

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/11269 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de empresa de Darwin Bioprospecting Excellence, SL. Código: 46102172012025.*

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 Darwin Bioprospecting Excellence, SL.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 25 de julio de 2025, por la comisión negociadora del mismo, 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, 19 de septiembre de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DARWIN BIOPROSPECTING
EXCELLENCE S.L.

ÍNDICE

PREÁMBULO 3

TÍTULO I 3
Disposiciones generales 3

CAPÍTULO I 3
Ámbitos..... 3
Artículo 1. Ámbito funcional. 3
Artículo 2. Ámbito personal. 3
Artículo 3. Ámbito temporal 3

CAPÍTULO II 3
Artículo 4. Denuncia, revisión y prórroga del Convenio..... 3
Artículo 5. Criterio de interpretación. 4
Artículo 6.- Vinculación a la totalidad. 4

CAPÍTULO III 4
Comisión Paritaria..... 4
Artículo 7.Comisión Paritaria. 4
Artículo 8. Funciones de la Comisión Paritaria..... 4
Artículo 9. Solución Extrajudicial de conflictos colectivos. 4

CAPÍTULO IV..... 5
Organización del Trabajo 5
Artículo 10.- Organización del trabajo. 5

TÍTULO II 5
Del personal 5

CAPÍTULO I 5
Clasificación 5
Artículo 11. Grupos profesionales..... 5
Artículo 12. 7
Artículo 13. Niveles salariales. 7
Artículo 14. Desempeño..... 7
Artículo 15. Desarrollo profesional. 8
Artículo 16. Progresión salarial. 9

CAPÍTULO II 9
Contratación, periodo de prueba, vacantes, suspensión y extinción del contrato y promoción 9
Artículo 17. Contratación. 9
Artículo 18. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 9
Artículo 19. Contratos formativos..... 12
Artículo 20. Contratos de trabajo temporales. 12
Artículo 21. Trabajo a distancia..... 14
Artículo 22. Periodo de prueba. 14
Artículo 23. Extinción del contrato. Jubilación forzosa. 15

TÍTULO III 15
Condiciones de trabajo 15

CAPÍTULO I 15
Retribuciones 15



Artículo 24. Del salario	15
Artículo 25. Conceptos salariales	15
Artículo 26. Incapacidad temporal	16
Artículo 27. Viajes	16
CAPÍTULO II	16
Jornada de trabajo	16
Artículo 28. Jornada de trabajo	16
Artículo 29. Jornada intensiva	16
Artículo 30. Disposiciones comunes en materia de jornada	16
CAPÍTULO III	17
Vacaciones y permisos	17
Artículo 31. Vacaciones	17
Artículo 32. Permisos	17
Artículo 33. Suspensión con reserva de puesto de trabajo	20
34. Excedencia Voluntaria	21
TÍTULO IV	22
Prevención de riesgos laborales y derechos sindicales	22
Artículo 35. Prevención de riesgos laborales	22
Artículo 36. Ropa de trabajo	22
Artículo 37. Declaración sobre el acoso moral y sexual en el trabajo	23
Artículo 38. Derechos sindicales	23
Artículo 39. Seguros de responsabilidad civil y accidentes	23
TÍTULO V	24
Faltas y sanciones	24
Artículo 40. Tipo de faltas	24
Artículo 41	26
Artículo 423. Prescripción	26
Artículo 43. Sanciones	26
Artículo 44. Trámite de audiencia previa	26
TÍTULO VI	26
Igualdad de oportunidades y no discriminación	26
Artículo 45. Igualdad de oportunidades; no discriminación por razón de sexo y medidas para prevenir las situaciones de acoso en el trabajo	26
DISPOSICIÓN FINAL	27
Disposición final primera	27
ANEXO I: TABLAS DE NIVELES	27



PREÁMBULO

El Convenio Colectivo de la empresa DARWIN BIOPROSPECTING EXCELLENCE S.L. ha sido negociado y suscrito entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, reconociéndose ambas partes representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. Ámbito funcional.

Este Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y en los artículos 61 y siguientes 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, regula las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras en la empresa DARWIN BIOPROSPECTING EXCELLENCE S.L.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación general a las personas trabajadoras al servicio de la empresa DARWIN BIOPROSPECTING EXCELLENCE S.L., ya sean fijas, por tiempo indefinido o temporal, incluidas todas las actividades que pueda desarrollar, actuales y futuras.

Queda excluido de la aplicación de convenio colectivo:

El personal de alta dirección sujeto al Real decreto 1328/1985 de 1 de agosto.

Aquellos que tengan la condición de miembros del órgano de administración de la sociedad.

Los agentes mediadores regulados en el Real decreto 1438/1985, cuyas condiciones de trabajo, quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.

El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con la empresa, con independencia de que dichos servicios se presten en sus centros de trabajo.

Artículo 3. Ámbito temporal

La duración del presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de la fecha de la firma y tendrá una duración de cuatro (4) años, prorrogable anualmente hasta la entrada en vigor de la firma del siguiente Convenio.

En tanto no se firme un nuevo Convenio, seguirán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligaciones del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Artículo 4. Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

La denuncia del presente convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra con la antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo, debiendo iniciarse las deliberaciones un mes antes de la finalización de la vigencia del convenio denunciado. Caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año.

Las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de prórroga.



Artículo 5. Criterio de interpretación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico y unitario. Sus normas serán consideradas global y conjuntamente, por lo que no podrán ser negociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separándolas de su contexto íntegro. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y los Principios Generales del Derecho.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados con este carácter. En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, las partes firmantes del presente convenio se reunirán en el plazo de 30 días siguientes a la fecha de la resolución firme que hubiese anulado tal aspecto al objeto de dar solución al incidente producido. Transcurridos 30 días desde la primera reunión al fin citado, sin haberse alcanzado un acuerdo, éste quedará sin eficacia y su contenido deberá reconsiderarse en su totalidad.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Se constituirá una Comisión Paritaria de seguimiento al amparo de lo dispuesto en el artículo 91.1 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, que tendrá carácter paritario, integrada por los firmantes del convenio. Esta comisión se constituirá en el plazo de quince (15) días contados a partir de la fecha de aprobación del presente acuerdo.

Artículo 8. Funciones de la Comisión Paritaria.

La Comisión tendrá las funciones y competencias siguientes:

- Interpretar los contenidos del Convenio. Cualquier duda en la interpretación de este Convenio será resuelta aplicando la norma más favorable para las personas empleadas. Los acuerdos de interpretación que se alcancen serán vinculantes para ambas partes en los mismos términos que este Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Convenio.

Ante los posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio por parte de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador/a, según lo establecido en el siguiente artículo.

Artículo 9. Solución Extrajudicial de conflictos colectivos.

Las partes firmantes, sin perjuicio del eventual establecimiento de otros sistemas propios de solución de conflictos que puedan constituirse en el ámbito de la empresa, se someten expresamente a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017).

Los conflictos a que se refiere el apartado anterior serán los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias señaladas en el presente Convenio. También, aquellos conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiriere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.



La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan la persona mediadora o mediadoras podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas. Las partes, de mutuo acuerdo, también podrán someter las discrepancias al procedimiento de arbitraje previsto en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana

El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el presente Convenio, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. El laudo arbitral solo podrá ser recurrido en el plazo de treinta días que prevé el artículo 65.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en los casos y por los procedimientos legalmente establecidos.

CAPÍTULO IV

Organización del Trabajo

Artículo 10.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación

TÍTULO II

Del personal

CAPÍTULO I

Clasificación

Artículo 11. Grupos profesionales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

0. Personal superior senior:

Titulación/aptitudes profesionales: Universitarios Superiores o nivel de conocimientos equivalentes, o nivel de conocimientos adquiridos por experiencia en el puesto y nivel mínimo de experiencia requerido.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones de alta gestión o asesoramiento, normalmente como responsable de las más importantes unidades orgánicas de la Empresa;

Personal Directivo nombrado por la Dirección de la empresa, que participa en la elaboración de las políticas y directrices de la misma y se responsabiliza de la correcta aplicación de dichas políticas en su campo de actuación.

1. Personal superior:

Titulación/Aptitudes profesionales: Título académico de grado más máster habilitante para el ejercicio de su profesión, siempre que las funciones concretas de la posición requieran disponer de dicho máster, o nivel de conocimientos equivalente, o nivel de conocimientos adquiridos por experiencia en el puesto y nivel mínimo de experiencia requerido.

Contenido de la prestación: desempeña funciones técnicas y de gestión, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia. Tiene, normalmente, mando directo sobre personal, del



mismo o distinto grupo profesional, organizando, supervisando y controlando el trabajo de estos. Se responsabiliza de la conservación de las instalaciones, seguridad y disciplina del personal a sus órdenes.

2. Personal científico superior:

Titulación/Aptitudes profesionales: Título académico de grado o nivel de conocimientos equivalente o nivel de conocimientos adquiridos por experiencia en el puesto, y nivel mínimo de experiencia requerido.

Contenido de la prestación: desempeña funciones técnicas y de gestión, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia. Tiene, normalmente, mando directo sobre personal de grupos profesionales inferiores, organizando, supervisando y controlando el trabajo de estos. Se responsabiliza de la conservación de las instalaciones, seguridad y disciplina del personal a sus órdenes.

Este personal cuenta para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado y sobre los objetivos y medios materiales y humanos que la Dirección de las empresas le confíe, realizando cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y en su caso, mediante la definición por parte de la Dirección de las empresas de la correspondiente línea jerárquica, de las personas trabajadoras que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

3. Personal cualificado:

Titulación/Aptitudes Profesionales: Título académico de grado o nivel de conocimientos equivalente o nivel de conocimientos adquiridos por experiencia en el puesto, y nivel mínimo de experiencia requerido.

Contenido de la prestación: realiza funciones en especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo de otras personas.

4. Personal científico especializado:

Titulación/Aptitudes Profesionales: ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes o nivel de conocimientos adquiridos por experiencia en el puesto, y nivel mínimo de experiencia requerido.

Contenido de la prestación: desempeña funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo deben contar con un cierto grado de autonomía para realizar tareas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos, en su campo de actuación siguiendo normas, directrices o procedimientos al uso de las empresas. Su relación de trabajo con otros trabajadores/as no encuadrados en los grupos descritos anteriormente será siempre de carácter funcional.

5. Administrativo Senior:

Titulación/Aptitudes Profesionales: formación a nivel de Bachillerato, ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes o nivel de conocimientos adquiridos por experiencia en el puesto.

Contenido de la prestación: realiza funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

6. Técnico especializado:

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación de ciclo formativo de grado superior, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes o nivel de conocimientos adquiridos por experiencia en el puesto.



Contenido de la prestación: realiza tareas concretas y determinadas, que exigen cierta práctica y especialidad; pero que no tienen el grado de complejidad o calificación de las exigidas a los técnicos especializados.

Están sujetas al cumplimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas, que consisten en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias.

7. Administrativo junior:

Titulación/Aptitudes Profesionales: formación a nivel de Bachillerato, ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes o nivel de conocimientos adquiridos por experiencia en el puesto.

Contenido de la prestación: realiza funciones de apoyo a nivel contable u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma.

8. Operarios:

Titulación/Aptitudes Profesionales: Educación Secundaria Obligatoria, formación de ciclo formativo de grado superior, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes o nivel de conocimientos adquiridos por experiencia en el puesto.

Contenido de la prestación: realiza tareas concretas y determinadas propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia; pero que no tienen el grado de complejidad o calificación de las exigidas a los técnicos ayudantes o auxiliares administrativos.

Artículo 12.

Los grupos profesionales enumerados en el artículo anterior tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen de la actividad de la empresa y sus necesidades no lo requieren y las disposiciones legales no lo exigen.

La posesión de títulos o diplomas académicos no modifica por sí solo la clasificación profesional de quienes los ostentan o posean.

Artículo 13. Niveles salariales.

Dentro de cada grupo profesional existirán los siguientes niveles salariales:

- Nivel de entrada: corresponde al nivel inferior del grupo profesional. Podrá aplicarse a las personas trabajadoras de nuevo ingreso, que permanecerán en él durante los primeros dos años de actividad laboral.
- Nivel básico: dejando a salvo lo establecido para el nivel de entrada, es el nivel fijado dentro del grupo profesional para un desempeño pleno del puesto de trabajo.
- Niveles de desarrollo: son los niveles superiores al nivel básico incluidos en el grupo profesional, a los que podrá acceder la persona trabajadora a través de acciones de desarrollo profesional.

Artículo 14. Desempeño.

Se entiende por desempeño del puesto de trabajo el grado de autonomía, de responsabilidad sobre el trabajo y de eficacia en los resultados con el que el ocupante del puesto desarrolla las funciones asignadas al mismo.

Existirán los siguientes grados de desempeño:

- a) Desempeño pleno del puesto. El desempeño pleno del puesto se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del puesto con un nivel de eficacia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo. Se corresponde con los siguientes criterios:
 - Conocimientos y experiencia adquiridos en el desarrollo de las funciones que aseguren la realización de estas en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.
 - Asume la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades habituales asignadas.



- El desarrollo de las funciones requiere sólo una supervisión periódica por parte de su superior, realizando las actividades habituales de su área de trabajo y aquellas normalizadas (para las que existen procedimientos establecidos) con amplio margen de autonomía.
- Favorece el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área.
- Colabora con el personal de menor experiencia asignado a su unidad.
- b) Desarrollo profesional. El ocupante del puesto podrá desarrollar un desempeño superior del mismo, mediante una mayor formación y un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para poder optar a un mayor nivel retributivo o, en su caso, a puestos de otro grupo profesional superior, todo ello traducido en:
 - Acumulación y puesta en práctica de conocimientos y experiencia, reflejado en un mayor desempeño del puesto, incrementando eficacia y productividad.
 - Mayor contribución a los resultados de su unidad.
 - Amplia autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.
 - Esfuerzo y éxito en el desarrollo como profesional, y buen potencial para ocupar posiciones más elevadas en la estructura.

En esta fase el ocupante del puesto podrá percibir dentro del intervalo de niveles de su grupo profesional, el nivel de desarrollo.

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica se ajustarán a programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo, así como a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio.

Artículo 15. Desarrollo profesional.

Objetivos: El desarrollo profesional tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales de las personas trabajadoras, y tratando de lograr:

- La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que desarrollar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.
- La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y consiguiente promoción económica.

Definición: El desarrollo profesional tiende a instrumentalizar las acciones necesarias que permitan el desarrollo potencial del personal en base a las necesidades existentes en la organización. Supone el conjunto de acciones que efectúa la persona trabajadora, encaminadas a facilitar su promoción en el propio puesto de trabajo, mejorando, al mismo tiempo, la capacidad de la empresa para desarrollar sus objetivos, o bien su propio desarrollo profesional, de forma que la capaciten para el desarrollo de funciones de un grupo profesional superior. En el desarrollo de carreras profesionales, se distinguen dos modalidades: en el mismo grupo profesional, o cambio a otro grupo profesional superior.

El tratamiento económico se realizará mediante la progresión salarial conforme a la tabla de niveles publicada en el anexo I del presente convenio.

Cuando, como consecuencia de un cambio de grupo profesional, la persona trabajadora pasará a consolidar el nivel de entrada del nuevo grupo profesional.

Ámbito de aplicación: Se incluye a todas las personas trabajadoras que estén adscritos a las tablas salariales del convenio colectivo.

Procedimiento: Las acciones de desarrollo profesional se programarán conforme a las necesidades organizativas de la empresa y de las disponibilidades presupuestarias. La participación en las mismas es voluntaria, pudiendo cada persona trabajadora concurrir a los programas que, en función de los requisitos exigidos, se adapten a sus características profesionales. Estas acciones se realizarán de acuerdo con el siguiente procedimiento:



Desarrollo de los programas de formación:

- Los programas de formación específica para el puesto de trabajo se realizarán, en lo posible, dentro del horario de trabajo y se procurará que sean compatibles con el desempeño de las funciones de los participantes. La empresa financiará al 100% los programas de formación específicos, es decir aquellos que estén directamente relacionados con el desarrollo del puesto de trabajo. Para aquellos programas de formación que no sean específicos del puesto, pero sirvan para el desarrollo de la persona trabajadora en la empresa, la empresa cubrirá el 50% del costo y se realizarán en un 50% dentro del horario laboral y el 50% restante fuera del mismo. Ambos programas siempre previa aprobación de la empresa.
- Se podrá incentivar la dedicación cuando se realice el curso fuera de jornada, estableciendo previamente el tiempo máximo necesario para realizar la acción de formación teórica o de entrenamiento en el puesto.
- En cada caso, se articularán los instrumentos que permitan evaluar la adecuación de los programas y controlar el progreso de los participantes.

Artículo 16. Progresión salarial.

- 1) Las personas que se incorporen a la empresa lo harán por el nivel de entrada en el grupo profesional correspondiente.
- 2) Al cumplir dos años de antigüedad reconocida, podrán pasar al nivel básico del mismo grupo profesional, siempre que hayan cumplido los criterios establecidos para el desempeño pleno del puesto. Este paso no es automático y requiere una evaluación previa que confirme el cumplimiento de los criterios correspondientes.
- 3) En el caso de que se cumplan los criterios establecidos para el desarrollo profesional, podrán pasar al nivel de desarrollo dentro del mismo grupo profesional. Este paso no es automático y requiere una evaluación previa que confirme el cumplimiento de los criterios correspondientes.

CAPÍTULO II

Contratación, periodo de prueba, vacantes, suspensión y extinción del contrato y promoción

Artículo 17. Contratación.

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiera sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio.

El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre la persona trabajadora y el titular de la empresa.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes los organismos competentes, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 18. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

Contrato a tiempo parcial

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.
2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.
4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:



a) El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria.

c) Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el/la trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral.

La persona trabajadora no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.



c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de un día.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.

2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3.ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

6. Para que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar a la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 215.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%. Para que sea aplicable esta reducción máxima del 75%, será necesario que la empresa concierte simultáneamente un contrato de relevo de duración indefinida y a jornada completa, que sustituya la jornada dejada vacante por la persona que se jubila parcialmente.

En caso de que el contrato de relevo sea temporal y/o a tiempo parcial, la reducción de jornada máxima de la persona trabajadora no podrá superar el 50%, de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 215.2 del texto refundido e la Ley general de la Seguridad Social.

Cuando la persona trabajadora acceda a la jubilación parcial habiendo alcanzado la edad ordinaria de jubilación, conforme a lo establecido en el artículo 205.1.a) del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, podrá optar por una reducción de jornada entre un 25% y un máximo del 50%, sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 215.1) del citado texto legal.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca a la persona trabajadora en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total de la persona trabajadora.

.

7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:



a) Se celebrará con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte la persona trabajadora sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, la persona trabajadora jubilada parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total de la persona trabajadora relevada.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte la persona trabajadora sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso de la persona trabajadora jubilada parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total de la trabajadora relevada.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona trabajadora sustituida. El horario de trabajo de la trabajadora relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o simultanearse con ella.

d) El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 19. Contratos formativos.

El contrato formativo para el desempeño de una actividad laboral que permita adquirir una práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regulará por lo previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Contratos de trabajo temporales.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. del Estatuto de los Trabajadores.



Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, la empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la empresa, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de



extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa habrá de notificar, asimismo, a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

9. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre dicha circunstancia.

Artículo 21. Trabajo a distancia.

La empresa ofrece la posibilidad de teletrabajo a todos sus empleados, adaptándose la frecuencia del mismo a las necesidades y características de cada departamento. Esta modalidad de trabajo remoto se aplicará de la siguiente manera:

- Áreas de oficina (Bioinformática, Legal, Administración): Las personas trabajadoras de estos departamentos tendrán derecho a realizar hasta 6 días de teletrabajo al mes.
- Áreas de laboratorio: Los responsables de departamento de estas áreas podrán teletrabajar hasta 3 días al mes.

En todo caso, el teletrabajo estará sujeto a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, garantizando la adecuada prestación de los servicios y el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Artículo 22. Periodo de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, cuya duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. Si la empresa tuviera menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses.

El empresario y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a



que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Artículo 23. Extinción del contrato. Jubilación forzosa.

1. Las causas, forma y efectos de la extinción del contrato son las establecidas en la legislación vigente con las especificaciones que se indican en los números siguientes.
2. Quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
 - a) Personal afectado del Grupo I y personal titulado del Grupo II: 1 mes.
 - b) Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al Centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de dos días, por cada día de retraso en el preaviso.

3. Será causa válida para la extinción de la relación laboral la jubilación forzosa de la persona trabajadora por razón de su edad de conformidad con los requisitos y condiciones establecidas en la legislación aplicable.

TÍTULO III

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO I

Retribuciones

Artículo 24. Del salario.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por la persona trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos o jubilaciones.

Serán abonadas por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

Las retribuciones son las que se indican en el Apéndice Tablas Salariales y corresponden a las jornadas que se indican en las mismas.

Artículo 25. Conceptos salariales.

Las percepciones económicas del personal afectado por el presente Convenio están compuestas por los siguientes conceptos:

-Sueldo.—El sueldo mensual para cada una de las categorías es el que se indica en el Apéndice Tablas Salariales y está compuesto por el salario base y por el complemento compensable absorbible.

-Pagas extraordinarias.— La empresa abonará dos pagas extraordinarias.

Su cuantía viene determinada por el importe correspondiente 30 días de salario base y complemento absorbible. Una se hará efectiva en el 30 de junio, y la otra en Navidad.

En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, las pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo trabajado, siendo el período computable el año natural.



La empresa podrá establecer sistemas de retribución distintos de los establecidos en este convenio si bien la cantidad anual resultante deberá ser, en conjunto y cómputo anual, igual o superior a la establecida en convenio.

Las cantidades que actualmente tuviere establecida la empresa o que pudiera establecer en el futuro, y en la parte que excedan de las señaladas en el presente Convenio, consideradas en conjunto y cómputo anual, tendrán la consideración de aumento voluntario absorbible y compensable.

Artículo 26. Incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal y de suspensión del contrato por maternidad y durante los tres primeros meses, se abonará a la persona trabajadora el complemento necesario para alcanzar el 100 % de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad se abonará un mes más en aquellos supuestos en que la persona trabajadora lleve vinculado al centro tres años ininterrumpidos.

Artículo 27. Viajes

Por cada noche que la persona trabajadora pasa fuera de casa por viajes de trabajo, compensación económica-vacaciones

CAPÍTULO II

Jornada de trabajo

Artículo 28. Jornada de trabajo.

La duración de la jornada de las personas trabajadoras de la empresa será de 1.710 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que se corresponde con 39 horas a la semana de promedio, de lunes a viernes.

La hora de entrada será entre las 7:30 horas y las 9:30 horas, pudiendo distribuirse uniformemente entre los cinco días o bien trabajar media hora más cada día con el fin de salir antes el viernes. La persona trabajadora debe apuntar las horas de entrada y salida en la aplicación que determine la empresa, incluyendo las horas de descanso (horas de salida y entrada que corresponden a la comida del mediodía y/o cualquier descanso realizado durante la jornada laboral, a excepción del almuerzo).

En caso de desviaciones de igual o superiores a dos horas que se quieran coger de forma acumulada, estas se deberán solicitar con al menos una semana de antelación a través de la aplicación que determine la empresa.

Artículo 29. Jornada intensiva

Durante el período estival, comprendido entre los meses completos de julio a septiembre, se establecerá una jornada intensiva para todos los empleados de lunes a viernes.

Con el fin de asegurar la continuidad y el correcto funcionamiento de los distintos servicios de la empresa, podrán organizarse turnos que garanticen la atención de todas las áreas operativas durante este periodo.

La jornada intensiva se determinará a finales de cada año, con el objetivo de determinar el calendario laboral para el año siguiente.

Artículo 30. Disposiciones comunes en materia de jornada.

Atendiendo en lo posible a las conveniencias del personal y respetando siempre la jornada máxima, los horarios de todo el personal estarán subordinados a las necesidades investigadoras



y, en consecuencia, podrán ser revisados para ajustarlos a los planes que establezca la empresa al distribuir y coordinar el desarrollo de los programas de investigación, y las demás actividades propias del quehacer de la empresa, incluso cuando para la realización de dichas tareas se tengan que atender compromisos fuera del centro de trabajo, en territorio nacional o en el extranjero. La empresa, atendiendo a las circunstancias de su actividad, podrá establecer en su calendario laboral una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores. Esta distribución irregular de la jornada puede llegar hasta el 25 % de las jornadas anuales previstas en el artículo 29, comunicando su aplicación a la representación legal de las personas trabajadoras con la debida antelación.

La política de la empresa es la no realización de horas extras. En el caso puntual de que la empresa las solicitara, se acordarán previamente con la persona trabajadora a través de la aplicación que determine la empresa. En todo caso, las horas extras, de realizarse, serán compensadas por el mismo tiempo con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

CAPÍTULO III

Vacaciones y permisos

Artículo 31. Vacaciones

Cada persona trabajadora dispone de 22 días laborables de vacaciones al año, de los cuales nueve o diez días según calendario (festivo 15 agosto) los disfrutará durante las dos semanas centrales del mes de agosto en las que la empresa cierra por vacaciones. El resto de los días de vacaciones (12 días laborables) se solicitarán con, al menos, 15 días de antelación a través del medio que determine la empresa. Esta solicitud deberá ser aprobada posteriormente por la dirección. Adicionalmente a los 22 días laborables de vacaciones anteriormente descritos, cada persona trabajadora dispone de nueve días naturales de vacaciones al año, los cuales los disfrutarán desde el 23 de diciembre al 31 de diciembre.

De las vacaciones no disfrutadas en el año natural, se podrán disfrutar un máximo de cinco días, a lo largo del siguiente año Natural. Para ello deberá de solicitarse por el/la interesado/a el correspondiente permiso antes de la finalización del año en curso, a través del formulario de la aplicación que determine la empresa. Se considera dicho permiso en las fechas solicitadas siempre y cuando no altere o deje sin servicio al funcionamiento del departamento al que pertenezca la persona trabajadora.

Los casos de permiso de maternidad o paternidad, incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia, o suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento o por ser víctima de violencia de género, que coinciden con las vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones de la empresa se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la del permiso de maternidad o paternidad, de la incapacidad temporal o la del disfrute de los periodos de suspensión que 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 la persona trabajadora, disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

Artículo 32. Permisos

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.



b) Cinco días 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 por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años.

Para el disfrute. De este permiso, la persona trabajadora, deberá solicitarlo con un preaviso mínimo de un mes y deberá constar expresamente su concesión por parte de la empresa.

Adicionalmente, la empresa podrá conceder permisos para la realización de cursos, proyectos de investigación, tesis, doctorales, congresos, reuniones científicas. Asimismo, para que tal permiso, sea retribuido, deberá constar expresamente en su concesión.

En ese caso, los gastos de matrícula, desplazamientos y estancia podrán correr a cargo de la empresa.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.



Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Esta reducción de jornada se deberá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a



favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La concreción horaria estará sujeta a las necesidades productivas y organizativas de la empresa. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

7. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 33. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

1. Al cesar las causas legales de suspensión, la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

2. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, la persona trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función



3. 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, 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.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, 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.

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.

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.

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.

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.

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. 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

34. Excedencia Voluntaria.

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

El ejercicio de este derecho deberá preavisarse a la empresa con una antelación mínima de 30 días.



TÍTULO IV

Prevención de riesgos laborales y derechos sindicales

Artículo 35. Prevención de riesgos laborales.

La empresa cumplirá las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la normativa de desarrollo.

Seguridad y salud.—Derecho a la protección: La persona trabajadora tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus centros de trabajo, así como informar de los riesgos en el puesto de trabajo, a facilitar la participación de las personas trabajadoras en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a las personas trabajadoras que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas o utilizar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para la propia persona trabajadora o para sus compañeros o terceros.

La empresa se compromete a cumplir las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo prevenido en la legislación sobre Seguridad y Salud Laboral, en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Derecho de participación de las personas trabajadoras. Los empleados/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención serán, en general, designados por y entre los representantes de las personas trabajadoras. No obstante, podrá elegirse a personas distintas de los representantes del personal, si bien la facultad de designación corresponde a dichos representantes. Tendrán el crédito adicional mensual legalmente establecido para la realización de funciones específicas en materia de salud laboral. El procedimiento de información a los delegados de prevención sobre las materias relacionadas con la seguridad y salud será por escrito o en otro soporte material.

Medidas de protección personal.—Si después de adoptarse las medidas organizativas y de protección colectiva aún persistiese el riesgo, con carácter transitorio y hasta tanto se adopten aquellos mecanismos destinados a paliar el riesgo a través de medidas colectivas, se proporcionarán a las personas trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones.

Vigilancia de la salud.—La vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras a que viene obligada la empresa sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en la normativa vigente. Tal y como se dispone en la misma, el acceso a la información médica se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 36. Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará al personal de laboratorio ropa de trabajo siempre que lo necesiten, así como su mantenimiento y limpieza.



Artículo 37. Declaración sobre el acoso moral y sexual en el trabajo.

La empresa asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, actuando contra cuantas personas se demuestre que han realizado conductas hostigadoras.

Toda persona trabajadora ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros, de manera que cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada.

Será considerada falta muy grave la realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A fin de desarrollar el presente artículo la empresa se compromete a negociar con la representación legal de las personas trabajadoras, medidas destinadas a la prevención del acoso moral, así como al desarrollo de protocolos de actuación que contemplen el procedimiento de denuncias y resolución de estos conflictos, preservando los derechos de los implicados.

Artículo 38. Derechos sindicales.

En cuanto a derechos sindicales se estará a la legislación vigente, siendo exclusivamente de aplicación para la empresa, los siguientes pactos:

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato de la persona trabajadora afiliada y previa conformidad, siempre, de éste.

Se garantizará el derecho que las personas trabajadoras tienen de reunirse en Asamblea en la empresa, previa notificación a la empresa, siempre que no se perturbe el normal desarrollo de sus actividades y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión negociadora del presente Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminado en razón a su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán las competencias, derechos y garantías que establecen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones vigentes.

Artículo 39. Seguros de responsabilidad civil y accidentes

1. Responsabilidad civil.— DARWIN BIOPROSPECTING EXCELLENCE S.L. deberá contratar pólizas de seguro para todas Las personas trabajadoras que garantice la responsabilidad civil en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal.

2.Accidentes.— DARWIN BIOPROSPECTING EXCELLENCE S.L. deberá contratar pólizas de seguro de accidentes para el personal en régimen de dedicación exclusiva y plena con contrato de más de la mitad de la jornada a tiempo completo, que cubrirá asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica en caso de accidente, sea cualquiera la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo, realizando cualquier tipo de actividad, usando cualquier medio de locomoción y sin exclusión de ningún género. Capital asegurado en caso de muerte, 18.030 euros. En caso de invalidez permanente en los grados de absoluta y gran invalidez, 36.060 euros.



TÍTULO V

Faltas y sanciones

Artículo 40. Tipo de faltas.

Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves:

- a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) Hasta 2 faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial de la persona trabajadora graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de grave.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- d) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- e) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- f) No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.

2. Faltas graves:

- a) Más de 2 faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el período de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la Empresa, se considerarán muy graves.
- c) Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral. El fumar dentro de las instalaciones de la Empresa.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Descuido o error importante en la conservación de los bienes de la empresa o en la ejecución de cualquier trabajo.
- f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, a la prestación del servicio o a la imagen de la Empresa.
- g) El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la Empresa, siempre que se estuviese debidamente formado/a. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave.
La reincidencia de estas faltas (a, b, c, d, e, f, g,) se considerará como falta muy grave.
- h) El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la Empresa, será considerado como falta muy grave.
- i) La reincidencia en 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera.
- k) Discusiones públicas con compañeros de trabajo en la empresa.

3. Faltas muy graves:

- a) Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación con el trabajo de esta.
- c) La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.



d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la Empresa sin la debida autorización.

Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico, la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la Empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la Empresa, tanto fijo como removible. Del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la Empresa, bien sea en papel, impresión, o a través de cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet queda circunscrita al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo, queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la Empresa.

Las credenciales que la Empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial, por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración.

Está terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar, mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de los medios informáticos y dispositivos electrónicos propiedad de la Empresa (correo, internet, ordenador, teléfono móvil, tableta). Tal supervisión se realizará por medio de programas informáticos con acceso al contenido de los mismos, todo ello con la finalidad de preservar la información de la Empresa, la productividad y la seguridad informática. En caso de verificarse graves incumplimientos de sus obligaciones y deberes laborales, la Empresa aplicará el régimen disciplinario en la medida que corresponda.

e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuere el importe.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

g) Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto, consideración a los/as coordinadores/as, a los compañeros/as, subordinados/as, así como el menoscabo de la imagen de la Empresa a través de cualquier medio.

i) La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la incapacidad temporal.

j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.

k) 5 faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

k) Faltar más de dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

l) Acudir al trabajo o trabajar bajo evidentes síntomas de alcohol o drogas.

Tendrá la misma consideración la tenencia y/o consumo en el puesto de trabajo de sustancias estupefacientes, o cuando las conductas adquieran la condición de habitual y afecten de forma negativa al desempeño de su trabajo, así como, constituyan un grave riesgo para la integridad de la persona trabajadora o de otras personas de la Empresa o ajenas a esta.

m) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.



- n) La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- ñ) La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 41.

El reglamento de régimen interior podrá determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones, no previstas en el presente Convenio, ajustándose a la legalidad vigente.

Artículo 423. Prescripción.

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, las leves a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 43. Sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio.

Las sanciones aplicables a cada uno de los tipos de faltas laborales cometidos por las personas trabajadoras serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
2. Por faltas graves:
 - Las previstas para las faltas leves.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
3. Por faltas muy graves:
 - Las previstas para las faltas leves o graves.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días hasta sesenta días.
 - Despido.

Artículo 44. Trámite de audiencia previa.

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. En los casos de sanciones por faltas muy graves se dará audiencia al interesado.

TÍTULO VI

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 45. Igualdad de oportunidades; no discriminación por razón de sexo y medidas para prevenir las situaciones de acoso en el trabajo.

1. La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de las personas trabajadoras, caso de que exista, y en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. Cuando la empresa cuente con cincuenta o más trabajadores, las medidas a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para



garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

3. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

DISPOSICIÓN FINAL

Disposición final primera.

Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en la legislación general y laboral vigente.

ANEXO I: TABLAS DE NIVELES

Tabla de niveles del año 2024

Nombre grupo	Código grupo	Tramos	Salario base mensual 14 pagas	Complemento absorbible mensual 14 pagas	Salario bruto anual
Personal superior senior	0	A Desarrollo	2.500,00 €	1.785,71 €	60.000,00 €
		B Básico	2.500,00 €	1.214,29 €	52.000,00 €
		C Entrada	2.500,00 €	785,71 €	46.000,00 €
Personal superior	1	A Desarrollo	1.900,00 €	1.100,00 €	42.000,00 €
		B Básico	1.900,00 €	814,29 €	38.000,00 €
		C Entrada	1.900,00 €	716,86 €	36.636,00 €
Personal científico superior	2	A Desarrollo	1.750,00 €	710,50 €	34.447,00 €
		B Básico	1.750,00 €	535,71 €	32.000,00 €
		C Entrada	1.750,00 €	397,50 €	30.065,00 €
Personal cualificado	3	A Desarrollo	1.600,00 €	710,50 €	32.347,00 €
		B Básico	1.600,00 €	547,50 €	30.065,00 €
		C Entrada	1.600,00 €	397,50 €	27.965,00 €
Personal científico especializado	4	A Desarrollo	1.300,00 €	632,00 €	27.048,00 €
		B Básico	1.300,00 €	500,00 €	25.200,00 €
		C Entrada	1.300,00 €	457,14 €	24.600,00 €
Administrativo Senior	5	A Desarrollo	1.300,00 €	632,00 €	27.048,00 €
		B Básico	1.300,00 €	500,00 €	25.200,00 €
		C Entrada	1.300,00 €	457,14 €	24.600,00 €
Técnico especializado	6	A Desarrollo	1.150,00 €	485,71 €	22.900,00 €
		B Básico	1.150,00 €	385,71 €	21.500,00 €
		C Entrada	1.150,00 €	357,14 €	21.100,00 €
Administrativo Junior	7	A Desarrollo	1.150,00 €	485,71 €	22.900,00 €
		B Básico	1.150,00 €	385,71 €	21.500,00 €
		C Entrada	1.150,00 €	357,14 €	21.100,00 €
Operario	8	A Desarrollo	1.150,00 €	485,71 €	22.900,00 €
		B Básico	1.150,00 €	385,71 €	21.500,00 €
		C Entrada	1.150,00 €	357,14 €	21.100,00 €

