

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Empleo y Labora

2025/06094 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de trabajo de empresa de Sistemas Genómicos, SL. Código: 46100172012012.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de Sistemas Genómicos, SL.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 12 de marzo de 2025, por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación de la entidad, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 22 de mayo de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.



## CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE SISTEMAS GENÓMICOS S.L.

**Año 2024**

### **Preámbulo**

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa que se suscribe formada por el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la negociación y firma del presente Convenio Colectivo de Empresa.

### **Capítulo I. *Ámbito de aplicación y duración.***

#### **ARTÍCULO 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as por cuenta ajena, fijos, interinos, eventuales y contratados a tiempo parcial de la empresa SISTEMAS GENÓMICOS, S.L., todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo primero del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante “Estatuto de los Trabajadores”), que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante “Estatuto de los Trabajadores”), que presten sus servicios en el centro de trabajo constituido.

#### **ARTÍCULO 2. Ámbito temporal**

Este Convenio entrará en vigor desde el 1 de enero de 2024, independientemente de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, y su duración inicial finalizará el 31 de diciembre de 2024.

#### **ARTÍCULO 3. Denuncia y prórroga**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de 60 días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la Autoridad Laboral competente, con una antelación mínima de 60 días antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente de año en año, por tácita reconducción.

Para el caso de que denunciado el presente Convenio no llegará a constituirse la Mesa Negociadora en el plazo legal establecido, este Convenio se prorrogará automáticamente en todas sus cláusulas.

#### **ARTÍCULO 4. Preeminencia**

En aplicación del artículo 84, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, la regulación de las condiciones establecidas en el presente convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:



- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- e) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo II. Organización del trabajo**

### **ARTÍCULO 5. Organización del trabajo**

La organización del trabajo dentro de las normas contenidas en el presente Convenio y de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, es facultad de la dirección de la empresa con las limitaciones establecidas en las leyes.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de calidad y de condiciones de trabajo dentro de las empresas.

## **Capítulo III. Clasificación, definición y calificación**

### **ARTÍCULO 6. Clasificación y definición de los Grupos Profesionales.**

El personal que preste sus servicios en la empresa será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

La clasificación y definición de los Grupos profesionales se expresan en el ANEXO I.

### **ARTÍCULO 7. Promoción interna**

Se eliminan los niveles y la evaluación de competencias. La promoción interna estará de acuerdo con lo dispuesto en las funciones y responsabilidades de las categorías profesionales del ANEXO I.

## **Capítulo IV. Excedencias**

### **ARTÍCULO 8. Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores/as que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, prorrogables hasta su duración máxima.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.



Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Empresa en el plazo de quince días o de cinco días si se tratara de un caso de urgente necesidad.

El trabajador/a acogida a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos cuatro años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

**Reincorporación.** El trabajador/a deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días, al vencimiento de la excedencia solicitada. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja voluntaria y definitiva en la Empresa.

La empresa estará obligada a readmitir al trabajador/a siempre y cuando exista una vacante en el mismo puesto de trabajo que ocupaba el trabajador en excedencia. En caso de no existir dicha vacante el trabajador/a tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.

#### **ARTÍCULO 9. Excedencia forzosa**

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, y al cómputo de la antigüedad.

Se concederá por:

- a) designación o elección para un cargo público.
- b) para el ejercicio de funciones sindicales. El trabajador/a que haya sido elegido para un cargo sindical, de ámbito Comarcal o superior, podrá asimismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento.

**Reincorporación.** Desde el momento en que cese la causa que originó la excedencia forzosa el trabajador/a deberá solicitar su reincorporación por escrito en el plazo máximo de un mes. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la Empresa.

#### **ARTÍCULO 10. Excedencia especial por maternidad**

El trabajador/a, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa, tendrá derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta tres años, pudiendo ser de hasta ocho en caso de hijos que sean personas con discapacidad física o psíquica y comenzará:

- a) En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción o el acogimiento.
- b) En el trabajador, a partir de que finalice el permiso por paternidad o en el momento en que se efectúe la adopción o el acogimiento.

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

La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida.



El periodo en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación, todo ello con arreglo a la Ley 39/1999, de 5 noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, o legislación vigente posterior.

Reincorporación. El trabajador/a deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la Empresa.

#### **ARTÍCULO 11.** Excedencia por cuidado de familiares.

Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración máxima de dos 2 años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida, o que aun desempeñándola no supere el salario mínimo interprofesional.

El periodo en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia a efectos de antigüedad y de reserva de puesto de trabajo se computará conforme a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, o legislación posterior.

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

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

Reincorporación. El trabajador/a deberá solicitar por escrito la reincorporación con una antelación mínima de 30 días a su vencimiento. En caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

### **Capítulo V.** Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

#### **ARTÍCULO 12.** Jornada de trabajo

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 1.780 horas anuales de trabajo efectivo y de cuarenta horas en cómputo semanal.

Independientemente de lo regulado en el párrafo anterior, en el que se fija la jornada máxima a realizar por los trabajadores afectados por el presente Convenio, la jornada se considerará cumplida por el trabajador/a, cuando la suma del tiempo efectivo trabajado más el tiempo compensado generado en el año de que se trate, dé como resultado 1.780 horas anuales.

Si el trabajo efectivo en el año excediera de 1.780 horas, el exceso de horas será considerado como horas extraordinarias y será de aplicación lo establecido en el artículo 21 de este Convenio.

Si la suma excediera de 1.780, pero el tiempo efectivo de trabajo fuera menor, el exceso de horas, se le adeudan al trabajador/a con el valor de la hora ordinaria.



Tendrán consideración a estos efectos, los permisos retribuidos establecidos en el presente Convenio, los especificados en el artículo 13, así como aquellos que puedan ser modificados por Ley de rango superior, y supongan tiempo compensatorio.

Los trabajadores/as cuya jornada diaria continuada exceda de 6 horas, dispondrán de un tiempo de descanso de 15 minutos, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Las empresas normalizarán sus horarios de trabajo, de forma que los trabajadores/as que presten sus servicios haciendo jornada nocturna, ésta sea con las siguientes condiciones:

- a) Dicha jornada será como máximo de nueve horas.
- b) Dichas noches serán alternas, con el festivo correspondiente por semana.
- c) Se abonarán sin recargo alguno, en contraprestación a no efectuarse la jornada semanal normal, que se percibirá íntegra.
- d) Anualmente, y en el último mes del año, se elaborará por la empresa una propuesta de calendario para el año siguiente en el que se establezcan los turnos y horarios de trabajo, publicando una copia en el tablón de anuncios. Los Comités de Empresa, los delegados/as de Personal y las Secciones Sindicales, tendrán 15 días para emitir un informe sobre dichas propuestas. Al menos, con carácter trimestral, se realizarán revisiones del cómputo de horas, con el fin de intentar corregir los excesos que se hubieran producido, salvo que la revisión se efectúe con una periodicidad inferior.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 36.1 del TRLET, el cual establece: La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días.

### **ARTÍCULO 13. Vacaciones**

Los trabajadores/as disfrutarán de veintidós días laborales de vacaciones a partir del año de antigüedad en la empresa.

Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo en servicio prestado.

Las vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio, agosto y septiembre, salvo petición escrita y razonada del trabajador/a hecha con treinta días de antelación como mínimo a la fecha del comienzo de disfrute, y siempre que lo permita el servicio o las necesidades reales de la empresa.

La falta de contestación por parte de la empresa dentro de los quince días hábiles siguientes a la petición se entenderá como aceptación de la misma.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



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

La elección de turnos de vacaciones será rotatoria por la antigüedad en la categoría y por estamentos o unidades funcionales, empezándose a elegir el primer año por este orden.

El que elija en primer lugar pasará al último de la lista para el año siguiente, siguiendo el mismo sistema para años sucesivos.

#### **ARTÍCULO 14. Permisos**

Primero. Permisos retribuidos.

Los permisos retribuidos serán:

- a) En caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el plazo será de tres días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- b) Por razones de matrimonio o registro de pareja de hecho, quince días.
- c) Por paternidad cinco días, este permiso será acumulable a cualquier otro que por disposición legal o reglamentaria se tenga derecho.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros de enseñanza, durante el día de celebración.
- g) Diez días al año para acudir a congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que viene desempeñando o esté relacionado con su formación profesional, previo acuerdo con la empresa.
- h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos porciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Se pueden acumular las horas de lactancia al final de la baja de paternidad/maternidad sumando ese tiempo (una hora por día de trabajo hasta los nueve meses del menor)

- i) Se concederá dos días de permiso retribuido para asuntos propios, cuya fecha de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a. Para el personal que preste sus servicios en turno fijo de noches, los días de asuntos propios se consumirán mediante el disfrute de una noche.

En ningún caso podrán descontarse estos permisos de las vacaciones reglamentarias.

- j) Los permisos con origen en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que no sean objeto de tratamiento específico en el Texto de este



Convenio, tendrán el mismo tratamiento que el tiempo compensado según se regula en los párrafos 2º a 5º del artículo 11 del presente Convenio.

k) Permiso de 5 días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Se incluye al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera de cuidados.

Este permiso no es imprescindible disfrutarlo obligatoriamente tras el hecho causante, sino que se podrán disfrutar en el periodo de las dos semanas siguientes siempre que haya confirmación de poder realizarse así por parte del correspondiente responsable. Se deberá acreditar el hecho en el portal del empleado, siendo de aplicación los permisos establecidos en el Real Decreto Ley 5/2023.

l) Por asistencia a consultas de especialidades médicas de la seguridad social, médico de cabecera o familia, hasta 8 horas anuales.  
Segundo. Permisos no retribuidos.

El/la trabajador/a, por motivos justificados, siempre y cuando no perjudique la marcha normal del trabajo, tendrá derecho a disfrutar licencias no retribuidas de hasta doce meses como máximo, previa solicitud escrita, con una antelación de al menos 30 días sobre su inicio. En caso de urgencia este plazo podrá reducirse por mutuo acuerdo de las partes.

Este permiso se concederá una sola vez al año. No se concederán nuevas licencias hasta transcurrido un año del disfrute de la anterior.

La empresa podrá cursar la baja en Seguridad Social mientras dure esta licencia.

El número de licencias no excederá del 5% o fracción de la plantilla del centro, con un mínimo de una persona.

Al término de la licencia el trabajador/a se reintegrará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes de su concesión.

La relación de permisos retribuidos y no retribuidos especificados en el presente artículo 14 no constituye una lista cerrada de permisos, teniendo, por tanto, los/as trabajadores/as, la posibilidad de disfrutar cualesquiera otros permisos a los que, cumpliendo los requisitos exigidos en sus normas de establecimiento y desarrollo, tuviesen derecho a ellos.

## **Capítulo VI. Retribuciones**

### **Primero. Salariales**

#### **ARTÍCULO 15. Salario base**

La retribución básica del sistema pactado es el salario base que consta en el ANEXO II (Tablas Salariales), según categoría dentro de cada Grupo profesional. Dicha retribución básica será aplicable a partir del 1 de enero de 2024.

Las condiciones y mejoras pactadas en el presente convenio se compensarán y absorberán de otras mejoras establecidas por la empresa, por los conceptos de retribución absorbible, plus a cuenta de convenio o cualquier otro concepto salarial, y en cómputo anual.



Aquellos trabajadores que tengan concedidos por la empresa, bien sea por pacto, costumbre o contrato, situaciones o condiciones más beneficiosas a las que se consignan en este Convenio, se les respetarán en su totalidad manteniéndose “ad personam” aquellas que individualmente les mejoren.

#### **ARTÍCULO 16. Plus de antigüedad**

Con efectos del día 1 de enero de 2013 queda suprimido el plus de antigüedad. Los trabajadores seguirán percibiendo como plus de antigüedad, el plus de antigüedad devengado a fecha 31 de diciembre de 2012. Dicho complemento no será absorbible ni compensable en el futuro y se revalorizará en la misma proporción que el salario base.

#### **ARTÍCULO 17. Prima asistencia**

Todos los trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría profesional, percibirán una prima por día efectivamente trabajado siempre y cuando no se falte ningún día. Dicha prima se establece en el Anexo II.

El 50% de este plus de asistencia se perderá si se cometen más de tres faltas de puntualidad por mes natural y con un total de treinta minutos, y se perderá en su totalidad cuando las faltas de puntualidad sean superiores a las seis y con un total de sesenta minutos.

#### **ARTÍCULO 18. Gratificaciones extraordinarias**

Dos mensualidades, cada una de ellas consistentes en el salario base más la antigüedad.

Estas gratificaciones serán hechas efectivas una de ellas, la de verano, la segunda quincena del mes de junio y la otra, la de invierno, por Navidad.

Mediante acuerdo entre trabajador/a y empresa se podrán prorratear las gratificaciones extraordinarias mensualmente.

#### **ARTÍCULO 19. Participación en beneficios**

Consistirá en el abono de una mensualidad del salario base más antigüedad, en su caso, y deberá hacerse efectiva dentro del primer trimestre del año siguiente al que se produzca el derecho.

Al personal que hubiese ingresado o cesado en el año, se le abonará la parte proporcional.

#### **ARTÍCULO 20. Política de incentivos**

La dirección de la empresa establecerá un sistema de incentivos vinculados a la producción e individualizado por departamento. El referido sistema de incentivos será consensuado con los diferentes departamentos de la empresa y del cual el Comité de empresa tendrá derecho a emitir informe con carácter previo a su ejecución.

#### **ARTÍCULO 21. Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo tal y como se regula en el artículo 11 del presente Convenio. La retribución de las horas extraordinarias se incrementará en un 30% sobre la cuantía de las horas ordinarias.



Se mantendrán los recargos superiores que la Empresa viniese abonando, haciéndose constar su cuantía en el acta del Comité de Empresa, y se seguirá idéntica norma cuando quieran implantarse recargos superiores a los mínimos legales.

**Segundo.** Extrasalariales

**ARTÍCULO 22.** Plus de transporte

Se establece para todo el personal, un plus de transporte por día efectivamente trabajado. La cuantía del referido plus de transporte se establece en el Anexo II.

**ARTÍCULO 23.** Ayuda social

Con efectos el día 1 de enero de 2015, queda suprimido el plus de ayuda social.

Los trabajadores que vinieran percibiéndolo mantendrán su derecho hasta la fecha en que dejen de reunir los requisitos para percibirlo.

**ARTÍCULO 24.** Cláusula de Descuelgue

1. De acuerdo con los artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá no aplicar las condiciones salariales establecidas en el mismo previo desarrollo del periodo de consultas regulado en el artículo 41.4 del mencionado Estatuto. El empresario y la representación de los trabajadores en caso de conflicto someterán su controversia a arbitraje o mediación.

2. La empresa deberá facilitar a los representantes de los trabajadores la documentación necesaria al objeto de poner en su conocimiento la situación económica de la misma.

3. El acuerdo alcanzado por la empresa y los representantes legales de los trabajadores deberá contener una cláusula temporal limitadora de los efectos del mismo.

**ARTÍCULO 25.** Salario real

El salario hora real se obtiene dividiendo la suma de las remuneraciones directas por los servicios prestados, percibidos o a percibir durante el año natural, en metálico, en especie o servicio (que por la Ley, Costumbre o Convenio se considere como formando parte del salario), por el número de horas que en la jornada legal establecida se tenga que trabajar, una vez descontadas las pertenecientes a los días de vacaciones.

**Capítulo VII.** *Comisión Paritaria*

**ARTÍCULO 26.** Definición y composición

La Comisión Paritaria del presente Convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Se compone de las mismas partes que negocian el presente Convenio.

**ARTÍCULO 27.** Competencias

Sus funciones específicas son las siguientes:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.



b) Interpretación del Convenio, siendo su resolución, previa publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, vinculante para las partes.

c) Arbitraje de los problemas o cuestiones que se someta por las partes sobre asuntos derivados de este Convenio.

d) Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de alcanzar acuerdo elaborará preceptivamente un informe que remitirá a la jurisdicción competente.

#### **ARTÍCULO 28.** Solución de conflictos

Para la solución de conflictos colectivos las partes recurrirán previamente a la vía judicial al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana tal y como establece el VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de los Conflictos de la Comunidad Valenciana.

### **Capítulo VIII. Empleo**

#### **ARTÍCULO 29.** Disposiciones generales

La clasificación del personal que se señala en el presente Convenio es meramente enunciativa y no suponen en ningún momento la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas.

#### **ARTÍCULO 30.** Clasificación del personal según su permanencia

De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el personal del presente Convenio se clasificará en:

**Personal Fijo:** Es personal fijo el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal.

**Personal Temporal:** Es el contratado por tiempo determinado de acuerdo con cualquiera de las modalidades contractuales vigentes en cada momento.

#### **ARTÍCULO 31.** Forma del contrato

La forma del contrato de trabajo se podrá celebrar verbal o por escrito. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la Empresa y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél.

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los establecidos en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 32.** Modalidades de contratación

La empresa se registrará por las modalidades de contratación según la legislación vigente en cada momento.

#### **ARTÍCULO 33.** Periodo de prueba

Se establece el periodo de prueba máximo, en las distintas modalidades de contratación, como sigue:

- Gerencia: 9 meses.

- Personal Técnico: 6 meses.



- Resto de personal: 2 meses.

#### **ARTÍCULO 34. Ceses y Despidos**

El personal que desee cesar en la empresa deberá notificarlo por escrito con 15 días de antelación a la Dirección de la misma.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la citada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

El preaviso de extinción por finalización de contrato que formule la empresa deberá ir acompañado de propuesta de liquidación con 15 días de antelación al momento del cese, teniendo la empresa que abonar como indemnización a los trabajadores, tantos días de su salario, como falten para el preaviso. La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad, todos los conceptos que se le adeuden al trabajador y las cuantías correspondientes.

#### **ARTÍCULO 35. Movilidad funcional**

El empresario por razones técnicas u organizativas y previa comunicación a los representantes de los trabajadores/as de conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, podrá destinar a sus trabajadores/as a realizar trabajos de distinta categoría dentro de su Grupo profesional, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo en el momento cese la causa que motiva el cambio.

### **Capítulo IX. Derechos sindicales**

#### **ARTÍCULO 36. Derechos de asociación y reunión**

La empresa facilitará a los trabajadores/as la facultad de exponer en lugar visible e idóneo propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. A tal efecto, dispondrán de espacio suficiente. Fuera de este lugar queda prohibida la fijación de los mencionados comunicados.

Se facilitará a la Dirección de la Empresa un duplicado de dichos comunicados para su simple conocimiento.

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores/as y aceptará la celebración de asambleas dentro de su recinto y durante las horas de trabajo necesarias, con el previo conocimiento de la dirección, garantizando los trabajadores/as su orden y la debida asistencia de los servicios.

Las asambleas se celebrarán de mutuo acuerdo durante las horas que menos trastornos produzcan a los servicios.

#### **ARTÍCULO 37. Acumulación de horas sindicales**

Se acuerda la acumulación de horas sindicales entre los delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

El crédito horario efectivamente disfrutado tendrá el mismo tratamiento que el tiempo compensado según se regula en los párrafos 2º a 5º del artículo 11 del presente Convenio.



#### **ARTÍCULO 38.** Comité de Salud Laboral

La empresa, en el supuesto de estar obligada a ello por número de empleados, establecerá el Comité de Salud Laboral y facilitará los nombres de los componentes de este Comité a la Autoridad competente en el plazo máximo de tres meses desde que tuvo obligación de crear el referido Comité. Establecido el Comité, elaborará las normas complementarias que contemplen esta actividad.

### **Capítulo X. Igualdad**

#### **ARTÍCULO 39.** Fomento de la Igualdad y la no discriminación

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Las partes firmantes asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Como parte de este compromiso, se establece e implanta un Plan de Igualdad, acordado por ambas partes, así como las políticas contra el acoso sexual o por razón de sexo.

### **Capítulo XI. Régimen disciplinario**

#### **ARTÍCULO 40.** Faltas

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

#### **ARTÍCULO 41.** Calificación

Las faltas en que puede estar incurso el personal se clasifican en: Leves, Graves y Muy Graves.

La falta sea cual fuere su clasificación, requerirá notificación escrita y motivada al trabajador/a.

#### **ARTÍCULO 42.** Graduación de faltas

Faltas leves:

- a) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de uno a tres días al mes.
- b) La falta de comunicación con la antelación previa debida por la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite su imposibilidad.
- c) La falta de comunicación a la empresa en un plazo de diez días del cambio de domicilio.
- d) La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.



Faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo entre 4 y 9 ocasiones en un plazo de 30 días.
- b) La falta de asistencia injustificada al trabajo de 2 días en el plazo de un mes, o 3 en un plazo de dos meses.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad e Higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, así como el quebrantamiento del sigilo profesional.
- j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- k) La ejecución deficiente de forma maliciosa de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad a los trabajadores/as y a los usuarios.
- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese



sido sancionado dos o más veces por faltas graves aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

- m) La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de centro, así como la derivación de usuarios al propio domicilio del personal o de particulares.
- n) Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas.
- o) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

#### Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

##### Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 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 3 a 14 días.
- a) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

##### Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes.
- b) Despido.

#### Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de Personal y al trabajador/a para que en el plazo de cinco días puedan manifestar a la Empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, los Delegados, el trabajador/a, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a resolver el expediente y a comunicarlo a las partes interesadas en un plazo de 15 días.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Miembros con cargos de responsabilidad de las Secciones Sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.



Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.



## ANEXO I CLASIFICACION Y DEFINICION DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

---

### Área CIENTÍFICO-TÉCNICO

#### JEFE/A DE GRUPO

Reportando periódicamente al/la jefe/a de área o Dirección, se ocupa de la gestión y supervisión del departamento y personal a su cargo. Con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad, también lidera y coordina su equipo humano. Con carácter general se ocupará:

- Aprobar informes de resultados de ensayos y si procede, comunicación con el cliente.
- Fomentar la participación en los proyectos de investigación que se desarrollen en la empresa y revisar periódicamente el “estado de la técnica” de todos aquellos servicios que ofrezca su departamento.
- Buscar entidades organizadoras de ejercicios de intercomparación de los ensayos que se realizan en su departamento y gestionar nuestra participación.

#### (Bioinformática)

Reportando directamente a Dirección, realiza actividades complejas propias de su titulación o cargo, con autonomía y responsabilidad alta. Supervisa y gestiona su equipo con el objetivo de implementar, supervisar el correcto funcionamiento, y actualizar las herramientas bioinformáticas o genómicas utilizadas en la empresa.

#### COORDINADOR/A

Reportando directamente al/la responsable de dpto. o Dirección, realiza actividades complejas propias de su titulación o cargo, con autonomía y responsabilidad alta, siguiendo instrucciones generales. De manera general:

- Supervisar los procedimientos, protocolos e instrucciones que se aplican a las actividades realizadas en su laboratorio, así como revisar los informes de resultados.
- Supervisar las operaciones técnicas y de calidad llevadas a cabo dentro de su departamento y los registros que de ellas se derivan.
- Asegurar la disponibilidad de material, equipos y condiciones óptimas para la correcta realización de los ensayos.
- Potestad para detener un ensayo y retener los informes, si fuese necesario, cuando existan evidencias de trabajos no conformes. También autorizar la reanudación del ensayo.

#### (Bioinformática)

Reportando al/la responsable de dpto. o Dirección, es el personal que con iniciativa y responsabilidad media coordina los subgrupos asignados por el/la responsable, dentro del departamento.

#### ESPECIALISTA

Reportando al/la coordinador/a o responsable de departamento, es el personal que con iniciativa y responsabilidad media ejecutan los procedimientos, protocolos e instrucciones



técnicas para los que ha sido formado, capacitado y autorizado. Cumplimentar los registros de calidad relativos al ensayo correctamente y planificar la producción de su laboratorio en coordinación con el/la responsable, y con nivel medio de autonomía.

(Bioinformático)

Es el personal con un grado de autonomía y responsabilidad media que reportando al coordinador y siguiendo sus indicaciones ostenta la responsabilidad sobre las especializaciones

**TÉCNICO**

Reportando al/la coordinador/a y/o especialista, es el personal que con autonomía y responsabilidad media-baja ejecuta los procedimientos, protocolos e instrucciones técnicas para los que ha sido formado, capacitado y autorizado, siguiendo indicaciones generales.

De forma general, mantener la limpieza y el orden en equipos y salas donde se realizan los ensayos, cumplimentar los registros de calidad relativos al ensayo correctamente, así como almacenar y preparar los reactivos y materiales necesarios.

(Bioinformático)

Personal que, sin iniciativa ni responsabilidad directa, y siguiendo indicaciones específicas, lleva a cabo la realización de tareas de implementación y producción asignadas, utilizando las herramientas bioinformáticas o genómicas. sencillos bajo instrucciones específicas y control directo.

**AUXILIAR**

Personal que, sin iniciativa ni responsabilidad directa, llevan a cabo la realización de protocolos sencillos bajo instrucciones específicas y control directo.

De forma general, mantener la limpieza y el orden en equipos y salas donde se realizan los ensayos, cumplimentar los registros de calidad relativos al ensayo correctamente, así como almacenar y preparar los reactivos y materiales necesarios.

**AREA: ADMINISTRACIÓN, INFORMÁTICA, CALIDAD, VENTAS**

**JEFE/A DE AREA**

Reportando periódicamente al/la Jefe/a de área o Dirección, se ocupará de la gestión y supervisión del departamento y personal a su cargo. Realización de actividades complejas propias de su titulación o cargo y asociadas a su departamento. Con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad. También liderar y coordinar su equipo humano.

**COORDINADOR/A**

Reportando directamente al/la Responsable de dpto. o Dirección, realizara actividades complejas propias de su titulación o cargo. Posibilidad de dirigir un conjunto de funciones técnicas o especializadas con grado de autonomía y responsabilidad media.

(Analista / Facultativo / Programador)

Reportando directamente al/la Responsable de dpto. o Dirección, o a miembro jerárquico del que dependa, realizara actividades complejas propias de su titulación o cargo, con autonomía y responsabilidad media siguiendo instrucciones generales.



### **ESPECIALISTA**

#### **(Informático)**

Reportando directamente al/la coordinadora o el/lareponsable de departamento, es el personal que se ocupa de realizar las operaciones informáticas necesarias para el funcionamiento del soporte y los servicios de IT asociadas a su departamento, con grado de autonomía y responsabilidad medio.

#### **(Administrativo)**

Reportando al/la coordinador/a o el/la responsable de departamento es el personal que, con iniciativa y responsabilidad media, llevan a cabo las funciones de contabilidad y administración en general.

#### **(Comercial)**

Reportando al/la coordinador/a o el/la responsable de departamento es el personal que, con iniciativa y responsabilidad media, llevan a cabo las funciones de relaciones comerciales con los clientes. También establecimiento de acuerdos de precios, en colaboración con el/la responsable del departamento.

### **TÉCNICO**

Reportando al coordinador es el personal que, con iniciativa y responsabilidad media-baja, llevan a cabo las funciones de contabilidad y administración en general.

### **AUXILIAR**

Personal que, sin iniciativa ni responsabilidad directa, llevan a cabo las funciones de contabilidad y administración en general, siguiendo indicaciones generales.



**ANEXO II**  
**TABLAS SALARIALES**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SUELDO BRUTO
DIR. AREA	32.411
JEF.GRUPO	30.320
COORDINADOR/A	25.093
ESPECIALISTA	22.947
TECNICO	19.000
AUXILIAR (Adm. o Lab.)	17.353

PLUS ASISTENCIA	0,83€/día
PLUS TRANSPORTE	4,33€/día

La fecha efectos de dichos incrementos será de 1 de enero de 2024 procediéndose a absorber y compensar los conceptos salariales que lo permitan conforme a la legislación vigente

