



RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del II Convenio Colectivo de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión "Jesús Usón". (2023062778)

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión "Jesús Usón" (código de convenio 10100392012017), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2023, de una parte, por el representante de la empresa, y de otra, por los miembros integrantes del comité de empresa del centro de trabajo afectado por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 5 de julio de 2023.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



II CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN CENTRO DE CIRUGÍA DE MÍNIMA INVASIÓN "JESÚS USÓN"

Contenido.

CAPÍTULO I. Naturaleza y efectos.

Artículo 1. Partes Negociadoras.

Artículo 2. Naturaleza y Efectos.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

Artículo 4. Vigencia y duración del Convenio Colectivo.

Artículo 5. Indivisibilidad del Convenio Colectivo.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II. Organización del trabajo.

Artículo 7. De la organización del trabajo.

Artículo 8. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 9. Clasificación profesional.

Artículo 10. Revisión salarial.

Artículo 11. Proceso de regularización.

Artículo 12. Contrataciones fuera de Convenio.

Artículo 13. Garantía personal.

Artículo 14. Selección y Contratación.

Artículo 15. Promoción interna.

CAPÍTULO III. Retribuciones económicas.

Artículo 16. Retribuciones. Normas generales.

Artículo 17. Horas Extraordinarias.



CAPÍTULO IV. Movilidad funcional y adaptación del puesto de trabajo.

Artículo 18. Movilidad funcional.

Artículo 19. Cambio o adaptación del Puesto de Trabajo por variación en las condiciones psicofísicas de las personas trabajadoras.¹

CAPÍTULO V. Calendario laboral, jornada laboral, horarios y teletrabajo.

Artículo 20. Calendario Laboral.

Artículo 21. Jornada Laboral y Horarios.

Artículo 22. Régimen de Teletrabajo.

CAPÍTULO VI. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 23. Vacaciones.

Artículo 24. Permisos y licencias.

Artículo 25. Permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Artículo 26. Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Artículo 27. Medidas para promover, impulsar e incentivar la actividad docente e investigadora.

Artículo 28. Suspensión de contrato.

Artículo 29. Excedencias.

Artículo 30. Reingreso.

CAPÍTULO VII. Régimen disciplinario.

Artículo 31. Régimen Disciplinario.

Artículo 32. Procedimiento y graduación de las sanciones.

Artículo 33. Clasificación de las faltas.

Artículo 34. Faltas leves.

Artículo 35. Faltas graves.



Artículo 36. Faltas muy graves.

Artículo 37. Sanciones.

Artículo 38. Prescripción y cancelación de las faltas.

CAPÍTULO VIII. Derechos de representación colectiva.

Artículo 39. Regulación.

Artículo 40. Representación de las personas trabajadoras.

Artículo 41. Comité de Empresa o de centro de trabajo.

Artículo 42. Garantías de los y las representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 43. Asamblea de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IX. Seguridad y salud.

Artículo 44. Seguridad y Salud laboral.

Artículo 45. Derechos y Obligaciones en materia preventiva.

Artículo 46. Delegadas y delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 47. Comisión de Igualdad.

CAPÍTULO X. Formación.

Artículo 48. Formación de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XI. Carrera profesional.

Artículo 49. Carrera profesional.

CAPÍTULO XII. Beneficios sociales.

Artículo 50. Beneficios Sociales.

CAPÍTULO XIII. Jubilación.

Artículo 51. Jubilación.

Disposición adicional.

ANEXO I. Tablas salariales.



CAPÍTULO I

Naturaleza y efectos

Artículo 1. Partes Negociadoras.

El presente Convenio Colectivo se ha negociado y concluido entre la Dirección Gerencia de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión "Jesús Usón", en adelante "la Fundación" y el Comité de Empresa, conforme prevé el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Naturaleza y efectos.

El presente Convenio Colectivo se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y su contenido obliga, durante su vigencia, a la Fundación, a las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal y al Comité de Empresa, comprometiéndose las partes a no adoptar medidas que impidan la aplicación del mismo y a someterse a los procedimientos arbitrales que se acuerden para caso de conflicto.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas que trabajan en la Fundación, se someterán a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que produzcan el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de esta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82,3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la entidad, representaciones sindicales y personas trabajadoras a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de



mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio regula las relaciones jurídico-laborales del personal que presta su trabajo en la Fundación independientemente de cuál sea la duración y la modalidad de su contrato.

Se establece el principio de igualdad de trato en el contenido del Convenio de forma que, de la redacción, contenido, interpretación y aplicación del mismo, no pueda derivarse discriminación alguna por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a tomar las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras según el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Fundación.

Este Convenio Colectivo será de aplicación en el centro de trabajo actual sito en Cáceres, pudiendo adherirse al mismo los centros que pudieran crearse en el futuro, aunque no estén en el término municipal de Cáceres, si en ellos prestan servicios empleados de la Fundación.

Quedan excluidos de este Convenio Colectivo las Direcciones: Dirección Gerencia y Dirección Científica.

Artículo 4. Vigencia y duración del Convenio Colectivo.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de julio de 2023 o en su defecto a partir del día siguiente a su publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE) y será de aplicación hasta el 30 de junio de 2027.

Las partes firmantes podrán denunciar el presente Convenio Colectivo en los tres últimos meses de vigencia del mismo. En caso contrario, se entenderá prorrogado su contenido. Una vez denunciado el Convenio Colectivo, este seguirá vigente en su totalidad hasta que se logre un nuevo acuerdo de Convenio Colectivo, que tendrá que ser ratificado por ambas partes. En el plazo de un mes a partir de la fecha de denuncia se constituirá la Comisión Negociadora.

Artículo 5. Indivisibilidad del Convenio Colectivo.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, por lo que cualquier modificación del mismo deberá ser acordada previamente por ambas partes y debidamente publicado.

**Artículo 6. Comisión Paritaria.**

Dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Diario Oficial de Extremadura, se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por el Comité de Empresa y la Dirección Gerencia.

Esta Comisión, una vez constituida, tendrá su razón social en el domicilio social de la Fundación.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento.
- b) Ser el órgano de interpretación, vigilancia y forma de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- c) Intervenir con carácter preceptivo y previamente a la vía no judicial o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto derivado de la aplicación o interpretación del Convenio que pueda plantearse entre las partes. A tal efecto, cualquiera de las partes firmantes de este Convenio Colectivo podrá instar la constitución de la Comisión Paritaria, la cual deberá ser convocada dentro del plazo improrrogable de los diez días siguientes a la recepción de la referida solicitud de constitución. El correspondiente dictamen deberá ser emitido en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de celebración de la reunión correspondiente y notificado a las partes. El trámite de intervención de la Comisión Paritaria se considerará evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna en los plazos establecidos.
- d) Valorar los cursos para la formación y perfeccionamiento del personal.
- e) Vigilar el correcto encuadramiento profesional por las funciones que realiza el personal de la Fundación.
- f) Ser informada de situaciones de modificaciones funcionales, ascensos y promociones.
- g) Analizar las discrepancias sobre las convocatorias de empleo, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 14 del presente Convenio.
- h) Ser informada previamente y valorar la concesión o no de los complementos retributivos regulados en el artículo 16.b del presente Convenio, tomando la decisión final la Dirección Gerencia.
- i) Ser informada de las medidas de conciliación previstas en los capítulos V y VI del presente Convenio.



- j) Analizar las posibles incidencias derivadas de la aplicación del régimen de teletrabajo según el artículo 22 del presente Convenio.
- k) Conocer de la concesión de todas las excedencias y de las condiciones del reingreso de las personas trabajadoras cuando sea el caso.
- l) Participar en la aplicación del régimen disciplinario regulado en el Capítulo VII del presente Convenio.
- m) Aprobar el protocolo contra el acoso laboral por razón de sexo, orientación sexual y cualquier otra circunstancia personal o laboral.

La Comisión paritaria se reunirá, al menos, una vez al semestre o a instancia de una de las partes cuando se trate de algún asunto en que sea preceptivo su concurso, de acuerdo con los párrafos anteriores. Las decisiones se tomarán por acuerdo de ambas partes.

Para que pueda considerarse constituida la Comisión Paritaria y para la válida adopción de los acuerdos, deberán estar presentes ambas partes. Los miembros del Comité de Empresa deberán excusar su presencia comunicando su inasistencia por escrito a la presidencia del Comité de Empresa.

Un miembro del Comité de Empresa actuará como secretaria de la Comisión y enviará las actas de la reunión en el plazo de 15 días desde la celebración de la reunión. Cuando los asuntos tratados afecten a una o varias personas trabajadoras identificables, la presidencia de la Comisión les comunicará los acuerdos de las deliberaciones el mismo día o al día siguiente hábil a la celebración de la reunión.

La Comisión Paritaria podrá crear Comisiones Técnicas o de Seguimiento en aquellas áreas o materias que por su especificidad así lo requieran y así se considere conveniente y podrá invitar, con voz, pero sin voto, a otros miembros de los comités previstos en este Convenio cuando los asuntos a tratar sean de su competencia.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. De la organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de los órganos de gobierno de la Fundación, sin perjuicio de la consulta, participación y negociación con el Comité de Empresa, cuando las decisiones de esta, tomadas en ejercicio de sus potestades de organización, puedan tener repercusiones en las condiciones de trabajo en los términos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.



El objeto de la organización de trabajo es que la Fundación cumpla con los fines fundacionales señalados en sus Estatutos y con sus planes estratégicos con una adscripción óptima de los recursos humanos y la utilización eficiente de los recursos materiales y presupuestarios.

El Comité de Empresa firmante del presente Convenio Colectivo participará en esta materia mediante el estudio de las condiciones de trabajo, debiendo ser oído en sus conclusiones y en todas aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.

Artículo 8. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

En cuanto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 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.

Artículo 9. Clasificación profesional.

El personal de la Fundación se enmarcará en uno de los tres grupos profesionales siguientes según su titulación o cualificación profesional equivalente y las funciones que desarrolle en las unidades, servicios o áreas de apoyo a las que esté adscrito:

- Personal técnico.
- Personal Investigador.
- Responsable de personal.

1. Personal técnico.

El personal técnico de la Fundación estará adscrito a las distintas unidades, servicios bio-sanitarios o áreas de apoyo y sus funciones y tareas están fijadas por sus responsables. Contribuye a la consecución de objetivos y puede desarrollar sus funciones en el marco de proyectos de I+D+i o programas formativos.

1.1. Técnico Básico.

Se considera Personal Técnico Básico a todas aquellas personas contratadas por la Fundación con titulación de formación profesional o cualificación profesional equivalente cuyas funciones a desempeñar:

Requieren de iniciativa, autonomía y responsabilidad orientadas a la ejecución de tareas con baja complejidad y a prácticas propias de su campo de formación y acordes con su experiencia profesional.



Dependen de la persona responsable de su servicio, área de apoyo o unidad científica.

No requieren de experiencia profesional previa.

El salario base bruto anual de esta categoría profesional es de diecinueve mil euros.

Titulación Requerida	Experiencia Profesional	Funciones	Depende de
- Formación Profesional o Cualificación Profesional Equivalente (FP / CPE)	- No se requiere	- Tareas específicas - Baja complejidad	- Responsable de su unidad, servicio o área de apoyo
Salario Bruto: 19.000 € anuales			

1.2. Técnico Intermedio.

Se considera Personal Técnico Intermedio a todas aquellas personas contratadas por la Fundación con titulación universitaria o formación profesional / cualificación profesional equivalente cuyas funciones a desempeñar:

Requieren de iniciativa, autonomía y responsabilidad orientadas a la ejecución de tareas especializadas con complejidad media y a prácticas propias de su campo de formación y acordes con su experiencia profesional.

Dependen de la persona responsable de su servicio, área de apoyo o unidad científica.

No requieren de experiencia profesional previa.

El salario base bruto anual de esta categoría profesional es de veintidós mil quinientos euros.

Titulación Requerida	Experiencia Profesional	Funciones	Depende de
- Título Universitario - FP / CPE	- No se requiere	- Tareas especializadas - Complejidad media	- Responsable de su unidad, servicio o área de apoyo
Salario Bruto: 22.500 € anuales			

1.3. Técnico Avanzado.

Se considera Personal Técnico Avanzado a todas aquellas personas contratadas por la Fundación con titulación universitaria o formación profesional / cualificación profesional equivalente cuyas funciones a desempeñar:



Requieren de iniciativa, autonomía y responsabilidad orientadas a la ejecución de tareas especializadas con alta complejidad y a prácticas propias de su campo de formación y acordes con su experiencia profesional.

Dependen de la persona responsable de su servicio, área de apoyo o unidad científica o directamente de alguna de las direcciones de la Fundación.

Requieren de una experiencia profesional mínima previa de cinco años en su campo de especialización, ya sea en La Fundación u otras entidades similares desarrollando un puesto de trabajo equiparable.

El salario base bruto anual de esta categoría profesional es de veintisiete mil euros.

Titulación Requerida	Experiencia Profesional	Funciones	Depende de
- Título Universitario - FP / CPE	- Cinco años de experiencia profesional desarrollando un puesto de trabajo equiparable	- Tareas especializadas - Alta complejidad	- Responsable de su unidad, servicio o área de apoyo
Salario Bruto: 27.000 € anuales			

2. Personal Investigador.

El personal investigador está encargado de la ejecución de tareas de I+D+i y formación propias de la unidad científica o servicio biosanitario a la que pertenece, u otras de igual índole que le sean asignadas. Trabaja orientado a la consecución de los objetivos de los proyectos de I+D+i o de las actividades formativas de la unidad o del servicio a los que está adscrito.

2.1. Investigador Predoctoral.

Se considera Personal Investigador Predoctoral a todas aquellas personas contratadas por la Fundación con titulación universitaria, con el fin y en condiciones de optar al grado de Doctor.

El contrato tendrá por objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, según artículo 21 de la ley de la ciencia.

El salario base bruto de esta categoría profesional será de a veinte mil euros los dos primeros años y veinticuatro mil el tercer y cuarto año.

Titulación Requerida	Experiencia Profesional	Funciones	Depende de
- Título Universitario	- No se requiere	- Tareas de investigación relacionadas con la Tesis	- Responsable de su unidad
Salario Bruto: 20.000 € anuales 1 ^{er} y 2 ^o año - 24.000 € anuales 3 ^{er} y 4 ^o año.			



2.2. Investigador Junior.

Se considera Personal Investigador Junior a todas aquellas personas contratadas por la Fundación como investigadoras con grado de Doctor.

El salario base bruto anual de esta categoría profesional es de veintisiete mil euros.

Titulación Requerida	Experiencia Profesional	Funciones	Depende de
- Título de Doctor	- No se requiere	- Participar en servicios y proyectos de I+D+i - Organizar actividades de formación - Solicitar proyectos de I+D+i	- Responsable de su unidad, servicio o área de apoyo
Salario Bruto: 27.000 € anuales			

2.3. Investigador Avanzado.

Se considera Personal Investigador Avanzado a todas aquellas personas contratadas por la Fundación (con grado de Doctor) con más de cinco años de experiencia profesional posterior, en su área de trabajo en la Fundación y/o en otros centros de Investigación. Deberán ser IP de al menos un proyecto de I+D+i de concurrencia competitiva y tener cinco artículos científicos publicados en revistas indexadas en JCR, Scopus, etc. Si fueran IP de dos proyectos de I+D+i de concurrencia competitiva entre los tres y los cinco años como doctor, y habiendo publicado cinco artículos (JCR), también se considerará que entran dentro de esta categoría.

El salario base bruto anual de esta categoría profesional es de treinta y un mil euros.

Titulación Requerida	Experiencia Profesional	Funciones	Depende de
- Título de Doctor	- Cinco años de experiencia - IP de un proyecto competitivo - Cinco artículos publicados en JCR - Más de tres años de experiencia - IP de dos proyectos competitivos - Cinco artículos publicados en JCR	- Participar en servicios y proyectos de I+D+i - Organizar actividades de formación - Solicitar proyectos de I+D+i	- Responsable de su unidad, servicio o área de apoyo
Salario Bruto: 31.000 € anuales			



3. Personal responsable.

El personal responsable responde de las Direcciones de la Fundación y se encarga de organizar a su personal para que se desarrollen con normalidad las actividades de I+D+i y de formación propias.

3.1. Coordinador o Coordinadora de Unidad Científica.

Las personas responsables de unidades científicas cuentan con el título de Doctor y una experiencia profesional de excelencia investigadora superior a cinco años, cumpliendo los requisitos de Investigador Avanzado.

Están encargadas de la coordinación y planificación de las actividades I+D+I, Formación u otras similares que puedan derivarse de las instrucciones del Dirección Científica del Centro.

Desarrollan funciones de dirección en la prestación de los servicios internos y externos de I+D+i y Formación planificados, así como de la coordinación del personal perteneciente a la unidad. Se responsabilizan de la consecución de los objetivos de la unidad.

En el marco de la jornada laboral fijada en el presente Convenio y con los límites legales aplicables, organizan su trabajo con alto grado de autonomía y con plena disponibilidad de las direcciones sin perjuicio de las pertinentes compensaciones horarias.

El salario base bruto anual de esta categoría profesional es de treinta y seis mil euros.

Titulación Requerida	Experiencia Profesional	Funciones	Depende de
- Título de Doctor	- Cinco años - Cumplir los requisitos de Investigador Avanzado	- Organizar y planificar servicios y proyectos de I+D+i - Organizar y planificar actividades de formación - Solicitar proyectos de I+D+i - Coordinar al personal a su cargo	- Dirección científica
Salario Bruto: 36.000 € anuales			

3.2. Responsable de Servicio Biosanitario.

Las personas responsables de servicios biosanitarios cuentan con titulación universitaria o formación profesional / cualificación profesional equivalente, y una experiencia laboral mínima de cinco años.



Están encargadas de planificar y gestionar la prestación de los servicios demandados por las unidades y clientes externos y las actividades que puedan derivarse de las instrucciones de las direcciones de la Fundación. Se responsabilizan de la coordinación del personal perteneciente a su servicio y de la consecución de los objetivos del servicio. Así mismo, son responsables de coordinarse con las unidades a las que apoyan y con el resto de los servicios y área de apoyos para la correcta prestación de sus servicios.

En el marco de la jornada laboral fijada en este Convenio y con los límites legales aplicables, organizan su trabajo con alto grado de autonomía y con plena disponibilidad de las direcciones sin perjuicio de las pertinentes compensaciones horarias.

El salario base bruto anual de esta categoría profesional es de treinta y tres mil euros.

Titulación Requerida	Experiencia Profesional	Funciones	Depende de
- Título Universitario - FP / CPE	- Cinco años	- Organizar y planificar servicios y participar en proyectos de I+D+i - Organizar y planificar actividades de formación - Solicitar proyectos de I+D+i - Coordinar al personal a su cargo	- Dirección científica
Salario Bruto: 33.000 € anuales			

3.3. Responsable de Área de Apoyo.

Las personas responsables de áreas de apoyo cuentan con una titulación de licenciado, ingenieros, diplomado, ingeniero técnico con tres años de experiencia o formación profesional con experiencia laboral de cinco años.

Están encargadas de la planificación y coordinación de los servicios internos de administración y apoyo a la Dirección, unidades y servicios y gestión de la oferta y demanda de los recursos y servicios ofertados por la Fundación.

Se responsabilizan de la coordinación del personal perteneciente a su área y de la consecución de los objetivos de la misma. Así mismo, son responsables de coordinarse con las unidades y servicios a las que apoyan y con el resto de las áreas de apoyo para la correcta prestación de sus servicios.



En el marco de la jornada laboral fijada en el presente Convenio y con los límites legales aplicables, organizan su trabajo con alto grado de autonomía y con plena disponibilidad de las direcciones sin perjuicio de las pertinentes compensaciones horarias.

El salario base bruto anual de esta categoría profesional es de treinta y tres mil euros.

Titulación Requerida	Experiencia Profesional	Funciones	Depende de
- Título Universitario - FP / CPE	- Tres años (Título Universitario) - Cinco años (FP)	- Prestar apoyo en las actividades de formación e investigación de la Fundación - Coordinar al personal a su cargo	- Dirección gerencia
Salario Bruto: 33.000 € anuales			

Artículo 10. Revisión salarial.

Las retribuciones salariales serán objeto de negociación anual con el Comité de Empresa y se incrementarán en el mismo porcentaje que asigne cada año la Administración regional para sus empleados públicos. Esta misma regla de actualización de los salarios será aplicable anualmente en tanto este Convenio continúe vigente.

Artículo 11. Proceso de regularización.

Durante los primeros meses de vigencia del Convenio, se analizarán las funciones que desempeñan todas las personas trabajadoras de la Fundación para incluirlas en su correcta categoría profesional. Como máximo, el 31 de diciembre de 2023 la Fundación deberá establecer todas las funciones y por tanto la categoría profesional correspondiente de cada una de las personas trabajadoras.

Hasta la nueva clasificación del personal, el salario base que se aplicará a las personas trabajadoras será el recogido en el I Convenio Colectivo de la Fundación actualizado. Una vez elaborada dicha clasificación, el salario base de cada categoría profesional será el indicado en las tablas salariales del presente convenio.

Artículo 12. Contrataciones fuera de Convenio.

Las tablas salariales son vinculantes en la incorporación de nuevo personal a la Fundación excepto cuando las incorporaciones, con financiación externa, se produzcan por motivos de atracción del talento científico-técnico o por aceptación de proyectos de investigación o con-



vocatorias específicas de contratación de personal que contemplen salarios superiores a los fijados en las tablas citadas.

Artículo 13. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo respecto al grupo profesional que figure en los contratos laborales y el salario que figura en los mismos.

Artículo 14. Selección y contratación.

La contratación de personal se hará siguiendo los principios de mérito, capacidad, publicidad, libre concurrencia, transparencia, imparcialidad, independencia e igualdad, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

El procedimiento de selección de personal se realizará conforme al Régimen de contratación aprobado por la Fundación y debidamente publicado en su sistema de calidad.

El Comité de Empresa será informado con suficiente antelación de las convocatorias de empleo y tendrá acceso a los resultados del proceso de contratación. En caso de discrepancias sobre las convocatorias, estas se tratarán en el seno de la Comisión Paritaria en las 24 horas siguientes al traslado al Comité de Empresa del texto de la convocatoria a publicar.

Las normas de contratación habrán de someterse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Artículo 15. Promoción interna.

Todas las personas trabajadoras con contrato indefinido de la Fundación tienen derecho a la promoción interna.

La promoción podrá ser propuesta por las Direcciones o a instancia del trabajador o trabajadora. En ambos casos, la persona trabajadora tendrá que cumplir con los requisitos de titulación o experiencia de la categoría superior o igual a la que se quiera promocionar. La propuesta estará debidamente justificada por razones de organización del trabajo y conforme a las líneas estratégicas de la Fundación. Se tendrá en cuenta la responsabilidad asumida y tareas desarrolladas por el trabajador o la trabajadora, la calidad del desempeño en las mismas y la obtención del grado de formación mínimo exigido para el grupo o nivel profesional a la que se quiera promocionar.



En todos los casos, la promoción dependerá de la situación económica de la Fundación.

La Comisión paritaria será informada de todo el proceso de promoción interna y de su resolución.

Previamente a ofertar públicamente un puesto vacante de carácter indefinido, se comunicará internamente a todas las personas trabajadoras las características del mismo, de manera que aquellas personas que cumplan los requisitos exigidos podrán ser seleccionadas para ocupar el puesto de que se trate.

CAPÍTULO III

Retribuciones económicas

Artículo 16. Retribuciones. Normas generales.

Las personas trabajadoras serán retribuidas única y exclusivamente por los conceptos y complementos retributivos definidos y establecidos en este Convenio Colectivo.

Todo el personal que trabaja en la Fundación tendrá a su disposición en su email el recibo del salario debidamente cumplimentado, en la primera quincena del mes vencido.

Conceptos retributivos.

Las retribuciones de las personas trabajadoras de la Fundación se ajustarán a la siguiente estructura:

- a) Salario base.
 - 12 mensualidades.
 - Paga extraordinaria de junio.
 - Paga extraordinaria de diciembre.
- b) Complementos.
 1. Complemento de Antigüedad
 2. Complemento de Peligrosidad, Penosidad, Toxicidad.
 3. Complemento de Nocturnidad.
 4. Complemento por Guardias Localizadas.



5. Complemento de Responsabilidad de Funciones.

6. Complemento de Turnicidad.

c) Gastos derivados de Comisiones de Servicios.

Los conceptos retributivos del personal de la Fundación, cuyas cuantías se establecen en las tablas salariales que figuran en el anexo I, son los siguientes:

a) Salario base.

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en 14 mensualidades, correspondiendo dos de ellas al concepto de pagas extraordinarias, cuyo importe viene determinado por la categoría a la que se adscribe la persona trabajadora de acuerdo con las retribuciones fijadas en el anexo I.

Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de junio y diciembre, compuesta cada una de ellas por la suma del salario base al grupo y nivel profesional y el complemento de antigüedad.

El devengo de cada una de las pagas extraordinarias se producirá conforme a la situación y derechos de la persona trabajadora, entre el 15 y el 20 de los meses de junio y diciembre de cada año, en proporción a los días cotizados durante los seis meses anteriores, esto es, desde el 1 de enero al 30 de junio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre. A estos efectos los meses se considerarán de treinta días. En caso de cese de la persona trabajadora se liquidará la parte proporcional de paga extraordinaria que corresponda hasta el día de cese, incluido este, conforme a la regla anterior.

b) Complementos.

1. Complemento de Antigüedad:

Las personas trabajadoras de la Fundación tendrán derecho por cada tres años trabajados en la misma, a una retribución mensual de 40 € (560 € anuales) hasta un máximo de nueve (9) trienios. Esta retribución se abonará en catorce mensualidades.

2. Complemento de Peligrosidad, Penosidad, Toxicidad:

Aquellas personas trabajadoras que realizan actividades consideradas como tóxicas, penosas o peligrosas tendrán derecho a este complemento siempre que, aun



adoptando todas las medidas posibles, existan riesgos adicionales para su salud. Esta circunstancia será vehiculada por el Comité de Seguridad y Salud de acuerdo con la evaluación del Servicio de Prevención Ajeno de riesgos del puesto de trabajo y la actividad de la persona, y según los criterios para delimitar cuáles son los trabajos excepcionalmente penosos, peligrosos, insalubres o tóxicos establecidos por la legislación en vigor. Este complemento se percibirá durante el tiempo que la persona trabajadora se encuentre en situación de riesgo para su salud.

Las actividades recogidas que conlleven la necesidad de cobrar este complemento serán revisadas por el Servicio de Prevención Ajeno acompañados por el delegado de personal de prevención de riesgos laborales, para elaborar el informe oportuno. Dicho informe llegará al Comité de Seguridad y Salud y a la Dirección Gerencia, para que esta pueda finalmente tomar las medidas correspondientes.

La dotación económica de este complemento es de cien euros (100 € mensuales), independientemente de la categoría que ostente la persona trabajadora.

En el plazo de seis meses desde la firma del Convenio, la Fundación realizará la evaluación de los puestos de trabajo y riesgos para las personas en el marco de la legislación citada para determinar a las personas trabajadoras, en función de su puesto, que tienen derecho a este complemento.

3. Complemento de Nocturnidad:

Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en horario nocturno recibirán una compensación de cien euros (100 €) por jornada efectiva de trabajo. La jornada nocturna empezará a las 22:00 h y finalizará las 06:00 h.

4. Complemento por Guardias Localizadas:

Las personas trabajadoras con guardia localizada tienen la obligación de presentarse en el puesto de trabajo en un tiempo máximo de 60 minutos. La retribución por semana de guardia localizada es de ciento cuarenta euros (140 €), con un incremento de veinticinco euros (25 €) por cada intervención a realizar.

Las intervenciones realizadas en franja nocturna no serán acumulables al complemento de nocturnidad.

5. Complemento de Responsabilidad de Funciones:

Las personas trabajadoras que dentro de su categoría profesional asuman funciones o tareas no correspondientes a sus funciones laborales preestablecidas



contarán con un complemento mensual de doscientos euros (200 €), mientras dure la nueva tarea asignada.

La asignación de dichas tareas y su inclusión como Complemento de Responsabilidad de Funciones será valorada por la Comisión Paritaria.

6. Complemento de Turnicidad:

Las personas trabajadoras que desempeñen sus labores y funciones, cumpliendo su jornada laboral de lunes a viernes en turnos rotativos de mañana o tarde, de forma habitual por la propia naturaleza de sus puestos, adaptándose a las necesidades de los servicios que prestan y en beneficio del buen funcionamiento de la Fundación, tienen derecho a la compensación mediante este complemento salarial.

Este complemento será de cien euros al mes (100 €).

c) Gastos derivados de Comisiones de Servicio.

Las personas empleadas por la Fundación tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones y los suplidos cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que deban realizar por razón de servicio, previa autorización de las Direcciones.

Las cuantías y las condiciones a abonar por dichas indemnizaciones y suplidos serán las establecidas en el Decreto 287/2007, de 3 de agosto, de indemnizaciones por razón del servicio, o la normativa que lo sustituya, siendo actualizadas de la misma forma que disponga, periódicamente, la Junta de Extremadura para su personal.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas de trabajo voluntarias que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 21 (Jornada Laboral) de este Convenio. En la programación de actividades, los o las responsables de estas deberán respetar la jornada laboral semanal de 37,5 horas semanales y un máximo de nueve horas diarias por cada persona trabajadora implicada. La persona trabajadora compensará las horas extraordinarias por los tiempos de descanso acordados más adelante, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. No obstante, por razones de organización de la entidad, la Dirección podrá compensar económicamente las horas extraordinarias (hasta un máximo de 80 horas anuales) por la cuantía equivalente a la hora extraordinaria del trabajador o trabajadora.

Se reconocerán como horas extraordinarias aquellas horas trabajadas en el marco de tareas programadas y/o tareas puntuales que sean necesarias para el correcto funcionamiento de la



Fundación, de sus actividades de investigación y formación o sobrevenidas por imprevistos al inicio o final de las actividades programadas. Las horas dedicadas a la preparación/elaboración de solicitudes de proyectos, publicación/revisión de artículos, y actividades relacionadas con las tesis doctorales, se considerarán también actividades de investigación. Estas horas deben ser solicitadas según el procedimiento de compensación de horas extraordinarias.

Se establece el siguiente sistema de compensación en tiempo a disposición del personal:

- Sábados. Se compensará con dos horas y media por cada hora extraordinaria.
- Domingos y festivos. Se compensará con tres horas por cada hora extraordinaria.
- Lunes-viernes. Se compensará con una hora y media por cada hora extraordinaria trabajada.
- Los viernes por la tarde y los días con horario reducido o especial, la compensación por hora extraordinaria será de dos horas.
- Horario nocturno. Se compensará con tres horas por cada hora extraordinaria trabajada. En el caso de asistencia a actos protocolarios, incluidas cenas, la compensación será de tres horas por acto y/o cena.

En ningún caso se considerarán horas extraordinarias la ampliación de la jornada laboral que las personas trabajadoras realicen en los días en que se han ausentado por medidas de conciliación de la vida laboral y/o privada y/o flexibilización horaria reconocida en el presente Convenio, en particular en el artículo 26.

Los representantes de las personas trabajadoras tienen derecho a ser informados mensualmente por la Fundación de las horas extraordinarias realizadas por el personal, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto dichos datos cuando se soliciten.

CAPÍTULO IV

Movilidad funcional y adaptación del puesto de trabajo

Artículo 18. Movilidad funcional.

La prestación debida por cada persona trabajadora quedará establecida por su categoría profesional, nivel profesional alcanzado dentro de su grupo profesional y de responsabilidad, con las únicas limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción.



Todas las movilizaciones funcionales serán comunicadas previamente a la persona interesada y al Comité de Empresa, así como las causas por las que una persona debe realizar trabajos de superior o inferior categoría profesional.

En los casos en que la movilidad pueda suponer una modificación sustancial de las condiciones del trabajo, se procederá a lo regulado en el artículo 16.b.5.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen, excepto en los casos en que den derecho a un complemento de responsabilidad de funciones.

a) Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo y nivel profesional.

En los casos en que la organización del trabajo lo requiera, por bajas de personas trabajadoras, para el cumplimiento de la actividad programada de la Fundación o para desarrollar nuevas actividades, la Dirección Gerencia podrá asignar a cualquier trabajador o trabajadora para atender a la necesidad.

b) Cambio de puesto a grupo o nivel inferior.

Por razones técnicas u organizativas se podrá asignar a una persona trabajadora, únicamente en casos excepcionales y por un periodo nunca superior a tres meses, a una categoría o nivel inferior, siempre de acuerdo a la formación del trabajador o trabajadora y que no suponga una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, percibiendo las retribuciones y conservando todos los derechos de la categoría profesional de origen.

c) Trabajo de superior categoría.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución de los complementos correspondientes a las funciones que efectivamente realice y durante el tiempo que las tenga asignadas. Si este tiempo es superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador o trabajadora podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas. En caso de no existir dicha vacante, se procederá al estudio de las causas que motivaron la prestación de esos servicios para valorar la creación de dicho puesto. Será requisito imprescindible disponer de la titulación académica o profesional exigida para el ejercicio de la prestación laboral de superior grupo profesional.

**Artículo 19. Cambio o adaptación del puesto de trabajo por variación en las condiciones psicofísicas de las personas trabajadoras.**

Cuando de la evaluación de las condiciones de trabajo se revele un riesgo para la seguridad y la salud, o posible repercusión sobre trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia; personas trabajadoras con enfermedad, incapacidad, bajo tratamiento o cualquier causa debidamente justificada por un informe médico del servicio público de salud que asista facultativamente a la persona trabajadora, la Fundación debe:

- Asignar a la persona trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente, hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora o trabajador permita su reincorporación al puesto anterior. Para ello la Fundación le asignará un puesto de trabajo exento de riesgo a estos efectos. El cambio de puesto es también aplicable durante el periodo de lactancia cuando las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o de su hija o hijo. Estos cambios serán comunicados al Comité de Seguridad y Salud.
- Si la persona trabajadora no puede ser destinada a un puesto dentro de su mismo grupo o categoría, conservará las retribuciones de origen, aplicándose también estas condiciones al periodo de lactancia.
- Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural o al estado de salud en general de la persona trabajadora, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y su salud, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

CAPÍTULO V**Calendario laboral, jornada laboral, horarios y teletrabajo****Artículo 20. Calendario laboral.**

El calendario laboral lo elaborará anualmente la Dirección Gerencia previo informe al Comité de Empresa.

Este comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima pactada.



Se elaborará en el último trimestre del año anterior, finalizando el plazo para su aprobación el día 15 de febrero del año laboral en que se aplica.

Para la elaboración del calendario laboral, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) El cómputo se efectuará sobre 365 días.
- b) Se descontarán:
 - 22 días laborables de vacaciones por año natural, o proporcionales al tiempo trabajado en el año natural.
 - Cinco días de asuntos particulares de libre disposición por año natural, o proporcionales al tiempo trabajado en el año natural.
 - 104 días correspondientes a sábados y domingos o los que figuren en el calendario anual.
 - 14 días festivos.
 - Los días 7 de enero, 24 de diciembre y 31 de diciembre.

En los años en que el 7 de enero, 24 de diciembre y 31 de diciembre sean sábado o domingo, se disfrutarán el siguiente día hábil.

En aquellas unidades o servicios que deban adoptar una distribución anual de las horas de trabajo de modo desigual en distintos periodos de tiempo, esta distribución constará en el calendario laboral, estableciéndose en el mismo el horario de trabajo.

Artículo 21. Jornada laboral y horarios.

21.1. Jornada semanal.

Se establece la jornada ordinaria de trabajo en treinta y siete horas y media (37,5 h.) semanales de trabajo efectivo.

La distribución de las horas de trabajo efectivo semanal, salvo necesidades excepcionales por motivo del servicio, será de lunes a viernes.

El descanso semanal será como norma general de dos días consecutivos. Las excepciones a esta norma por razones del servicio deberán estar suficientemente justificadas y aprobadas por la Dirección Gerencia.



21.2. Jornada diaria.

La jornada de trabajo diaria tendrá una duración de ocho horas de lunes a jueves con horario obligatorio común de 9:00 h. a 14:00 h. y de 16:00 h. a 17:30 h., pudiendo comenzar la jornada laboral a las 8:30 h. y haciendo una pausa mínima de una hora obligatoria para comer. Los viernes la jornada de trabajo será de cinco horas y media, con horario obligatorio común de 9:00 h. a 14:00 h., pudiendo comenzar la jornada a las 8:30 h.

No obstante, el periodo semanal de trabajo será de treinta y cinco (35) horas semanales, en horario ininterrumpido y fijo de 08:00 h. a 15:00 h. en los siguientes periodos:

- Desde el 16 de junio al 15 de septiembre, ambos incluidos, excepto por razones del servicio debidamente justificadas.
- Durante el periodo de navidad del 26 de diciembre al 5 de enero.
- Los tres días previos a los festivos legales de semana santa.

Las excepciones que pudieran hacerse estarán debidamente justificadas por la Dirección Gerencia.

Durante el periodo correspondiente a la semana de feria local de Cáceres, se aplicará una jornada reducida de 09:00 h. a 14:00 h. durante los dos días previos al festivo.

Las horas de entrada y salida podrán variar en 30 minutos por motivos de conciliación con la vida privada siempre que las actividades a realizar no tengan una hora de inicio y/o final fijada con antelación. La persona trabajadora está obligada a compensar la jornada en la misma semana.

Las unidades, áreas de apoyo y servicios podrán solicitar turnos de trabajo continuo de mañana o tarde cuando no se vean afectadas las actividades y el normal funcionamiento de la Fundación. En esta situación no se aplicará el complemento de turnicidad del artículo 16.6. Las propuestas serán evaluadas por la Dirección de la fundación y deberá tomar una decisión motivada.

El personal de la Fundación disfrutará de una pausa de veinte (20) minutos en la jornada de trabajo diaria, que se computará como trabajo efectivo.

Cuando por circunstancias estacionales o necesidades del servicio, la jornada de trabajo diaria excediera del horario establecido en este artículo, el número total de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve (9) horas. El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.

**Artículo 22. Régimen de teletrabajo.**

El régimen de teletrabajo en la Fundación se prestará de acuerdo con las siguientes normas:

a) **Ámbito personal de aplicación.**

Las actividades susceptibles de desarrollarse en teletrabajo y, por tanto, la identificación de las personas trabajadoras que pueden acogerse voluntariamente a este régimen, son competencia de las Direcciones de la Fundación en el ejercicio de su responsabilidad de la organización del trabajo, tal y como establece el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

Se valorará el acceso al teletrabajo de las personas trabajadoras con menores y dependientes a su cargo, tras una evaluación pormenorizada y motivada. Si tras la valoración se determina la imposibilidad de optar al teletrabajo se valorarán otras medidas de conciliación alternativas, como la flexibilidad horaria, de acuerdo con la medida 5.6 del Plan de Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres de la Fundación.

Los trabajadores y trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de tres meses en la Fundación podrán solicitar el régimen de teletrabajo, con un máximo del 21% de la jornada laboral semanal, (un día de teletrabajo a la semana) no pudiéndose concatenar en ningún caso el teletrabajo con vacaciones y/o permisos, salvo excepciones justificadas, previa autorización expresa.

b) **Solicitud.**

El régimen de teletrabajo es voluntario y no podrá ser impuesto por la Fundación, excepto en circunstancias excepcionales.

Los responsables de áreas de apoyo, unidades y servicios cuyas personas trabajadoras puedan acogerse a la modalidad de teletrabajo, deberán presentar un documento detallado de las actividades y tareas que estas vayan a desarrollar en régimen de teletrabajo, que se hará llegar a la Dirección Gerencia y al Comité de Empresa. Una vez recibido el mismo, será valorado por las Direcciones, que tomarán la decisión de aprobar o denegar la solicitud. Se informará al Comité de Empresa de dichas decisiones.

Los responsables de las áreas de apoyo, unidades y servicios harán una programación mensual de presencialidad y teletrabajo de las personas trabajadoras autorizadas a acogerse a este régimen mixto.

Se dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras sus turnos de teletrabajo con la mayor antelación posible, con un mínimo de cinco días de antelación al comienzo del mes en el que se han programado los turnos.



La programación estará condicionada siempre a las necesidades del servicio y podrá ser cambiada cuando estas necesidades cambien. Estos cambios se anunciarán con antelación mínima de dos días laborables siempre que sea posible. La Fundación se reserva el derecho de exigir la presencia de la persona trabajadora cuando haya actividades que la requieran o cuando sean requeridos por sus superiores jerárquicos o por las Direcciones en los días en que estén teletrabajando y por el tiempo en que sea necesario.

c) Reversibilidad.

La reversibilidad podrá ser decidida por la persona trabajadora o por la Dirección Gerencia.

El trabajador o la trabajadora, informará a su superior jerárquico y a las Direcciones de la Fundación de su decisión de prestar sus funciones presencialmente con el documento específico para tal efecto.

La Dirección Gerencia mediante un informe motivado podrá revertir el régimen de teletrabajo con una antelación mínima de dos días laborables. El informe motivado será de carácter individual y se hará llegar a la persona trabajadora afectada y al Comité de Empresa.

d) Lugar de realización y medios técnicos.

Las personas trabajadoras que desempeñen sus tareas en la modalidad de teletrabajo lo harán en su domicilio habitual.

Podrán solicitar a la Fundación los medios técnicos necesarios para teletrabajar. Estos medios técnicos son ordenador, periféricos y la instalación de los programas informáticos y/o aplicaciones necesarias para la realización de sus tareas y para facilitar la comunicación con el personal de la Fundación y clientes externos.

En los casos de uso de medios técnicos propios, la persona trabajadora podrá solicitar la instalación de los programas informáticos necesarios para la realización de sus tareas. Los programas instalados serán exclusivamente aquellos esenciales para el desarrollo de las tareas del trabajo, no pudiendo efectuarse la instalación de software de otra índole.

La Dirección Gerencia aportará los medios técnicos, según disponibilidad, e informará al trabajador o a la trabajadora sobre los motivos de posibles retrasos. En tal supuesto, las personas trabajadoras tendrán que realizar sus tareas de forma presencial hasta que la Fundación pueda organizar la puesta a disposición de estos medios o utilizar sus propios medios técnicos.



El uso de estos medios técnicos propiedad de la Fundación será en exclusiva para realizar las tareas profesionales.

El uso para otras tareas no profesionales o la falta de diligencia en su uso, supondrá, con independencia de las posibles sanciones recogidas en el régimen sancionador del Convenio Colectivo, la reversión del régimen de teletrabajo.

Las asistencias técnicas que precise el personal por averías o similares se prestarán en la sede de la Fundación.

Las personas trabajadoras autorizados a teletrabajar tienen la obligación de informar a su superior jerárquico de cualquier circunstancia que afecte o impida el normal desarrollo de sus tareas.

Se llevará a cabo una evaluación del riesgo y una planificación de la actividad preventiva asociado al desempeño de las funciones en régimen de teletrabajo. Se prestará especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. El personal se compromete a seguir todas las recomendaciones realizadas por el Servicio de Prevención Ajeno.

e) Jornada laboral.

La jornada de trabajo no sufrirá variaciones respecto a la norma general aplicable al trabajo presencial, aplicándose las mismas normas de flexibilidad en vigor.

Se garantizará el derecho a la desconexión digital mediante la elaboración de un plan en el seno de la Comisión Paritaria si se considera necesario.

f) Revisión y vigencia.

La Comisión Paritaria analizará trimestralmente la aplicación de las presentes normas para resolver las incidencias que hayan podido comunicarse por las personas trabajadoras u órganos de dirección de la Fundación.

Tras consulta en el seno de la Comisión Paritaria, la Dirección Gerencia podrá modificar la presente normativa, en respuesta a la aparición de incidencias en el desarrollo del teletrabajo que no contribuyan a la mejora de la productividad y al cumplimiento de los planes y objetivos estratégicos.



Si las medidas correctivas implementadas en el curso de tres evaluaciones consecutivas no solucionaran las incidencias pertinentes y no contribuyeran a la mejora de la productividad y al cumplimiento de los planes estratégicos de la Fundación, la Dirección Gerencia previa consulta en comisión paritaria, podrá suspender el régimen de teletrabajo.

CAPÍTULO VI

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 23. Vacaciones.

El personal de la Fundación sujeto a este Convenio tendrá derecho a disfrutar cada año natural de unas vacaciones retribuidas con la duración de veintidós días laborables por año completo de servicio, o bien de los días que correspondan en proporción al tiempo de servicios efectivos prestados, en el caso de que este sea inferior a un año.

Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente, previa autorización, dentro del año natural en que se hubiesen devengado y, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Con objeto de que cada servicio, unidad o área de apoyo pueda llevar a cabo la adecuada organización de sus tareas y responsabilidades en armonía con el derecho al disfrute de las vacaciones anuales, la Dirección Gerencia enviará, antes del 31 de enero de cada año, las normas internas que fijen las fechas límite de solicitud, los plazos para responder a las solicitudes de vacaciones de cada persona trabajadora y, en su caso, los días en que la Fundación permanecerá cerrada y que serán periodos de vacaciones obligatorios para todo el personal, salvo servicios mínimos.

Las personas trabajadoras podrán elegir los días de disfrute de sus vacaciones libremente, dando los responsables el visto bueno a las mismas para garantizar el correcto funcionamiento de la unidad, servicio o área de apoyo. Si en el momento de iniciar el periodo vacacional, o durante el disfrute del mismo, la persona afectada fuera declarada en situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, se suspenderá el inicio o, en su caso, se interrumpirá el disfrute de las vacaciones, que se podrán iniciar o reanudar tras el alta médica. De producirse el alta con posterioridad a las fechas límite fijadas en las normas internas o bien en el caso de que el número de días que restasen desde el alta médica hasta tal fecha fuera inferior al de las vacaciones pendientes, estas habrán de disfrutarse necesariamente y de forma ininterrumpida a partir del día siguiente al del alta, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.



Igualmente, cuando los permisos contemplados en los apartados c), d), e) y f) del Artículo 24 haya de iniciarse en coincidencia con el comienzo o durante las vacaciones, la persona afectada podrá disfrutar las vacaciones, o el periodo que restase de estas, inmediatamente y sin interrupción a partir de la finalización del permiso aun cuando haya concluido el año natural.

No podrán acumularse períodos vacacionales correspondientes a distintos años naturales, salvo lo regulado en el párrafo anterior y en el artículo 26.2.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por compensación económica, excepto únicamente en caso de conclusión de la relación jurídica laboral y en los siguientes supuestos:

a) Cese sobrevenido que haya imposibilitado el disfrute de las vacaciones.

b) Fallecimiento.

Si una vez concedidas las vacaciones, la Fundación, por motivos de necesidades de servicio urgente e inaplazables, interrumpiera o modificase parcialmente o en su totalidad el periodo vacacional de una persona trabajadora, estas serán compensadas en cuanto a días de disfrute en tres días por día de vacaciones y contabilizando como días de trabajo el tiempo empleado en el desplazamiento a la Fundación desde y hasta el lugar de origen. Y si, además incurriera en gastos, se compensaría abonándole los gastos debidamente justificados.

Artículo 24. Permisos y licencias.

Al personal de la Fundación sujeto al presente Convenio, le será de aplicación todos los permisos y licencias retribuidas contenidos en este artículo:

a) 15 días naturales por matrimonio o inscripción en cualquier registro civil o similar (pareja de hecho), antes o después de la fecha de celebración, a contar a partir del primer día laborable. La comunicación mínima previa será de un mes antes de la fecha prevista del disfrute del permiso y la persona trabajadora deberá aportar los documentos justificativos en los cinco días naturales siguientes a su reincorporación. Este permiso podrá acumularse a las vacaciones anuales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Las personas trabajadoras que acrediten, mediante un certificado de convivencia, llevar un año de convivencia estable podrán solicitar este permiso debiendo contar con la autorización de la Dirección Gerencia en cuanto a la fecha del disfrute.

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho o acreditación de convivencia no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.



b) Tres días laborables, consecutivos o no, en caso de divorcio, separación o nulidad matrimonial a partir del inicio de los trámites legales. La persona trabajadora comunicará con una antelación mínima de cinco días laborables las fechas de disfrute para su autorización por la Dirección Gerencia.

c) Cinco días naturales, consecutivos e inmediatamente posteriores, por interrupción del embarazo.

Este derecho se reconoce tanto a las trabajadoras como al cónyuge o pareja de estas si lo hubiere, sean o no trabajadoras de la Fundación. En todo caso, la trabajadora y/o su cónyuge o pareja aportarán los documentos justificativos en los cinco días naturales siguientes a su reincorporación.

d) Seis días laborables consecutivos, por fallecimiento de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad y hasta 1.º de afinidad. La persona trabajadora comunicará por cualquier vía el inicio del permiso y deberá aportar los documentos acreditativos en los cinco días naturales siguientes al fallecimiento del familiar.

e) Dos días laborables consecutivos por fallecimiento de familiar de 3^{er} grado de consanguinidad y 2.º de afinidad y cuatro días si ocurriera fuera de la localidad de residencia de la trabajadora o el trabajador. La persona trabajadora comunicará por cualquier vía el inicio del permiso y deberá aportar los documentos acreditativos en los cinco días naturales siguientes al fallecimiento del familiar.

f) En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización y convalecencia (alta hospitalaria pero no médica que requiera el cuidado en domicilio del enfermo o enferma que no puede valerse por sí mismo) que requiera la presencia de la persona trabajadora junto al convaleciente, en los días que justificadamente establezca el trabajador o trabajadora:

— Si es de primer grado de consanguinidad (hijos, hijas, madres y padres) o afinidad (cónyuges de los hijos e hijas, y padres y madres políticos), hermanos, hermanas, cónyuge o conviviente; cinco días laborables consecutivos.

— Si es de segundo grado de consanguinidad (nietos, nietas, abuelas y abuelos) o afinidad (cónyuge de nietas o nietos, abuelos y abuelas, y hermanas y hermanos políticos), cuatro días laborables consecutivos.

— En los casos en que el hecho causante sea de larga duración, el permiso se podrá disfrutar en días no consecutivos, previa comunicación en las 24 horas siguientes y con autorización de la Dirección Gerencia.



- Si es de tercer grado de consanguinidad un día laboral.
- g) El tiempo necesario para acudir a consultas de medicina general o especialistas, siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral de la persona trabajadora, previa solicitud de cinco días naturales y justificación posterior mediante certificado de asistencia a la consulta.
- h) Cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo dos podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a la declaración de incapacidad temporal. Los trabajadores y trabajadoras tienen la obligación de presentar un justificante médico a partir de las 48h (dos días) de ausencia.
- i) Por el tiempo necesario, previa comunicación de cinco días naturales, para asistir con familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, hermanos, hermanas, cónyuge o pareja, a cirugía ambulatoria que no requiera hospitalización, con justificación de la presencia personal y directa.
- j) El tiempo estrictamente necesario, previa comunicación de cinco días naturales, para acompañar a consultas médicas a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral. En las 24 horas siguientes, la persona trabajadora presentará la justificación de su presencia personal y directa.
- k) Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con justificación y comunicación previa de cinco días naturales, las trabajadoras embarazadas y/o sus cónyuges o parejas, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, durante el tiempo indispensable.
- l) El tiempo estrictamente necesario, con justificación y comunicación previa de cinco días naturales, para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida. Este derecho se aplicará a la trabajadora y al cónyuge o pareja. Se concederán tres días posteriores al procedimiento en el caso de la trabajadora.
- m) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación destinadas a la obtención de un título oficial, durante los días de su celebración, previa comunicación de cinco días naturales y justificación posterior de haber realizado los exámenes y pruebas.
- n) Dos días naturales, una vez por año natural, por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.



- ñ) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público.
- o) Hasta dos horas diarias para la realización de trámites administrativos de cualquier naturaleza previa comunicación de cinco naturales y justificación en el mismo día en que se realizan.
- p) Cada año natural, y hasta el 31 de enero del año siguiente, se podrán disfrutar de hasta cinco días por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, proporcionales al tiempo trabajado en el año natural. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, y en la medida de lo posible, previa comunicación a la dirección Gerencia de la Fundación con una antelación de dos días naturales y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- q) Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica o realización de trámites necesarios de las personas trabajadoras que inicien tratamiento de reasignación de sexo.
- r) Las personas trabajadoras podrán disfrutar de hasta un máximo de 80 horas de permiso en el primer año de escolarización de hijas e hijos de hasta cuatro años, siendo solo aplicable al primer año de entrada en la etapa escolar.

En el caso de que los trabajadores y trabajadoras no cumplan sus obligaciones señaladas de comunicación previa y justificación, se considerará que han disfrutado de permisos no retribuidos y conllevará la recuperación de las horas no trabajadas y se estará a lo estipulado en el Régimen Disciplinario del presente Convenio.

Artículo 25. Permiso por nacimiento y cuidado de menor.

25.1. En caso de nacimiento, adopción, acogimiento.

Según se recoge en el Real Decreto-ley 6/2019, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Este periodo se distribuirá a opción de la persona trabajadora interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto y el resto podrá disfrutarse en periodos semanales hasta que el o la descendiente cumpla un año. En el resto de los supuestos se aplicará lo regulado en el artículo 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

25.2. Equiparación de derechos.

En todo lo regulado en este artículo deberá entenderse equiparada la pareja de hecho debidamente inscrita como tal al matrimonio, así como también aquellas parejas que sin estar



inscritas como parejas de hecho acrediten llevar al menos un año de convivencia estable. La acreditación se hará con Certificado de convivencia del ayuntamiento de residencia.

Artículo 26. Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

26.1. Protección de la Maternidad y Lactancia Natural.

Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, y la lactancia natural en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos, la madre tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones.

26.2. Flexibilización del periodo de vacaciones al permiso de nacimiento o cuidado de menor.

- a) Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren disfrutando del permiso de nacimiento y cuidado de menor podrán acumular al final del mismo el periodo anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda, de manera que si llegado el 31 de enero no hubiesen podido disfrutar de sus vacaciones podrán disfrutarlas aún después de esta fecha.
- b) Las personas trabajadoras con hijas e hijos menores de edad con Convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con lo indicado en el Convenio regulador.

26.3. Flexibilización del Horario Laboral.

- a) La Dirección Gerencia podrá acordar con las personas trabajadoras una flexibilización individualizada de horario laboral, sin reducción de la jornada diaria, cuya situación personal lo justifique convenientemente. La comisión paritaria será informada de las solicitudes y de su concesión o denegación.

Quien quiera solicitar este permiso deberá comunicar a su superior jerárquico con antelación suficiente:

- Una propuesta del horario solicitado y justificando la causa o causas que lo originan, pudiendo aportar los documentos justificantes que se consideren oportunos.
- La descripción detallada del horario que realizaría y el periodo total de disfrute.

La Dirección Gerencia adoptará la decisión con el visto bueno de la Dirección Científica.



b) Para el cuidado del lactante menor de 12 meses, que podrá ser dividida a petición de la persona interesada por una reducción de la jornada laboral:

- En una hora al inicio de la jornada, o bien,
- En una hora al final de la jornada, o bien,
- En media hora al inicio y al final de la jornada, o bien
- Lactancia acumulada en 20 días laborales.

En el caso de no optar por alguno de los supuestos anteriores y si las necesidades del servicio lo permiten, las personas trabajadoras podrán solicitar la jornada intensiva con reducción de una hora de la jornada laboral diaria. En este caso, la Dirección Gerencia decidirá el tramo horario en que se realizará la jornada intensiva.

En el caso de que el padre y la madre trabajen en la Fundación, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. El permiso de cuidado de lactante es un derecho individual (Estatuto de los Trabajadores 37.4). En el supuesto de adopción legal de hijas o hijos menores de 12 meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

c) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de 13 años, o una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de dicha reducción.

d) Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tengan esa condición legalmente reconocida, tendrán derecho a los permisos que resulten necesarios para asistir a los Servicios Sociales, Policiales o de Salud, previa acreditación de su necesidad.

Artículo 27. Medidas para promover, impulsar e incentivar la actividad docente e investigadora.

Los trabajadores y las trabajadoras de la Fundación que sean contratados temporalmente por otras entidades para actividades de investigación tendrán derecho a solicitar un permiso no retribuido por el periodo de duración de este.



En los casos en los que la Fundación conceda este permiso, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante dos años. Transcurrido ese plazo la persona trabajadora conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Fundación, entendiéndose que pasa a la situación de excedencia voluntaria.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de hasta un mes a partir del cese en la situación que motivó el permiso con reserva de puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras que hayan disfrutado de este permiso no podrán volver a disfrutarlo hasta transcurridos cuatro años tras su regreso.

Artículo 28. Suspensión de contrato.

La suspensión del contrato se regula según lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de nacimiento y cuidado de menor exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante, la Fundación completará desde el inicio de la misma, las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario real que le corresponda al trabajador o trabajadora.

Artículo 29. Excedencias.

29.1. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Fundación 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 el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. El plazo para comunicar las excedencias voluntarias será de un mes antes del inicio de la misma.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad.

La permanencia en esta situación no dará lugar al devengo de ningún derecho económico, ni será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

No cabe conceder esta excedencia cuando al trabajador o trabajadora se le instruya expediente disciplinario o no haya cumplido la sanción que con anterioridad le hubiese sido impuesta.



29.2. Excedencias por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho los trabajadores y las trabajadoras a un periodo de excedencia, de una duración no superior a dos años de duración, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial determinada, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La concesión estará condicionada a que concurren las circunstancias debidamente acreditadas y previo informe del órgano competente cuando sea necesario.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, si dos o más personas al servicio de Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Fundación.

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

Las personas trabajadoras en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año y al cómputo del tiempo que hayan permanecido en la misma a efectos de antigüedad, si bien en el supuesto de que el trabajador o trabajadora sea temporal se le reservará el puesto mientras se mantenga la vigencia del contrato bajo el que se le concedió la excedencia, y con el límite de la duración máxima de la misma.

En caso de realizar una actividad remunerada, este periodo no se tendrá en cuenta para el cómputo de antigüedad ni carrera profesional.

El trabajador o la trabajadora en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del periodo máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, en su caso.

Si la persona trabajadora con contrato indefinido no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarada de oficio en excedencia voluntaria.

Una vez transcurrido el primer año de excedencia, la reserva de puesto de trabajo queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



En el caso del trabajador o de la trabajadora temporal que no solicite el reingreso con un mes de antelación a la finalización del plazo máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, se entenderá que renuncia al contrato y quedará extinguido el mismo.

Durante este periodo la persona trabajadora tendrá derecho a participar en cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

29.3. Excedencia Forzosa.

Serán declaradas en excedencia forzosa las personas trabajadoras de la Fundación, en los supuestos previstos en la legislación laboral.

Esta situación dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que se permanezca en ella a los efectos de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo máximo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si la persona no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarada de oficio en excedencia voluntaria.

29.4. Comunicación de las excedencias.

La comisión paritaria tendrá conocimiento de la concesión o denegación de todas las excedencias y de las condiciones del reingreso de las personas trabajadoras cuando sea el caso.

Artículo 30. Reingreso.

El reingreso al servicio activo de las personas trabajadoras a las que les corresponda la reserva del puesto de trabajo se efectuará en el mismo puesto, categoría profesional, especialidad y localidad.

También se podrá efectuar el reingreso con carácter provisional adscribiendo al trabajador o la trabajadora a un puesto vacante de la misma categoría profesional, especialidad y localidad, atendiendo al orden de presentación de solicitudes.

Al personal procedente de la situación de excedencia forzosa le será de aplicación, en lo relativo al reingreso al servicio activo, lo dispuesto en la normativa laboral vigente.



CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 31. Régimen disciplinario.

Las personas que trabajan en la Fundación podrán ser sancionadas por esta en los casos de incumplimiento de sus obligaciones, conforme a la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos y en las disposiciones legales contenidas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Procedimiento y graduación de las sanciones.

El procedimiento de imposición de sanciones se sujetará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y lo regulado en la normativa laboral que sea de aplicación.

Para la graduación de las sanciones se atenderá a las siguientes circunstancias:

- a) Grado de intencionalidad.
- b) Grado en que se haya atentado a la legalidad.
- c) Grado de perturbación producida en los servicios.
- d) Daños producidos a la Fundación.
- e) Daños producidos a las personas trabajadoras.
- f) Reincidencia.

Artículo 33. Clasificación de las faltas.

Las faltas que puedan cometer los trabajadores y las trabajadoras con ocasión o como consecuencia de su trabajo pueden ser leves, graves o muy graves.

Artículo 34. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

- a) La incorrección con el resto de las personas trabajadoras o con cualquier persona con la que se tenga relación en su cometido laboral, o altercados que alteren la buena marcha del trabajo, salvo que suponga falta grave.
- b) El retraso reiterado, la negligencia, descuido en el cumplimiento de las tareas que sean de su responsabilidad o negarse a realizarlas.



- c) La no comunicación durante las tres primeras horas de la jornada laboral de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique, de un día durante el periodo de un mes.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin justificación por breves periodos de tiempo y siempre que ello no sea susceptible de causar daños a las personas, a las cosas o a la Fundación.
- f) El descuido en la conservación de locales, enseres, bienes encomendados por razón de trabajo, útiles de trabajo y documentos, y que produzca deterioro leve del mismo.
- g) El incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que no afecte a la seguridad y a la salud de la propia persona trabajadora o de otras personas.
- h) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cuatro días al mes sin justificar, por un periodo de más de 30 minutos diarios.
- i) Falta de aseo y limpieza personal, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia verbal o escrita de la Fundación.
- j) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique la imagen de la Fundación.
- k) La no realización de los cursos de formación considerados obligatorios en el Plan de Formación.

Artículo 35. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- a) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante seis días al mes sin justificar, por un periodo de más de 30 minutos diarios.
- b) El incumplimiento o ejecución deficiente de las órdenes e instrucciones de las o los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la Fundación. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, estas deberán comunicarse por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.



- c) La no asistencia al trabajo durante un periodo de dos a cuatro días al mes sin causa que lo justifique.
- d) Ausencias o retrasos no justificados que impliquen que sus tareas sean realizadas por otras personas trabajadoras.
- e) La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por la Fundación directamente o por encargo suyo a entidades con capacidad para acreditarla.
- f) La comisión de tres faltas leves durante un trimestre.
- g) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.
- h) La no justificación de los permisos y licencias contempladas en el artículo 24 del presente Convenio.
- i) El abandono del puesto de trabajo sin justificación por breves periodos de tiempo que sea susceptible de causar daños a las personas, a las cosas o a la Fundación.
- j) La grave desconsideración con las personas de superior, igual o inferior categoría, o con las personas con las que mantenga relación en el ejercicio de sus funciones.
- k) Conductas que supongan la violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales por razón de sexo, raza, orientación sexual e identidad o expresión de género.
- l) La falsedad o simulación de datos facilitados a la Fundación.
- m) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales cuando del mismo puedan derivarse riesgos o daños para la propia persona trabajadora u otras personas.
- n) Causar daños graves, por negligencia o mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del trabajo, útiles de trabajo o documentos de la Fundación, así como la falta de uso o incorrecta utilización del material encomendado.
- o) La no realización de los cursos de formación de seguridad y salud en el trabajo considerados obligatorios en el Plan de Formación.



- p) El encubrimiento de faltas leves cometidas por el personal a su cargo, siempre que sea demostrable su conocimiento.

Artículo 36. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

- a) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante siete ocasiones al mes sin justificar, por un periodo de más de 30 minutos diarios.
- b) Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.
- c) Más de cinco faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- d) Los malos tratos físicos a las personas, trabajadoras o no de la Fundación en el ámbito laboral.
- e) Conductas que supongan la violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras, incluidas las ofensas físicas por razón de sexo, raza, orientación sexual e identidad o expresión de género.
- f) La simulación de enfermedad o accidente que den lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por la Fundación directamente o por encargo suyo a entidades con capacidad para acreditarla.
- g) El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.
- h) Causar daños muy graves, con mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del trabajo, útiles de trabajo o documentos de la Fundación.
- i) La suplantación de otra persona trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- j) La suplantación de la identidad de otra persona trabajadora, por cualquier medio, incluida la imitación o falsificación de la firma del suplantado.
- k) El quebrantamiento o la violación del sigilo obligado y la confidencialidad comprometida del trabajador o trabajadora con la Fundación, especialmente respecto a los asuntos que conozcan por razón del puesto de trabajo, incluso si no se pueda demostrar perjuicio a la Fundación, a terceros, o no se utilicen en provecho propio.



- l) El abuso de poder en el ejercicio del cargo.
- m) La embriaguez o el consumo de estupefacientes o sustancias prohibidas en la jornada laboral, o personarse en la Fundación bajo los efectos de su consumo.
- n) La disposición, tanto de equipos, medios materiales, proyectos o productos del trabajo, tangibles e intangibles, como de personas, para uso particular o ajeno al trabajo o a las obligaciones laborales del trabajador o de la trabajadora.
- o) Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, orientación sexual, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- p) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- q) La acumulación de dos faltas graves en un trimestre.
- r) En caso de sentencia firme por violencia de género o por delitos de odio.
- s) La falsedad en la justificación de gastos.
- t) Las faltas establecidas en el protocolo de acoso sexual cuando se consideren muy graves por su proporcionalidad y gravedad.
- u) El encubramiento de faltas graves del personal a su cargo, siempre que sea demostrable su conocimiento.
- v) Aceptación o exigencia de regalos que excedan los usos habituales, sociales o de cortesía.
- w) Realizar trabajos remunerados para otras entidades durante bajas laborales.
- x) Realizar actuaciones que supongan una competencia directa a las actividades de la Fundación.

Artículo 37. Sanciones.

Por razón de la falta cometida podrán imponerse las siguientes sanciones:

Por las faltas leves:

- a) Apercibimiento por escrito.



b) Suspensión de empleo y sueldo hasta cuatro días.

Por las faltas graves:

a) Apercibimiento por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo entre cinco días y dos meses.

Por las faltas muy graves:

a) Apercibimiento por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo entre dos y cuatro meses.

c) Despido.

En el caso de sanción muy grave por acoso sexual o por razón de sexo o por sentencia firme por violencia de género o por delitos de odio, la sanción será directamente de despido.

Todas estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.

No obstante, la realización, por las personas trabajadoras, de jornadas de trabajo inferiores dará lugar en primer lugar a su recuperación previa comunicación por parte de la Fundación y en caso de no cumplirlo, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin que tenga consideración de sanción, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral.

Las sanciones se darán a conocer por escrito. Se hará constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción. Todas las sanciones serán comunicadas a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente, sin perjuicio de su impugnación cuando proceda legalmente. La persona trabajadora tendrá derecho a réplica y defensa cuando se le comunique la falta. Así mismo, cuando se trate de un representante legal de las personas trabajadoras se deberá abrir un expediente contradictorio, aportándose las pruebas que considere necesarias para la defensa.

Las sanciones graves se comunicarán a la persona interesada en el momento de su inicio garantizando el trámite de audiencia previa a la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la comisión paritaria.

La sanción por falta muy grave exigirá la incoación de expediente, que se comunicará a la persona interesada en el momento de su inicio, garantizando el trámite de audiencia previa a la Representación Legal de las personas trabajadoras en el seno de la comisión paritaria.



La persona instructora del expediente podrá proponer a la Dirección Gerencia de la Fundación medidas cautelares como la suspensión cautelar de empleo de la persona interesada hasta tanto se resuelva el mismo. El plazo máximo de resolución de los expedientes correspondientes a faltas muy graves será de diez días laborables.

Artículo 38. Prescripción y cancelación de las faltas.

Las faltas leves prescribirán 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 entidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La anotación de las sanciones se cancelará de oficio o a instancia de parte en los siguientes plazos, contados desde el día siguiente al de la finalización del cumplimiento de la sanción: seis meses para las faltas leves, dos años para las faltas graves y tres años para las faltas muy graves.

CAPÍTULO VIII

Derechos de representación colectiva

Artículo 39. Regulación.

Los derechos de representación colectiva se regularán de acuerdo con el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo a la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las organizaciones Sindicales.

Artículo 40. Representación de las personas trabajadoras.

Son órganos de representación unitaria de las personas trabajadoras los siguientes:

- Comité de Empresa.
- Delegados de personal, cuando proceda.

La composición del Comité de Empresa se regulará de acuerdo con el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

La regulación del número de horas dedicadas a las labores sindicales y de su ejercicio será la establecida por las disposiciones legales vigentes.

**Artículo 41. Comité de Empresa o de centro de trabajo.**

Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, el Comité de Empresa tendrá las siguientes:

- a) En los procesos de ascensos y promociones, estará presente con voz, en calidad de observador, un representante del Comité de Empresa.
- b) Tendrá conocimiento de la concesión de excedencias, de apertura de expediente disciplinario, modificaciones del contrato y de la finalización del mismo en caso de que proceda.
- c) Será informado por escrito tanto de los ingresos como de los ceses y los ascensos y promociones, la movilidad geográfica y funcional.
- d) Previo a cualquier decisión de la Fundación que implique sucesión empresarial, subrogación de toda o de una parte de la Fundación o cambio de nombre, división y/o modificación de estatutos, se cumplirá con el trámite de audiencia previa a la Representación Legal de las personas trabajadoras.
- e) El Comité de Empresa tendrá derecho a una copia básica de los contratos de trabajo.
- f) Ser informado por escrito del procedimiento elaborado por la entidad sobre el funcionamiento de las promociones internas.

Artículo 42. Garantías de los y las representantes de las personas trabajadoras.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinen a continuación.

No se computarán como horas mensuales disponibles para el ejercicio de funciones representativas las empleadas en las reuniones de:

- Mesas de negociación.
- Comisión Paritaria.
- Comisión de Igualdad.
- Comité de Seguridad y Salud.



- Mesa de Formación.
- Cualquier otra mesa o comisión conformada conjuntamente entre la Fundación y el Comité de Empresa.
- Cualquier convocatoria a instancias de la Fundación.

Artículo 43. Asamblea de las personas trabajadoras.

El Comité de Empresa, los delegados de personal o un número de trabajadores y trabajadoras que represente al 25% de la plantilla podrán convocar Asambleas de personal con una antelación mínima de 48 horas.

La Fundación tiene la obligación de habilitar el espacio necesario para su celebración siendo el convocante responsable del mantenimiento del orden durante su duración.

CAPÍTULO IX**Seguridad y salud****Artículo 44. Seguridad y salud laboral.**

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

Artículo 45. Derechos y obligaciones en materia preventiva.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada prevención de los riesgos en el trabajo. Este derecho supone un correlativo deber de la entidad de garantizar la seguridad y la salud de todas las personas a su servicio.

Los derechos para una protección eficaz son:

45.1. Información.

A fin de dar cumplimiento al deber de protección frente a los riesgos laborales, la Fundación adoptará las medidas adecuadas para que la plantilla reciba toda la información necesaria en relación con:

- Los riesgos laborales, tanto los que afecten a la organización en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los mencionados riesgos.
- Las medidas de emergencia, primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores y las trabajadoras, del centro de trabajo.
- Esta información también estará a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.

45.2. Formación.

La Fundación deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva. Esta formación será ofrecida al inicio de la relación laboral, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o de forma periódica, para la actualización o reciclaje de los conocimientos adquiridos en Prevención de Riesgos Laborales.

La formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible, o en tiempo compensado si es fuera de la misma.

45.3. Consulta y participación.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser consultadas y a participar en el marco de las cuestiones que afectan a la seguridad y la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

45.4. Paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.

Las personas trabajadoras tienen derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entrañe un riesgo grave e inminente para su vida. En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

45.5. Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras por medio de reconocimientos médicos específicos estará sometida a los siguientes principios:

- Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos que se establezcan la legislación vigente.



- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia se comunicarán directamente a la persona afectada.
- Los datos relativos a la vigilancia de la salud de la plantilla no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.
- La vigilancia se llevará a cabo por personal sanitario competente del Servicio de Prevención Ajeno contratado por la organización para tal fin.

Artículo 46. Delegadas y delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud.

46.1. Delegadas y delegados de prevención.

Los delegados y delegadas de Prevención son los representantes de la plantilla con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre la representación legal del personal, en el ámbito de los órganos de representación.

46.2. Competencias y funciones de los delegados y delegadas de prevención.

Sin perjuicio de las atribuidas en las disposiciones legales, se establecen las siguientes competencias y funciones.

Competencias de los delegados y delegadas de prevención:

- Colaborar con la Dirección Gerencia de la Fundación en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- Ser consultados y consultadas por la Dirección Gerencia, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones que puedan afectar a la seguridad y la salud de la plantilla.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Funciones de los delegados y delegadas de prevención:

- Acompañar al personal técnico de Prevención de Riesgos Laborales en las evaluaciones.
- Acompañar a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo, pudiendo formular las observaciones que estimen oportunas.



- Tener acceso a la información y documentación de Prevención de Riesgos Laborales.
- Recibir información de la Fundación sobre los daños a la salud, estadísticas de siniestralidad, investigación de accidentes de trabajo y propuestas preventivas resultantes.
- Recibir de la Fundación la información de Prevención de Riesgos Laborales obtenida de personas u órganos de actividades preventivas.
- Visitar los lugares para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, sin alterar el normal desarrollo de la actividad laboral.
- Proponer al Comité de Empresa y/o a las Direcciones la paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente.

46.3. Garantías de los delegados y las delegadas de prevención.

Los delegados y las delegadas de prevención tienen la garantía que el Estatuto de los Trabajadores establece para los delegados y delegadas de personal.

El tiempo utilizado por los delegados y delegadas de prevención para el desempeño de las funciones previstas, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Fundación en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Fundación deberá proporcionar a los delegados y delegadas de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

46.4. Comité de Seguridad y Salud.

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



Este Comité estará formado por los delegados y delegadas de Prevención, de una parte, y por el representante legal y/o sus representantes en igual número, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Competencias del Comité de Seguridad y Salud:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la entidad la mejora de las condiciones o correcciones de las deficiencias existentes.

Funciones del Comité de Seguridad y Salud:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas oportunas.
- Conocer todos los documentos e informes, relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, con objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

46.5. Riesgos Psicosociales.

La Ley 31/95 en su artículo 4.7 d), reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva a todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesta la persona trabajadora. La Fundación se compromete a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos Laborales, la evaluación de los Riesgos Psicosociales existentes en la Fundación, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de las personas trabajadoras derivados de la organización del trabajo. La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de las personas trabajadoras.



46.6. Acoso Laboral.

Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la Fundación, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar a la Fundación una actuación mediadora y de resolución del conflicto. Cualquier situación de acoso ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada, los representantes de los trabajadores y trabajadoras o cualquiera que sea conocedora de los hechos.

Por ello, ambas partes se comprometen a actualizar el protocolo de actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de los afectados, así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos. En todos estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de las personas trabajadoras. El Comité de Seguridad y Salud Laboral será el encargado de gestionar estas situaciones.

46.7. Drogodependencia.

En materia de drogodependencias en el ámbito laboral (alcohol, tabaquismo y otros) las partes acuerdan consensuar con la representación legal de la plantilla en materia de Salud Laboral, cualquier norma, conflicto o situación derivada de este tipo de adicciones. Para ello, se comprometen a negociar protocolos de actuación e intervención en supuestos de conflictos laborales por cuestiones de drogodependencias.

46.8. Medio ambiente.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de la Fundación y las personas trabajadoras adscritas al presente Convenio. Por lo tanto, deberán desarrollarse programas encaminados al ahorro energético, consumo de agua, reducción de contaminantes atmosféricos y reciclado de residuos. Los delegados y delegadas de prevención podrán participar en todas aquellas cuestiones relacionadas con el medio ambiente, referentes a la actividad laboral desarrollada en la Fundación.

Artículo 47. Comisión de Igualdad.

Una parte del Comité de Empresa junto con las personas designadas en igual número por la Dirección de la Fundación, constituirán la Comisión de Igualdad. La entidad cuenta con un Plan de Igualdad que pone especial atención en lo que respecta al cumplimiento de igualdad



de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo e igualdad salarial en trabajos de igual valor.

CAPÍTULO X

Formación

Artículo 48. Formación de las personas trabajadoras.

Considerando que la formación es un derecho de las personas trabajadoras y un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, la Fundación elaborará anualmente un Plan de Formación con la participación de todos los trabajadores y trabajadoras, que será aprobado por las Direcciones.

CAPÍTULO XI

Carrera profesional

Artículo 49. Carrera profesional.

- a) Las personas trabajadoras de la Fundación, que pertenezcan al grupo profesional de personal técnico, podrán promocionar mediante la carrera profesional.
- b) La carrera profesional del personal investigador queda establecida según la clasificación del artículo 9.2 de este convenio, una vez cumplidos los méritos indicados en cada categoría.

El apartado a) de este artículo se negociará en el seno de la Comisión Paritaria durante los dos primeros años de vigencia del presente Convenio. La promoción profesional comenzará a evaluarse desde el tercer año y se aplicará a partir del quinto año. Durante el periodo de moratoria se establecerán los criterios y cantidades correspondientes a cada categoría profesional.

Negociación y descripción	Evaluación	Aplicación
Dos primeros años de vigencia del Convenio	Tercer y cuarto año de vigencia del Convenio	A partir del quinto año

CAPÍTULO XII

Beneficios sociales

Artículo 50. Beneficios sociales.

La Fundación realizará negociaciones con proveedores de servicios tales como: dentistas, ópticas, fisioterapeutas, osteópatas, agencias de viajes, psicólogos, servicios de automoción, guarderías, clínicas veterinarias, etc. para conseguir ventajas para sus empleados.



CAPÍTULO XIII

Jubilación

Artículo 51. Jubilación.

La jubilación de toda persona trabajadora de la Fundación se producirá previo el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

No obstante, si la persona en cuestión quisiera continuar prestando sus servicios, deberá solicitarlo a la Dirección de la Fundación con una antelación mínima de tres meses a la fecha del cumplimiento de los requisitos establecidos, resolviendo la Fundación a tal solicitud.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad, en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente en cada momento.

Las personas trabajadoras de la Fundación podrán acogerse a la jubilación parcial a partir de la edad establecida en la legislación, previa solicitud con tres meses de antelación y cumpliendo con los requisitos exigidos en la ley.

Disposición adicional.

Modificación de aspectos técnicos.

En los supuestos en los que proceda modificar aspectos técnicos del Convenio Colectivo, como consecuencia de la necesaria adaptación de los contenidos del mismo a situaciones o circunstancias no existentes en el momento de su firma, se convocará a dicho efecto a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. El acuerdo que resulte, en su caso, se remitirá a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicidad.

En la ciudad de Cáceres, a 25 de mayo de 2023, por la Fundación, y el Comité de Empresa se firma el presente texto.

**ANEXO I****TABLAS SALARIALES**

— SALARIO BASE POR GRUPO PROFESIONAL:

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE BRUTO ANUAL (€) *
1. Personal Técnico	
1.1. Técnico Básico	19.000
1.2. Técnico Intermedio	22.500
1.3. Técnico Avanzado	27.000
2. Personal Investigador	
2.1. Investigador Predoctoral	20.000(1-2)-24.000(3-4)
2.2. Investigador Junior	27.000
2.3. Investigador Avanzado	31.000
3. Personal Responsable	
3.1. Responsable de Área de apoyo	33.000
3.2. Responsable de Servicio Biosanitario	33.000
3.3. Coordinador/a de Unidad Científica	36.000
*Dividido en 14 mensualidades	

— COMPLEMENTOS:

COMPLEMENTO	CUANTÍA (€)
Antigüedad	40 (mensuales)
Peligrosidad, penosidad y toxicidad	100 (mensuales)
Nocturnidad	100 (diarios)
Guardias localizadas / Intervención	140 / 25 (semanales/por intervención)
Responsabilidad de funciones	200 (mensuales)
Turnicidad	100 (mensuales)