relaciones y contactos con posibles usuarios/as reales, o potenciales del Desarrollo Tecnológico y de sus resultados, así como en acciones de divulgación científica y/o transferencia tecnológica.
- Participa en el mantenimiento de relaciones y contactos con otros/as investigadores/as y técnicos de centros tecnológicos nacionales y extranjeros.
- Colabora y participa en la elaboración de informes y memorias sobre el progreso de la actividad tecnológica y de los trabajos en curso.
- Ha de mantenerse al corriente de los avances que se originen en el ámbito de su especialización, disponiendo de la suficiente información sobre las implicaciones socio-económicas de sus áreas.
- Asegura el mantenimiento de, aparatos y equipos y es responsable de la correcta utilización de instalaciones, herramientas de trabajo y materiales.
- Realiza investigaciones bibliográficas y selecciona el material apropiado en archivos y bibliotecas.
- Realiza las actividades necesarias para el cumplimiento de los requisitos del sistema de la calidad.
- Básicamente es persona colaboradora del/la Especialista de Laboratorio A.
- Las personas ocupantes de este puesto, han de ser Titulados/as de Grado Superior con un mínimo de tres años de experiencia en su área de



Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



especialización, o Titulados de Grado Medio con méritos equivalentes, (5 años de experiencia en su área de especialización).

10.- Tecnólogos/as.

Las funciones específicas del puesto de trabajo de **Tecnólogo/a Especialista A**, dentro de su área de responsabilidad y atendiendo a su nivel retributivo, son las siguientes:

- Planificación y concepción de proyectos de Desarrollo y Transferencia Tecnológica, (experimentos, pruebas y ensayos) siendo la persona responsable directa.
- Dirección, interpretación y ejecución de proyectos de Desarrollo Tecnológico dentro de un área o ámbito concreto del conocimiento, así como en proyectos de investigación con la supervisión del investigador correspondiente.
- Establece y participa en planes y programas de formación de personal técnico y científico.
- Impulsa y facilita, el mantenimiento de relaciones y contactos con posibles usuarios/as reales, o potenciales del Desarrollo Tecnológico y de sus resultados, así como en acciones de divulgación científica y/o transferencia tecnológica.
- Propone e impulsa el mantenimiento de relaciones y contactos con otros/as investigadores/as y técnicos de centros tecnológicos nacionales y extranjeros.
- Redacción de informes y memorias sobre el progreso de la actividad tecnológica/científica y de los trabajos en curso.
- Ha de mantenerse al corriente de los avances que se originen en el ámbito de su especialización, disponiendo de la suficiente información sobre las implicaciones socio-económicas de sus áreas.
- Es la persona responsable de la correcta utilización de instalaciones, herramientas de trabajo y materiales, así como de la seguridad del personal a su cargo.
- Contribuir y participar en acciones de capacitación de recursos para tecnólogos/as y técnicos.
- Supervisa las actividades necesarias para el cumplimiento de los requisitos del sistema de la calidad.

Las personas ocupantes de este puesto de trabajo, han de ser titulados/as superiores, con elevado nivel de experiencia en su área de especialización.

Las funciones específicas del puesto de trabajo de **Tecnólogo/a Especialista B**, dentro de su área de especialización y atendiendo a su nivel retributivo, son las siguientes:

- Colabora en la planificación, y concepción de proyectos de Desarrollo y Transferencia Tecnológica, (experimentos, pruebas y ensayos).
- Interpretación y ejecución de proyectos de Transferencia y Desarrollo Tecnológico dentro de un área o ámbito concreto del conocimiento, así como en proyectos de investigación con la supervisión del/la investigador/a correspondiente.
- Participa en planes y programas de formación de personal técnico y científico.
- Colabora en el mantenimiento de relaciones y contactos con posibles usuarios/as reales, o potenciales del Desarrollo Tecnológico y de sus resultados, así como en acciones de divulgación científica y/o transferencia tecnológica.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



- Participa en el mantenimiento de relaciones y contactos con otros/as investigadores/as y técnicos de centros tecnológicos nacionales y extranjeros.
- Colabora y participa en la elaboración de informes y memorias sobre el progreso de la actividad tecnológica y de los trabajos en curso.
- Ha de mantenerse al corriente de los avances que se originen en el ámbito de su especialización, disponiendo de la suficiente información sobre las implicaciones socio-económicas de sus áreas.
- Realiza medidas y cálculos así como la elaboración de cuadros y gráficos.
- Realización de encuestas, estadísticas y entrevistas.
- Asegura el mantenimiento de aparatos y equipos y es responsable de la correcta utilización de instalaciones, herramientas de trabajo y materiales.
- Participar en acciones de capacitación de recursos.
- Realizar investigaciones bibliográficas y seleccionar el material apropiado en archivos y bibliotecas.
- Realiza las actividades necesarias para el cumplimiento de los requisitos del sistema de la calidad.

Las personas ocupantes de este puesto, han de ser Titulados/as de Grado Superior con un mínimo de tres años de experiencia en su área de especialización, o Titulados/as de Grado Medio con méritos equivalentes, (5 años de experiencia en su área de especialización).

11.- Especialistas de Gestión.

Las funciones específicas del puesto de **Especialista de Gestión A**, dentro de su área de responsabilidad y atendiendo a su nivel retributivo son las siguientes:

- Planificación y concepción de programas, procesos y actividades de Gestión y Desarrollo en los ámbitos del Sistema General de la calidad, de Marketing, Comercial, Económico-financiero, Mantenimiento, etc., siendo el/la responsable directo.
- Dirección, interpretación, ejecución y supervisión de estudios, informes, diseños y proyectos dentro de su área o ámbito concreto del conocimiento.
- Establece y participa en planes y programas de formación de personal técnico y de gestión.
- Impulsa y facilita, el mantenimiento de relaciones y contactos con posibles usuarios/as reales, o potenciales de los sistemas de gestión general de la empresa.
- Ha de mantenerse al corriente de los avances que se originen en el ámbito de su especialización, disponiendo de la suficiente información sobre las implicaciones socio-económicas y tecnológicas de sus áreas.
- Es la persona responsable de la correcta utilización de instalaciones, herramientas de trabajo y materiales, así como de la seguridad del personal a su cargo.
- Propone la adquisición de medios materiales y la contratación de recursos humanos.
- Controla la legislación general correspondiente a sus áreas de actividad.
- Es responsable del personal a su cargo, contribuyendo y participando en su formación.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



- Supervisa las actividades necesarias para el cumplimiento de los requisitos del sistema de la calidad.

Las personas ocupantes de este puesto de trabajo, han de ser titulados/as superiores, con alto nivel de experiencia en su área de especialización.

Las funciones específicas del puesto de trabajo de **Especialista de Gestión B** dentro de su área de responsabilidad y atendiendo a su nivel retributivo son las siguientes:

- Colabora en la planificación, y concepción de programas, procesos y actividades de Gestión y Desarrollo en los ámbitos del Sistema General de la calidad, de Marketing, Comercial, Económico-financiero, Mantenimiento, etc.,
- Interpreta, ejecuta y supervisa estudios, informes, diseños y proyectos dentro de su área o ámbito concreto del conocimiento.
- Participa en planes y programas de formación del personal técnico y de gestión.
- Colabora en el mantenimiento de relaciones y contactos con posibles usuarios/as reales o potenciales de los sistemas de gestión general de la empresa.
- Ha de mantenerse al corriente de los avances que se originen en el ámbito de su especialización, disponiendo de la suficiente información sobre las implicaciones socio-económicas y tecnológicas de sus áreas.
- Realiza medidas y cálculos así como la elaboración de cuadros y gráficos.
- Realiza encuestas, estadísticas y entrevistas.
- Asegura el mantenimiento de aparatos y equipos y es responsable de la correcta utilización de instalaciones, herramientas de trabajo y material.
- Es responsable del personal a su cargo, contribuyendo y participando en su formación.
- Realiza investigaciones bibliográficas y selecciona el material apropiado en archivos y bibliotecas.
- Realiza las actividades necesarias para el cumplimiento de los requisitos del sistema de la calidad.

Las personas ocupantes de este puesto, han de ser Titulados/as de Grado Superior con un mínimo de tres años de experiencia en su área de especialización, o Titulados/as de Grado Medio con méritos equivalentes, (5 años de experiencia en su área de especialización).

12.- Técnico.

Es la persona con formación mínima de técnico medio que participa en el desarrollo de los proyectos de investigación, desarrollo tecnológico, transferencia tecnológica y asistencia técnica. Realiza las acciones subsidiarias que le deleguen el personal investigador o Jefe/a de Departamento y elabora informes técnicos relativos a su área de responsabilidad. En función a su nivel de experiencia y calificación se determina dos grupos y son:

- Técnico
- Técnico Básico

13.- Jefe/a de Mantenimiento.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Es la persona titulación mínima de Formación Profesional de Segundo Grado, Técnico de Grado Superior o experiencia equivalente encargada del mantenimiento de los edificios y de su entorno, así como de las instalaciones y equipos. Actúa bajo la dependencia del/la Jefe/a de Departamento de Administración y con mando sobre el personal de mantenimiento y limpieza.

14.- Jefe/a de Grupo.

Es la persona titulación mínima de Formación Profesional de Segundo Grado, Técnico de Grado Superior o experiencia equivalente responsable de la coordinación y ejecución de los trabajos de campo para la realización de los ensayos, conservar y mantener adecuadamente los equipos e instalaciones adjudicados a su grupo. Actúa bajo la dependencia del/la Jefe/a de Departamento y con mando sobre el personal de campo.

15.- Administrativo/a.

Es la persona con titulación mínima de Formación Profesional de Segundo Grado, Técnico de Grado Superior o experiencia equivalente que realiza actividades administrativas que requieran iniciativa y responsabilidad. Actúa bajo la dependencia de la Jefatura del Área de de de Administración.

16.- Analista de Laboratorio.

Es la persona con titulación mínima de Formación Profesional de Segundo Grado, Técnico de Grado Superior o experiencia equivalente que realiza técnicas y procedimientos analíticos basándose en sus conocimientos y efectúa labores de cálculo de datos y resultados definitivos y de mantenimiento de los útiles de análisis. Actúa bajo la dependencia de la persona responsable del laboratorio.

17.- Oficial Especialista.

Es la persona con titulación mínima de Formación Profesional de Segundo Grado, Técnico de Grado Superior o experiencia equivalente que ejecuta tareas correspondientes a un determinado oficio con perfección y conocimiento de las técnicas propias del oficio de que se trate conllevando una especial responsabilidad en la organización y previsión de su trabajo. Actúa bajo la dependencia del/la Jefe/a de Mantenimiento o Jefe/a de Grupo.

18.- Auxiliar de Investigación.

Es la persona con titulación mínima de Formación Profesional de Segundo Grado, Técnico de Grado Superior o experiencia equivalente que aporta los conocimientos suficientes y experiencia en tareas de apoyo a la investigación que, generalmente adscrita a un área de investigación, realiza técnicas y procedimientos analíticos determinados vinculados a la misma; participa bajo la supervisión del/la investigador/a en el desarrollo de los ensayos en labores tales como siembras, toma de datos, recolección y clasificación del material recolectado. Asimismo informa del estado sanitario de los ensayos, de acuerdo con el/la investigador/a propone y realiza tratamientos fitosanitarios.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



19.- Auxiliar Administrativo/a.

Es la persona con titulación mínima de Formación Profesional de Primer Grado, Técnico de Grado Medio o experiencia equivalente que realiza tareas administrativas que consisten en operaciones básicas relativas al trabajo de oficina. Actúa bajo la dependencia del Jefe/a de Departamento de Administración.

20.- Auxiliar de Laboratorio.

Es la persona con titulación mínima de Formación Profesional de Primer Grado, Técnico de Grado Medio o experiencia equivalente que realiza procesos de laboratorio repetitivos, ayudando en trabajos de rápida comprobación y dedicándose además al mantenimiento en perfecto estado de uso del material específico de análisis. Actúa bajo la dependencia de la persona responsable del laboratorio.

21.- Oficial 1ª.

Es la persona con titulación de Formación Profesional de Primer Grado, Técnico de Grado Medio o experiencia equivalente, que realiza tareas correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia. Actúa bajo la dependencia del/la Jefe/a de Mantenimiento o Jefe/a de Grupo.

22.- Oficial 2ª.

Es la persona que realiza tareas correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia. Actúa bajo la dependencia del/la Jefe/a de Mantenimiento o Jefa de Grupo.

23.- Operario/a Especialista.

Es la persona encargada de realizar trabajos para cuya correcta ejecución se requiere, aparte de esfuerzo físico y atención, conocimientos prácticos elementales. Actúa bajo la dependencia de la Jefe/a de Mantenimiento o Jefe/a de Grupo.

24.- Operario/a.

Es la persona encargada de realizar trabajos para cuya correcta ejecución se requiere, esfuerzo físico y atención. Actúa bajo la dependencia del/la Jefe/a de Mantenimiento y Jefe/a de Grupo.

25.- Limpiador/a.

Es la persona que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas o dependencias del centro de trabajo. Actúa bajo la dependencia del/a Jefe/a de Mantenimiento.

ANEXO II TABLA RETRIBUCIÓN Y ANTIGÜEDAD DE NEIKER 2020

Zuzendaritza / Dirección.

jueves 29 de julio de 2021

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKERMEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

KATEGORIA / CATEGORIA		URTEKO SOLDATA 2020 SALARIO ANUAL	
I	Baliabide eta Kudeaketa / Zientifiko-Tekniko Zuzendari	Director/a de Recursos y Gestión /Técnico-Científico	59.352,23
I	Departamendu Buruak	Jefaturas de Departamento	54.729,41
I	Arloko Buruak	Jefaturas de Área	49.997,14

Ikerketa Bide / Línea Investigación

KATEGORIA / CATEGORIA			
I	Ikertzaile Nagusia	Investigador/a Principal	46.308,75
I	Ikertzaile Elkartua	Investigador/a Asociado	43.236,90
I	Ikertzaile Laguntzailea	Investigador/a Colaborador	40.505,76
II	Teknikaria	Técnico	35.396,11
II	Oinarrizko Teknikaria	Técnico Básico	31.496,10

HIRURTEKO ANTZINATASUNA / TRIENIO POR ANTIGÜEDAD		
I. Taldea	Grupo I	60,44
II. Taldea	Grupo II	48,95

Laborategi Bide / Línea Laboratorio

KATEGORIA / CATEGORIA			
I	Laborategiko Espezialista Nagusia	Especialista Principal de Laboratorio	46.308,75
I	A Laborategi Espezialista	Especialista de Laboratorio A	43.236,90
I	B Laborategi Espezialista	Especialista de Laboratorio B	40.505,76
II	Teknikaria	Técnico	35.396,11
II	Oinarrizko Teknikaria	Técnico Básico	31.496,10

HIRURTEKO ANTZINATASUNA / TRIENIO POR ANTIGÜEDAD		
I. Taldea	Grupo I	60,44
II. Taldea	Grupo II	48,95

Teknologia Bide / Línea Tecnología

KATEGORIA / CATEGORIA

jueves 29 de julio de 2021

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKERMEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

I	A- Teknologo	Tecnólogo/a Especialista A	43.236,90
I	B- Teknologo	Tecnólogo/a Especialista B	40.505,76
II	Teknikaria	Técnico	35.396,11
II	Oinarrizko Teknikaria	Técnico Básico	31.496,10

HIRURTEKO ANTZINATASUNA / TRIENIO POR ANTIGÜEDAD		
I. Taldea	Grupo I	60,44
II. Taldea	Grupo II	48,95

Kudeaketa Bide / Línea Gestión

KATEGORIA / CATEGORIA			
I	A Kudeaketa Goi-Mailako Teknikaria	Especialista de Gestión A	43.236,90
I	B Kudeaketa Goi-Mailako Teknikaria	Especialista de Gestión B	40.505,76
II	Teknikaria	Técnico	35.396,11
II	Oinarrizko Teknikaria	Técnico Básico	31.496,10

HIRURTEKO ANTZINATASUNA / TRIENIO POR ANTIGÜEDAD		
I. Taldea	Grupo I	60,44
II. Taldea	Grupo II	48,95

Laguntzeko Langileria / Personal de Apoyo

KATEGORIA / CATEGORIA			
III	Mantenimenduko Burua	Jefe/a Mantenimiento	31.496,10
III	Taldeko Burua	Jefe/a Grupo	31.496,10
III	Administraria	Administrativo	31.496,10
III	Laborategiko Analista	Analista Laboratorio	31.496,10
III	Ofizial Espezialista	Oficial Especialista	29.779,58
III	Ikerketa-Laguntzailea	Auxiliar de Investigación	29.779,58
IV	Administrari Laguntzailea	Auxiliar Administrativo	28.325,39
IV	Laborategiko Laguntzailea	Auxiliar Laboratorio	28.325,39
IV	Lehen Mailako Ofiziala	Oficial Primera	28.325,39
IV	Bigarren Mailako Ofiziala	Oficial Segunda	26.789,20
V	Operario Espezialista	Operario/a Especialista	25.274,66
V	Operarioa	Operario/a	23.795,23
V	Garbitzailea	Limpiador/a	23.795,23

HIRURTEKO ANTZINATASUNA / TRIENIO POR ANTIGÜEDAD		
--	--	--

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

I. Taldea	Grupo I	60,44
II. Taldea	Grupo II	48,95
III. Taldea	Grupo III	43,91
IV. Taldea	Grupo IV	35,28
V. Taldea	Grupo V	31,08

Los complementos de los puestos de dirección son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tienen carácter consolidado.

ANEXO III COMPLEMENTOS SALARIALES

COMPLEMENTOS SALARIALES

Concepto: Los complementos al puesto de trabajo son aquellos que percibe el personal por razón de las características de su puesto de trabajo, que comportan una concertación distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tienen carácter consolidado.

Director/a de Recursos.

El importe de este complemento será el equivalente de restar a 59.352,23 € la cantidad bruta anual correspondiente a la grupo de la que sea titular el trabajador que, en cada caso, ocupe el puesto de Director/a de Recursos.

Director/a de Tecnología e Innovación.

El importe de este complemento será el equivalente de restar a 59.352,23 € la cantidad bruta anual correspondiente a la grupo de la que sea titular el trabajador que, en cada caso, ocupe el puesto de Director/a de Tecnología e Innovación.

Jefe/a de Departamento.

El importe de este complemento será el equivalente de restar a 54.729,41 € la cantidad bruta anual correspondiente a la grupo de la que sea titular el/la trabajador/a que, en cada caso, ocupe el puesto de Jefe/a de Departamento.

Jefe/a de Área.

El importe de este complemento será el equivalente de restar a 49.997,14 € la cantidad bruta anual correspondiente a la grupo de la que sea titular el/la trabajador/a que, en cada caso, ocupe el puesto de Jefe/a de Área.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Complemento de especial dedicación.

Es el complemento que se concede al personal que desempeñe dentro de su grupo profesional trabajos que supongan una especial dedicación y disponibilidad fuera de la jornada normalizada, ligada al ejercicio de sus funciones. Su valor será el 5 % del salario bruto anual.

Será acordado en la Comisión Paritaria.

Complemento de Responsabilidad.

Es el complemento que se concede al personal al que se le encomiende una especial responsabilidad en función de las necesidades organizativas, productivas o de servicio de la empresa.

Este complemento será el equivalente a la diferencia entre el salario consolidado de la persona y el mínimo establecido para la categoría inmediatamente superior, distribuido en 14 mensualidades.

Será acordado en la Comisión Paritaria.

Plus de Seguridad.

Es el complemento que se concede a la persona que colabora con la persona que es Coordinador/a de Seguridad y Salud en el centro en el cual éste no desarrolla su actividad laboral principal.

Su importe es de 1.476,55 euros anuales.

Será acordado en la Comisión Paritaria.

Complemento de Adscripción

Se crea un complemento personal equivalente al porcentaje dedicado a cotización por desempleo. Este complemento lo percibirá el personal que siendo funcionario en la Dirección de Ordenación e Investigación del Medio Natural a 31 de Diciembre de 1997, paso a prestar servicios en la Sociedad pública AZTI, A.B. a partir del 1 de enero de 1998. Este complemento personal figura en el contrato laboral que el personal funcionario del Gobierno Vasco realiza al incorporarse a NEIKER.

Complemento de transporte

A los/las trabajadores/as de NEIKER adscritos a los centros de trabajo del Territorio Histórico de Álava y contratados antes del 30 de junio de 2001 se les reconoce un complemento de transporte. Su importe es de 46,94 euros.

Aquellos/as trabajadores/as que tengan establecido antes del 30 de junio de 2001 otro tipo de compensación al traslado, tanto de índole económica como de otro tipo, como, por ejemplo, la utilización de vehículos de la propia empresa o el disfrute de vivienda propiedad de la misma, no percibirán este complemento, en tanto se mantenga dicha compensación.

ANEXO IV PLAN DE IGUALDAD

Las partes se comprometen a abordar la elaboración de un Plan de Igualdad que requerirá de un diagnóstico adecuado que permita acordar las medidas necesarias para erradicar las desigualdades de género existentes en la empresa.

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Derio, 26 de enero de 2021

La Dirección

Leire Barañano
Directora General

Joaquín Salazar
Director de Recursos

Iratxe Elorriaga
Técnico de RRHH

Parte Social

Aser García
Investigador Asociado
Independiente

Ana Díez
Investigadora Asociada
Independiente

Haritz Arriaga
Investigador Colaborador
En representación de ELA

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

Sonia Masip
Técnico Jurídico

Mercedes Bascones
Técnico I+D
En representación de ELA

Josune Arranz
Esp. Tecnóloga B
Independiente

Begoña Angulo
Analista de Laboratorio
Independiente

Rosa Iturralde
Administrativa
En representación de ELA

Aitor Anitua
Analista de Laboratorio
En representación de ELA

Iker Martín
Técnico I+D
En representación de ELA

Nahia Gartzia
Investigadora Colaboradora
En representación de ELA

Convenio Colectivo de NEIKER- Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



Amaia Etxezarreta
Analista de Laboratorio
En representación de ELA

Marivi Geijo
Esp. de Laboratorio A
En representación de ELA

Leire Jauregi
Técnico Básico
En representación de ELA

