

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15122 *Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Capital Genetic EBT, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Capital Genetic EBT, SL (código de Convenio n.º 90101892012014), que fue suscrito con fecha 16 de junio de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de agosto de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CAPITAL GENETIC EBT, SL

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la empresa Capital Genetic EBT, SL que se dedica a la mejora genética de especies hortícolas y a la producción y comercialización de semillas.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que «Capital Genetic EBT, SL» tiene abiertos.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Afectará a la totalidad del personal que pertenezca a «Capital Genetic EBT, SL», tanto fijo como temporal, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

A los efectos del presente Convenio, el término «trabajador» se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Queda excluido de la aplicación de este 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, de 1 de agosto, 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 Capital Genetic, con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de Capital Genetic.

Artículo 4. *Garantías ad personam.*

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente *ad personam*.

Artículo 5. *Duración y vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma del mismo; sus efectos económicos, se aplicarán desde el día 1 de enero de 2021.

La duración del presente Convenio será por cuatro años, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes negociadoras.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

El presente Convenio se formula como un Convenio Base, del que podrán negociarse sucesivas mejoras.

Artículo 6. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, que estará integrada por cuatro representantes, dos de la Representación Empresarial y otros tantos de la Representación Social, todos ellos designados preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Podrá intervenir a nivel nacional, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación en todos los conflictos colectivos que pudieran presentarse derivados de la implantación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria, a la vía administrativa y judicial, todas aquellas cuestiones derivadas de la inaplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como cualesquiera otras que le sean legalmente asignadas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días desde la solicitud, debiendo precisar en la convocatoria el orden del

día que se pretende tratar. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de sus miembros en el plazo máximo de cinco días laborables, y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento de la plantilla.

En caso de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que no haga posible la emisión de un dictamen de la misma, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión suscitada al procedimiento de mediación recogido en el acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos aplicable según el ámbito del mismo para todos aquellos supuestos expresamente previstos en la normativa vigente, así como cuando los firmantes lo estimen conveniente.

Artículo 8. *Cláusula de no aplicación de las condiciones de trabajo.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos.
4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. Sistema de trabajo y rendimiento.
6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Mejoras voluntarias de la aplicación protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende por causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión, o esta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje

vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.

Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO II

Jornada laboral, permisos, vacaciones y excedencias

Artículo 9. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

No se considerará como jornada el tiempo de desayuno o bocadillo, cambios de ropa, etc.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales, desarrollándose de lunes a viernes.

Para el personal de Capital Genetic adscrito a labores agrícolas, cualquiera que sea su departamento, y debido a las peculiaridades, producción, estudio y cuidado de los cultivos, la jornada de trabajo podrá establecerse de lunes a domingos, respetándose en todo caso los descansos legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El horario de trabajo será el establecido por la Dirección de la empresa.

Artículo 10. *Distribución irregular de la jornada.*

No obstante lo anterior, ambas partes de común acuerdo expresan que la naturaleza de la actividad de Capital Genetic hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible.

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de un 13% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el presente título y en la legislación vigente, y preavisando a los trabajadores afectados con cinco días naturales de antelación. Esta jornada flexibilizada será obligatoria para los trabajadores.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Título y en la legislación vigente, deberá llevarse a cabo en el plazo de veinticuatro meses desde que se produzca.

Todo lo anterior, sin perjuicio de los límites reglamentarios establecidos en materia de tiempo de conducción.

Artículo 11. *Registro de jornada.*

Se acuerda que el registro horario se llevará a cabo mediante un sistema que asegurará la fiabilidad e invariabilidad de los datos que refleje y documente a la entrada y a la salida del trabajo.

Las obligaciones de los trabajadores derivadas de la obligatoriedad del registro de jornada:

– La responsabilidad directa del cumplimiento de la jornada y del horario de trabajo corresponde a cada uno de los empleados, estando obligados a la utilización correcta de los medios existentes para el control de asistencia y puntualidad, así como a registrar todas las entradas y salidas que se determinan en este procedimiento.

– Queda terminantemente prohibido registrar la jornada en nombre y a favor de otros trabajadores.

– El trabajador queda obligado a registrar diariamente en los dispositivos establecidos en cada una de las oficinas, reflejando la entrada y salida de cada jornada, de la forma descrita en el presente artículo.

– Consecuentemente, en los casos en que se produzca la salida, y en su caso, posterior entrada, del centro de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador deberá registrar ambos movimientos.

– No existirá obligación de registro, en los casos del personal excluido del ámbito del presente Convenio, mencionados en el artículo 3 del mismo.

– Igualmente, el trabajador queda obligado a comunicar los errores de marcaje, como por ejemplo la duplicidad de fichaje y ausencias de fichajes por olvidos.

Queda prohibida, con carácter general, la presencia en el centro de trabajo fuera de la hora de finalización de la jornada diaria (o el tiempo de cortesía para la recogida de enseres personales y similares).

Como excepción a lo anterior, solo se admitirá dicha presencia:

– Cuando el trabajador deba recuperar la parte de la jornada de trabajo que, previa autorización, no haya dedicado al trabajo efectivo (ausencias justificadas no computables como tiempo de trabajo, etc.) y por el tiempo específico de que se trate.

– Para la realización de horas extraordinarias u otras prolongaciones de jornada legal o convencionalmente previstas, requiriendo siempre y en todo caso (salvo fuerza mayor y análogos) la autorización previa y expresa por parte del manager/responsable directo/director del centro, que la otorgará solo cuando su presencia resulte necesaria, justificada y razonable.

– En los casos de fuerza mayor, reparación o evitación de siniestros, circunstancias urgentes o inesperadas/imprevisibles, el trabajador afectado recabará la consiguiente autorización o aprobación de la prolongación de jornada u hora extraordinaria a la mayor brevedad posible.

Por lo expuesto, queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias o prolongaciones de jornada que no cumplan con lo establecido en la presente estipulación.

Control y verificación del cumplimiento del sistema e incidencias en los marcajes:

– Los responsables de cada departamento, de forma periódica y aleatoria, realizarán controles del registro diario de la jornada de los trabajadores, a los efectos de evaluar el cumplimiento de la obligación de registro de la jornada, así como para analizar eventuales desviaciones del horario de trabajo.

– Cuando se detecte algún tipo de incidencia (como, por ejemplo, personal que no registre correctamente la jornada o que hayan incumplido el horario laboral establecido), el responsable de cada departamento, lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos, para examinar de forma conjunta lo sucedido.

– En el caso de que las ausencias no estuviesen justificadas, o se hubiese incumplido cualesquiera obligaciones aquí previstas (y, en particular, la obligación de registrar debidamente la jornada diaria de trabajo), la Empresa se reserva la posibilidad de imponer aquellas sanciones disciplinarias que resulten oportunas, ya sea por ausencias injustificadas o abandono del puesto, o incluso por desobediencia, abuso de confianza o transgresión de la buena fe contractual, conforme al régimen disciplinario del Convenio Colectivo vigente en cada momento y las características del concreto incumplimiento.

– Igualmente, en el caso de que los trabajadores observaran alguna anomalía o deficiencia, o para cualquier comunicación relacionada con el funcionamiento del registro horario, notificaran la incidencia al departamento de RRHH.

– La información relativa al registro diario de la jornada será conservada por la Empresa durante un plazo de cuatro años, estando a disposición de los empleados, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de veintidós días laborales de vacaciones, retribuidas según salario real. Las vacaciones podrán ser disfrutadas en periodos inferiores a veintidós días laborales, debiendo ser uno de los periodos, como mínimo, de catorce días naturales consecutivos de duración.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores antes del día 28 de febrero de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los periodos de vacaciones, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo periodo a los mismos empleados.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

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

Sin perjuicio del párrafo anterior, en ningún caso la duración de las vacaciones, cualquiera que sea su forma de disfrute, será inferior a treinta días naturales.

Artículo 13. *Permisos retribuidos.*

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por matrimonio o uniones de hecho: Quince días naturales.

La convivencia acreditada deberá estar debidamente inscrita en el registro oficial que se pudiera habilitar al efecto.

Los trabajadores que hayan disfrutado del permiso de matrimonio por inscripción no podrán disfrutarlo a su vez para esa misma unión por matrimonio civil o eclesiástico.

2. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos, hermanos y hermanos políticos: tres días naturales. Cuando por tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

3. Por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos: Dos días naturales. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

4. Por fallecimiento de tíos y sobrinos: Dos días naturales.

5. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

6. Un día laboral en caso de traslado de vivienda.

7. Dos días laborales, no acumulables al periodo de vacaciones, por asuntos propios.

8. Por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.

9. Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.

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

11. Por 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 período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, 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.

12. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

El inicio de los permisos se computará desde el momento en que ha tenido lugar el hecho que lo propicia.

Artículo 14. *Ausencias.*

El trabajador que no justifique su ausencia al trabajo habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia.

El reposo domiciliario expedido por un facultativo médico oficial, no supone una baja médica, por tanto, no será retribuido.

Las bajas por enfermedad o asistencia a consulta médica deberán estar acreditadas, respectivamente, por su correspondiente parte de baja médico y parte de consulta médica oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Para la entrega a la empresa de los partes de baja por Incapacidad Temporal (IT) y los partes de confirmación por enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores deberán hacerlo en los tres días siguientes a su expedición por el médico del Servicio Público de Salud.

El parte de alta se entregará a la empresa en las veinticuatro horas siguientes.

Artículo 15. *Excedencias.*

1. Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

2. Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco

años, no computándose a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Para que la situación de excedencia pueda darse, el trabajador ha de solicitar dicha situación a la empresa y esta reconocer tal derecho.

La solicitud de excedencia voluntaria deberá realizarse por escrito, con una antelación mínima de quince días, indicando la fecha de inicio, fecha de fin y duración de esta.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria; en caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

El trabajador excedente voluntario solo conserva un derecho preferente al reingreso en caso de existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya que exista o pueda producirse en la empresa.

CAPÍTULO III

Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 16. *Permiso durante el embarazo.*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 17. *Permiso durante la lactancia.*

Los trabajadores, por lactancia natural o artificial, de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

De acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

El trabajador deberá preavisar por escrito al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 18. *Excedencia por cuidado de hijos y familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de este, o en su caso, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que se viniere disfrutando. Cuando el padre y la madre sean ambos trabajadores de la empresa y generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo lo demás se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Reducción de la jornada con reducción proporcional del salario.*

Quienes 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. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que el trabajador aporte, según el caso; libro de familia o certificado de discapacidad y declaración anual de la renta del discapacitado.

Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que el trabajador aporte, según el caso; certificado de facultativo médico y declaración anual de la renta del familiar o pariente a cargo.

En ambos casos, la reincorporación a la jornada ordinaria deberá de comunicarse a la empresa con quince días de antelación.

Si dependen de un mismo trabajador varios familiares que dan derecho a reducir su jornada, las reducciones no se acumulan. Solo se tendrá derecho a una única reducción.

Si hubiera dos o más trabajadores con derecho a reducción de jornada a causa de la misma persona, la empresa podrá limitar que ejerzan el derecho a la vez por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En cualquiera de los casos el derecho a la reducción termina cuando desaparecen las causas que lo originaron.

Artículo 20. *Permisos con derecho a reserva del puesto de trabajo.*

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis 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 dieciséis 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 períodos, 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 en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial

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

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

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

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

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 del presente artículo, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con quince días de antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios colectivos.

CAPÍTULO IV

De la contratación laboral

Artículo 21. *Modalidades de contratación.*

1. El ingreso de trabajadores en la Empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades e intereses de Capital Genetic.

2. A los efectos del apartado anterior, se señalan los siguientes tipos de contrato:

2.A) Contrato por tiempo indefinido. Este trabajador presta sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

2.B) Contrato eventual por circunstancias de la producción. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se estará a lo dispuesto en lo establecido en el Convenio Colectivo Regional del Campo de Canarias.

2.C) Contrato de obra o servicio determinado. Es el contrato que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

2.D) Contrato a tiempo parcial. Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley.

En caso de que se pacte por empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de estas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias pactadas que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias contratadas y las complementarias pactadas puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias pactadas se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de diez horas de jornada semanal en cómputo anual, Capital Genetic podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá ser superior al 30 % de la duración de la jornada ordinaria pactada.

Estas horas complementarias voluntarias no computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas descritos en los apartados anteriores, por lo que la suma de ambas podrá alcanzar el 90% de la jornada ordinaria contratada con el trabajador.

Como límite absoluto, en ningún caso la suma de las horas ordinarias contratadas, complementarias pactadas y complementarias voluntarias podrá superar la jornada establecida en el presente Convenio para un trabajador a tiempo completo.

3. La empresa podrá recurrir a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, en los términos previstos en la Ley 14/1994.

Artículo 22. *Contratos en prácticas.*

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

No deberá haber transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas consistirá en el 60 % o el 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para cada categoría profesional.

Artículo 23. *Periodo de prueba.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que para todas las contrataciones que lleve a cabo la empresa afecta por el presente Convenio colectivo, el período de prueba para los técnicos y titulados será de seis meses, y de dos para el resto de los trabajadores, excepto para los trabajadores no cualificados que será de quince días.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y 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.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La duración del periodo de prueba no puede ser superior a la del contrato, pero en un contrato temporal podrá ser igual a la duración del mismo.

Artículo 24. Cese voluntario.

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

1. Dos meses para los técnicos, titulados, comerciales y especialistas.
2. Quince días para el resto del personal.

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

CAPÍTULO V**Estructura salarial****Artículo 25. Definición de las retribuciones.**

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 26. Tablas salariales.

Los sueldos y remuneraciones en las diferentes categorías o grupos profesionales que figuran en este Convenio colectivo son los que se relacionan en su anexo I (tabla salarial), donde se refleja el nivel.

Artículo 27. Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y, el salario se abonará a fin de cada mes mediante transferencia a la cuenta corriente que determine en cada momento el trabajador, salvo pacto o acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 28. Incremento salarial.

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia del presente Convenio colectivo, así como en caso de prórroga, se aplicará sobre las tablas salariales que estén en vigor, un incremento retributivo equivalente a la variación anual del Índice de Precios al Consumo Nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística cada 31 de diciembre.

Artículo 29. Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo «Tabla salarial» del presente Convenio para cada uno de los grupos y categorías.

Artículo 30. Plus de productividad.

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualquier otro incentivo que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o cantidad de trabajo. Este sistema, al no tener carácter consolidable, no otorga derecho adquirido alguno para los trabajadores.

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias, sea cual sea su naturaleza, se compensarán por la empresa por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

Todos los trabajadores a quienes comprende este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias (julio y diciembre) equivalentes a una mensualidad de salario base cada una de ellas, pudiendo efectuar la empresa el abono de las mismas por prorrateo en doceavas partes del importe total de las pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la Empresa tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 33. *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*

Las cantidades que se entreguen al trabajador como asignaciones para gastos de locomoción y gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería serán fijados atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

CAPÍTULO VI

Condiciones sociales

Artículo 34. *Complemento en caso de incapacidad temporal.*

1. Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo), con necesidades de hospitalización, intervención quirúrgica o postoperatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el día del alta hospitalaria.

2. Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia (excepto accidentes de trabajo) percibirán el 90% de su retribución real desde el cuarto día de baja hasta el treinta. A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75 % de su retribución real.

3. Para que la empresa complemente las prestaciones referidas en los dos apartados anteriores, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada por enfermedad común, será preciso que el trabajador haya cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante conforme al artículo 172 de la Ley General de la Seguridad Social.

4. Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta médica.

5. En los casos lo incapacidad temporal será facultativo de la empresa y con cargo a esta, y obligatoria para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que

designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

Artículo 35. *Seguro indemnización por accidente laboral.*

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que estos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo.

1. Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 16.000 euros.
2. Por declaración de incapacidad permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo: 6.000 euros.
3. Por declaración de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 9.000 euros.

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos, recaerá en la empresa.

La empresa abonará a los legítimos herederos de los trabajadores en activo que fallezcan por causa natural el importe de tres mensualidades de salario real.

A los efectos previstos en este artículo, se entenderá por salario real el importe de la base reguladora de la prestación correspondiente.

Artículo 36. *Jubilación.*

En cuanto a la jubilación ordinaria, anticipada, y parcial, y cualquier otra forma de jubilación que pudiera establecerse, se estará en cada momento a lo que prevea la legislación social vigente, en especial a lo previsto en los artículos 204 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante y complementaria, que sustituirá a lo aquí pactado en todo aquello que se oponga o contradiga.

1. Jubilación parcial. Al amparo del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, para que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el 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 veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a las personas trabajadoras que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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.

2. Jubilación forzosa. Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del vigente Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente en cada momento y cumplan todos los demás requisitos establecidos para acceder a la prestación contributiva de jubilación de la Seguridad

Social, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa realice la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de un nuevo trabajador en el mismo u otro grupo profesional.

Artículo 37. *Formación profesional.*

La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto especialmente profesional, como en el de su formación general.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. Solicitud por escrito del trabajador.
2. Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.
3. Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

CAPÍTULO VII

De la organización del trabajo

Artículo 38. *Organización de la empresa y protocolos de actuación.*

1. 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.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa –con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa– implantar, modificar, o suprimir tareas y rutas, adoptar nuevos métodos para la realización de los mismos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa.

2. Los protocolos de actuación de Capital Genetic se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Con carácter meramente enunciativo (no exhaustivo), se señalan los siguientes Protocolos vigentes en la empresa en el momento de la firma del presente Convenio:

- a) Confidencialidad, normas de uso de los recursos TIC y protección de datos de carácter personal.
- b) Protocolo de actuación frente al acoso y riesgos psicosociales.
- c) Otros.

Artículo 39. *Obligaciones del trabajador.*

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc., de tipo personal o privado que, sobre los miembros integrantes de su empresa, o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

Artículo 40. *Movilidad geográfica.*

Siempre que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, y que así sea requerido por la empresa, cuando un trabajador sea desplazado geográficamente a un centro de trabajo situado en Comunidad Autónoma distinta a la de su centro de trabajo habitual, la empresa abonará al trabajador, durante un periodo máximo de seis meses, los gastos derivados de manutención y estancia, que serán fijados atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas sean reconocidos por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

Artículo 41. *Movilidad funcional.*

Los trabajadores de Capital Genetic, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a ocho meses durante un año o doce durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Si, por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 42. *Garantías sindicales.*

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros de comités de empresa y, en su caso, los Delegados de Personal, que disfrutarán, de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los miembros del comité de empresa, dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

La utilización del crédito horario ordinario será preavisada a la empresa con tres días de antelación, salvo imprevistos justificados.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa descontará a las personas trabajadoras la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 43. *Seguridad y salud laboral.*

La empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la normativa de desarrollo de la misma.

Artículo 44. *Vigilancia de la salud.*

Todo trabajador/a tiene el derecho a que se le garantice, por parte del empresario, la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Por tanto, el empresario ha de garantizar a sus trabajadores la vigilancia de su estado de salud en función de los factores de riesgo a los que estén expuestos, en cumplimiento de los establecidos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

De acuerdo con lo establecido en el Protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica de Plaguicidas, respecto a la periodicidad, se debe considerar, como norma general, que el reconocimiento médico es anual. No obstante, lo anterior, será semestral si el trabajador está habitualmente y/o intensamente expuesto o si lo aconsejan las alteraciones detectadas. Los resultados serán comunicados a los trabajadores afectados.

La información médica de carácter personal no podrá facilitarse al empresario o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

Todos los costes de esta materia deben ser asumidos por el empresario, ya que no pueden recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 45. *Normas sobre aplicación de productos fitosanitarios.*

En la manipulación y aplicación de los plaguicidas deberán cumplirse escrupulosamente las condiciones de utilización de los mismos que figuren en las etiquetas de sus envases y, particularmente, respetarse los plazos de seguridad correspondientes.

En los trabajos en invernaderos, los trabajadores serán informados de los productos fitosanitarios que se están utilizando, no pudiendo realizar trabajos en el mismo invernadero en el que se esté aplicando el tratamiento.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 260/1998, de 15 de diciembre, por el que se establece la normativa reguladora de la expedición del carné para la utilización de plaguicidas, el personal dedicado a la realización de tratamientos con estos productos deberá encontrarse debidamente capacitado para desarrollar dicha labor, y dotado, en su caso, del correspondiente carné que acredite sus conocimientos teórico-prácticos sobre su uso.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario y sancionador

Artículo 46. *Régimen disciplinario. Código de conducta laboral.*

El código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de personas trabajadoras y empresa.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente Convenio.

Artículo 47. *Valoración de la falta.*

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La sanción de las faltas, graves o muy graves deberá comunicarse por escrito a los representantes de los trabajadores con carácter previo a su cumplimiento. Las faltas graves y muy graves de los afiliados a las secciones sindicales les serán comunicadas a las mismas con idéntico procedimiento. La sanción deberá ser comunicada por escrito al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 48. *De las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los siguientes artículos, siendo estas meramente enunciativas.

Artículo 49. *Faltas leves.*

a) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada. Se considerará falta de puntualidad la inferior a treinta minutos, considerándose falta de asistencia la superior a treinta minutos.

b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

c) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

d) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.

e) Ausencia del puesto de trabajo sin el correspondiente permiso.

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

g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

h) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional, por una sola vez.

i) El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.

j) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias leves producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

Artículo 50. *Faltas graves.*

- a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.
- b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.
- c) El abandono del puesto de trabajo, si este causare perjuicio al servicio.
- d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.
- e) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.
- f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
- g) La desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.
- h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.
- i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.
- j) La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio.
- k) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.
- l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Artículo 51. *Faltas muy graves.*

- a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
- b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- c) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de seis meses o más de diez en un año.
- d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.
- f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- g) La embriaguez o toxicomanía habitual si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.
- i) La simulación de enfermedad.
- j) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.
- k) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.
- l) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.
- m) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo de daños graves para la para la seguridad y salud de los trabajadores.
- o) Fumar en el centro de trabajo.
- p) Incumplimiento de las normas de utilización de los sistemas informáticos y de comunicaciones electrónicas establecidas por la empresa.

- q) El acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la empresa.
- r) Cualquier atentado contra la libertad sexual y/o religiosa de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

Artículo 52. *De las sanciones.*

La Dirección de la empresa podrá sancionar las faltas laborales enumeradas en los artículos anteriores cometidas por sus trabajadores con las siguientes sanciones máximas:

- a) Por falta leve:
 - 1. Amonestación por escrito.
 - 2. Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- b) Por falta grave:
 - 1. Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.
- c) Por falta muy grave:
 - 1. Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
 - 2. Despido.

Artículo 53. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, las faltas muy graves a los sesenta días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Para la igualdad de trato y no discriminación

Artículo 54. *Igualdad.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, partido político, etc.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

La empresa podrá establecer medidas de acción positivas, tales, como establecer reservas de preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en este Convenio Colectivo o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en todo caso, lo establecido por este y por las leyes que le son de aplicación.

Artículo 55. *Respeto por la dignidad y la libertad sexual de las trabajadoras y trabajadores.*

Las partes firmantes del presente Convenio, en aras del principio fundamental de igualdad de trato, se comprometen a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de trabajadoras y trabajadores. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso.

Tal y como define la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por acoso sexual en el trabajo cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tales comportamientos se encuentran tipificados como faltas muy graves en el artículo 51 de este Convenio.

CAPÍTULO XII

Clasificación funcional

Artículo 56. *Clasificación personal.*

La clasificación del personal afectado por este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Grupo 1. Administración

Jefe Administración.
Oficial Especialista Administración.
Oficial Administración.
Técnico Administración.
Técnico Auxiliar Administración.
Técnico Adjunto Administración.
Auxiliar Administrativo.

Grupo 2. Profesional Técnico

Técnico A.
Técnico B Experto.
Técnico B.
Técnico C.
Técnico D.
Técnico E.

Grupo 3. Comercial

Delegado.
Técnico Comercial Especialista.
Técnico Comercial Especialista B.
Técnico Comercial Superior.
Técnico Comercial.
Comercial.
Auxiliar Comercial.

Grupo 4. Personal de Cultivo Producción

Encargado Producción.
Experto Producción.
Auxiliar Producción.
Peón Producción.

Grupo 5. Logística

Encargado Logística.
Experto Logística.
Auxiliar Logística.
Ayudante Logística.

Artículo 57. *Definición de los grupos profesionales.*

Según el cuadro de clasificación que se detalla a continuación se determinará la que corresponda a cada trabajador a todos los efectos inherentes. Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán las siguientes:

Grupo 1. Administración. Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, desarrollan las funciones propias del Departamento de Administración, con un alto grado de conocimientos profesionales, y en un marco de instrucciones precisas y con autonomía dentro del proceso.

Grupo 2. Técnicos. Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión y dirección de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo 3. Comercial. Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa. Son trabajadores, con un alto grado de iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana.

Grupo 4. Producción. Es el personal que con la formación adecuada y específica realiza funciones y actividades propias del proceso operativo. Este grupo profesional corresponde con los trabajadores directamente vinculados con las operaciones culturales realizadas sobre los diferentes cultivos, siembras, trasplantes, tutorados, polinizaciones, tutorados, extracciones de semillas, asumiendo los diferentes niveles de complejidad existentes.

Grupo 5. Logística. Los trabajadores pertenecientes a este grupo, con o sin responsabilidad de mando, realizan trabajos que requieren conocimientos específicos sobre la operatividad del Departamento de Logística. Son responsables de la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades propias del Departamento de Logística.

Disposición adicional primera. *Derecho supletorio.*

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementaria.

ANEXO I

Tablas salariales

Categorías	S. base	Pp. extra	S. bruto mes
<i>Grupo 1. Administración</i>			
Jefe Administración.	943,03	157,17	1.886,08
Oficial Especialista Administración.	909,29	151,55	1.571,72
Oficial Administración.	909,29	151,55	1.466,95
Técnico Administración.	909,29	151,55	1.362,16
Técnico Auxiliar Administración.	909,29	151,55	1.257,41
Técnico Adjunto Administración.	714,07	119,01	1.200,00
Auxiliar Administrativo.	692,52	115,42	1.117,20
<i>Grupo 2. Profesional Técnico</i>			
Técnico A.	943,03	157,17	2.095,63
Técnico B Experto.	943,03	157,17	2.080,00
Técnico B.	943,03	157,17	1.886,08
Técnico C.	909,29	151,55	1.571,72
Técnico D.	909,29	151,55	1.257,41
Técnico E.	838,25	139,71	1.117,20
<i>Grupo 3. Comercial</i>			
Delegado Comercial.	1257,38	209,56	3.143,46
Técnico Comercial Especialista.	943,03	157,17	2.619,55
Técnico Comercial Especialista B.	943,03	157,17	2.400,00
Técnico Comercial Superior.	909,29	151,55	2.200,00
Técnico Comercial.	909,29	151,55	1.916,67
Comercial.	909,29	151,55	1.676,51
Auxiliar Comercial.	909,29	151,55	1.257,41
<i>Grupo 4. Personal Cultivo. Producción</i>			
Encargado Producción.	766,12	127,69	1.176,31
Experto Producción.	714,07	119,01	1.173,11
Auxiliar Producción.	692,52	115,42	1.150,00
Peón Producción.	692,52	115,42	1.117,20
<i>Grupo 5. Logística</i>			
Encargado Logística.	766,12	127,69	1.176,31
Experto Logística.	714,07	119,01	1.173,11

Categorías	S. base	Pp. extra	S. bruto mes
Auxiliar Logística.	692,52	115,42	1.150,00
Ayudante Logística.	692,52	115,42	1.117,20