

III. ACTOS ADMINISTRATIVOS

C) OTROS ASUNTOS

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2024, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de las fundaciones públicas e institutos de investigación sanitaria de la Comunitat Valenciana.

Visto el texto del Convenio colectivo de las fundaciones públicas e institutos de investigación sanitaria de la Comunitat Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por el Instituto de Investigación Sanitaria La Fe (IIS LA FE), por la Fundación para el Fomento de la Investigación Sanitaria y Biomédica de la Comunitat Valenciana (FISABIO), por la Fundación para la Investigación del Hospital Clínico de la Comunitat Valenciana (INCLIVA) y por el Instituto de Investigación Sanitaria y Biomédica de Alicante (ISABIAL) y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV), por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y por Intersindical, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por 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), en el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 17.o) del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo y con el artículo 28.3.j) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

RESUELVE

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 28 de junio de 2024

Aurora Valero Alcaraz

Jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas

CONVENIO COLECTIVO DE LAS FUNDACIONES PÚBLICAS E INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

PREÁMBULO

- I. El presente Convenio colectivo está suscrito, de una parte, por la representación de las fundaciones e institutos de investigación biomédica del Sector Público Instrumental de la Conselleria de Sanidad (Fundación para el Fomento de la Investigación Sanitaria y Biomédica -FISABIO-, Fundación de Investigación Sanitaria La Fe -IIS LA FE-, Fundación para la Investigación del Hospital Clínico de la Comunidad Valenciana -INCLIVA- y Fundación de la Comunitat Valenciana para la gestión del Instituto de Investigación Sanitaria y Biomédica de Alicante -ISABIAL-) y, de otra parte, por las Organizaciones Sindicales UGT-SP-PV, FSS-CCOO-PV e INTERSINDICAL VALENCIANA, en representación del colectivo laboral afectado por el mismo.
- II. Las fundaciones e institutos de investigación biomédica realizan distintas actividades de investigación relacionadas con la salud humana y, por tanto, forman parte del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Además, tienen reconocido el estatus jurídico de ser organismos públicos de investigación de la Generalitat, según lo establecido en la disposición adicional segunda de la Ley 8/2018, de 20 de abril, de modificación de la Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de Salud de la Comunitat Valenciana. Este conjunto de entidades gestiona la investigación de los centros sanitarios y hospitales del sistema valenciano de salud que, a su vez, se integra en la red de centros del sistema nacional de salud.

El referido conjunto de entidades, adscritas a la Conselleria de Sanidad, forman parte del sector instrumental de la Generalitat y su peculiar naturaleza les permite disponer de una serie de singularidades jurídicas de aplicación propia y específica recogidas tanto en la normativa estatal que les resulta de aplicación (en especial, en la Ley de 14/2007, de 3 de julio, de Investigación Biomédica) como en la normativa propia de la Generalitat (Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de Salud de la Comunitat Valenciana).

- III. Ante la necesidad de dotar de un marco jurídico estable, único y homogéneo, que ponga de manifiesto el adecuado carácter profesional del personal que gestiona la investigación sanitaria pública como garantía para la consecución de una investigación de calidad al servicio del paciente, el Consell ha publicado el Decreto Ley 3/2024, de 20 de marzo, de medidas urgentes en materia de categorías profesionales y condiciones retributivas del personal investigador de las fundaciones e institutos de investigación biomédica del sector público instrumental de la Generalitat.

Esta norma confiere al personal investigador del sector público instrumental de la Generalitat unas condiciones de trabajo adaptadas al perfil específico y a las particularidades que requiere la gestión de la investigación, con el fin de resolver de manera urgente la necesidad de homogeneidad del conjunto del personal que desempeña sus funciones en las distintas fundaciones e institutos -cuyas desigualdades retributivas que se vienen produciendo resultan injustificadas, perjudiciales e inaceptables-, y de equiparar su régimen retributivo al de las categorías profesionales estatutarias equivalentes del sistema valenciano de salud, tal y como exige el artículo 85 de la citada Ley 14/2007, de 3 de julio, de investigación biomédica. Todo ello, con el fin último de impulsar en la Comunidad Valenciana una investigación de calidad que resulte atractiva para fomentar la captación y la retención del talento del personal investigador que la desempeña, previniendo el agravamiento de los menoscabos que la carencia de un marco normativo adecuado ya estaba generando.

- IV. Con tales antecedentes, el acuerdo alcanzado que se refleja y desarrolla en el articulado del presente convenio, contribuye a dotar de un marco jurídico estable hasta ahora inexistente y pone de manifiesto las condiciones retributivas y laborales del personal, tanto de carácter indefinido como temporal, que tenga una relación laboral y desarrolle su actividad profesional en el ámbito de las

fundaciones públicas e institutos de investigación biomédica del sector público instrumental de la Generalitat. Dicho personal investigador debe gozar de las condiciones más equitativas posibles con respecto al personal estatutario, con el que interactúa directa e indirectamente para alcanzar el fin último de contribuir a la traslacionalidad de la investigación biomédica para el beneficio del paciente.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de las fundaciones públicas e institutos de investigación biomédica del sector público instrumental de la Generalitat que tengan su sede en el territorio de la Comunitat Valenciana y que, a fecha de la firma del presente convenio, son las que se relacionan a continuación:

- Fundación para el Fomento de la Investigación Sanitaria y Biomédica -FISABIO-
- Fundación de Investigación Sanitaria La Fe -IIS LA FE-
- Fundación para la Investigación del Hospital Clínico de la Comunidad Valenciana -INCLIVA-
- Fundación de la Comunitat Valenciana para la gestión del Instituto de Investigación Sanitaria y Biomédica de Alicante -ISABIAL-

Artículo 2. Ámbito personal

1. El presente Convenio será de aplicación a todo el personal, tanto de carácter indefinido como temporal que tenga una relación laboral y desarrolle su actividad profesional en el ámbito de las fundaciones públicas e institutos de investigación biomédica firmantes, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 1.

2. Al personal empleado financiado a través de convocatorias de ayudas a la investigación que establezcan condiciones de trabajo para las personas que sean contratadas con cargo a su financiación se le aplicará lo dispuesto en este Convenio Colectivo en cuanto no resulte incompatible con lo establecido por el organismo financiador a través de su normativa reguladora (orden de bases, convenio o resolución).

3. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal de alta dirección, sometido al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- b) El personal investigador distinguido contratado al amparo de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Artículo 3. Ámbito temporal

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV) retrotrayéndose sus efectos económicos desde el día 1 de enero de 2024, en aplicación del artículo primero del Decreto Ley 3/2024, de 20 de marzo, del Consell, de medidas urgentes en materia de categorías profesionales y condiciones retributivas del personal investigador de las fundaciones e institutos de investigación biomédica del sector público instrumental de la Generalitat.

2. La vigencia del presente convenio colectivo se extiende hasta el 31 de diciembre del año 2029.

Artículo 4. Denuncia, prórroga y ultraactividad

1. El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado por años naturales, al finalizar su vigencia y en sus propios términos, salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes.

2. La denuncia podrá realizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de expiración del plazo del Convenio o a la de cualquiera de sus prórrogas.

3. La denuncia del presente Convenio podrá de realizarse por cualquiera de las partes, legitimadas para ello, por escrito haciendo constar su legitimación y las materias objeto de negociación y su pretensión, y se comunicará a las restantes partes firmantes del Convenio y a la autoridad laboral en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores. Una vez denunciado el Convenio, el plazo máximo para constituir la comisión negociadora e iniciar la negociación del siguiente convenio será de un mes a partir de que conste la recepción de la comunicación de denuncia.

Las partes receptoras de la comunicación tendrán que emitir respuesta por un medio que permita acuse de recibo a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación,

teniéndose que iniciar ésta en un plazo máximo de 30 días naturales desde la constitución de la Comisión Negociadora.

4. Denunciado el Convenio, éste continuará íntegramente vigente manteniendo todas sus disposiciones, hasta que sea legalmente sustituido por otro convenio.

5. Si en el plazo de un año no finalizase la negociación resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Jerarquía normativa. Prelación de normas

1. Las normas que contiene el presente Convenio regularán con carácter preferente las relaciones laborales en los centros donde resulte de aplicación, salvo en los casos en que en dichos centros existan condiciones más beneficiosas en las materias aquí reguladas.

2. Aquellas personas trabajadoras que tengan consolidada su plaza o puesto de trabajo por sentencia judicial firme o cualquier otro proceso o procedimiento, aplicarán la equivalencia a la categoría correspondiente en cuanto a clasificación profesional y funciones.

3. En aquello que no esté previsto en el presente Convenio se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Artículo 6. Igualdad y no discriminación

1. Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- a) Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- b) Eliminar cualquier medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio debidamente acreditado.
- c) Aplicar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los/las trabajadores/as.

2. Las partes firmantes del presente Convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales y, con cuyo objeto, tendrán que adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Estas medidas tendrán que ser negociadas con los Comités de Empresa y delegados/as de personal.

3. Las medidas indicadas tendrán que materializarse en la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en cada una de las fundaciones a las que se aplica este Convenio. A tal fin, se constituirán Comisiones de Igualdad en cada una de las fundaciones a las que aplica este Convenio, que participarán activamente en la elaboración del Plan de Igualdad respectivo, todo ello bajo el asesoramiento y la supervisión de la Unidad de Igualdad adscrita a la Conselleria de Sanidad.

Artículo 7. Respeto de condiciones. Compensación y absorción

1. Sin perjuicio de la normativa necesaria de imperativa aplicación, las condiciones establecidas en el presente Convenio representan un mínimo indisponible, irrenunciable y necesario para las personas trabajadoras.

2. La estructura salarial y las condiciones retributivas actuales de las personas trabajadoras, incluida la antigüedad que pudiera estar percibiéndose, serán adaptadas al esquema retributivo que se prevé en el presente Convenio.

3. Las condiciones más beneficiosas de carácter salarial que, en su caso, pudieran disfrutar los trabajadores y trabajadoras al momento de entrada en vigor del presente Convenio y que excedan de lo establecido en el mismo serán respetadas bajo la denominación "plus ad personam absorbible", reflejadas como tal en el recibo de salarios. Al objeto de determinar el importe inicial de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal absorbible. Los futuros incrementos salariales se detraerán, compensarán o absorberán de dicho plus.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual. En el caso que, por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente Convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza

de la sentencia, procederán a negociar la parte anulada quedando, en todo caso, vigente el resto del Convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

2. Los preceptos de este Convenio que regulan las materias retributivas, de tiempo y de funciones de trabajo están absolutamente vinculados entre sí y dotan al Convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a ellas, procediéndose a la negociación de las partes anuladas en los términos indicados en el apartado anterior.

3. En el caso que se aprueben normas de obligado cumplimiento para las fundaciones que por razones de contención del gasto público puedan afectar a las materias retributivas recogidas en el presente Convenio se dará cumplimiento a éstas en sus estrictos términos sin que resulte aplicable el apartado 2º de este artículo; ello sin perjuicio de que se procure recuperar la situación anterior y que se apliquen las normas aprobadas para hacer posible tal recuperación con la mayor rapidez posible.

Artículo 9. Comisión paritaria

1. Se constituirá una Comisión Paritaria para la aplicación, vigilancia y seguimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades administrativas y judiciales para la resolución de los conflictos individuales y colectivos por la vía extrajudicial o judicial.

2. Serán competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Velar por la aplicación de la totalidad del Convenio, incluyendo todo su articulado y anexos.
- b) Vigilar y hacer seguimiento de lo pactado en el Convenio.
- c) Conocer e informar cualquier conflicto colectivo derivado de la aplicación del Convenio, con carácter previo a la solución judicial o extrajudicial del mismo. El informe, preceptivo, pero no vinculante, se emitirá en el plazo de 45 días desde la solicitud.
- d) Adecuar el contenido normativo del Convenio Colectivo si las modificaciones de la legislación laboral o de cualquier otra disposición de aplicación lo exigiese, siempre que no implique la renegociación de los términos del mismo.
- e) Intervenir a petición de parte en la resolución de consultas sobre materias que susciten dudas o sobre la interpretación del articulado del Convenio.
- f) Cuantas otras competencias se le atribuyan en el articulado del Convenio.

3. La Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de ocho personas. Hasta cuatro lo serán en representación de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio y serán designadas en función de la representatividad de cada una en el ámbito de este Convenio a la firma del mismo; y hasta cuatro serán designadas por las Direcciones de las Fundaciones en las que resulte de aplicación este Convenio. Podrán actuar en calidad de asesores y asesoras las personas que las partes designen, ya sea personal interno o externo a las Fundaciones, actuando con voz pero sin voto. Todas las personas asistentes a las reuniones de la Comisión y aquellas otras que colaboren en sus actuaciones estarán sometidas a deber de sigilo.

4. Para la validez de las reuniones se requiere la asistencia de la mitad más uno de la representación de cada una de las partes. Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de las personas integrantes de cada una de las partes. Los votos de cada una de partes firmantes del presente Convenio tendrán la misma representatividad, con independencia del número de personas que componga la representación de cada una.

5. La intervención de la Comisión Paritaria será obligatoria en todos los conflictos colectivos que se puedan producir en el ámbito de aplicación de este Convenio. En aquellos conflictos individuales en los que la resolución dependa de una interpretación de sus disposiciones podrá intervenir emitiendo un informe a solicitud de cualquiera de las partes implicadas.

6. La sede de la Comisión Paritaria se ubica en la sede Central de la Fundación II La Fe, sita en Avda. Fernando Abril Martorell nº 106 torre A. A esta dirección y/o a la dirección electrónica paritariafundacionessanitarias@iislafe.es, se enviarán las solicitudes de interpretación y de cualquier otra actuación que corresponda de acuerdo con sus competencias.

7. La Comisión Paritaria elaborará su propio Reglamento de funcionamiento, en el que se regularán todos los aspectos de ésta.

Artículo 10. Cláusula de descuelgue de convenio

El presente convenio obliga a todas las instituciones y personal laboral incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, solo cuando concurren causas

económicas, por acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante "RLPT") legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo. b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o de ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo. No obstante, en aquellas empresas que no cuenten con RLPT, se considerará parte interesada en el proceso a los sindicatos más representativos y a la Comisión Paritaria.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la entidad y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha entidad. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable a la entidad. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en el vigente Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana o a aquel que, en su caso, lo sustituya. Tras la mediación, si no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el arbitraje tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Sometimiento al Tribunal de Arbitraje Laboral

1. Ambas partes se someterán a la mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL) para intentar alcanzar un acuerdo, en un plazo no superior a 30 días, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de conflicto colectivo, y antes de acudir ante la jurisdicción competente.
2. Previamente a la intervención del TAL ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria todas las discrepancias en cuanto a la interpretación, vigencia y aplicación del presente Convenio, comprometiéndose a agotar la vía del diálogo.
3. La intervención del TAL será obligatoria en los procedimientos de conflicto colectivo que afecten a los trabajadores y a las trabajadoras, y a las personas empleadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio.

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12. Clasificación Profesional

1. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN

El sistema de clasificación que se contempla pretende articular la aplicación de la equivalencia de las categorías profesionales del personal investigador con respecto a las del personal estatutario del sistema sanitario valenciano en los términos que se establece en el anexo del Decreto Ley 3/2024, de 20 de marzo, del Consell de medidas urgentes en materia de categorías profesionales y condiciones retributivas del personal investigador de las fundaciones e institutos de investigación biomédica del sector público instrumental de la Generalitat. A tal fin, este texto pretende explicitar y detallar el área de actividad profesional, la formación y las funciones adscritas a cada una de las categorías profesionales del personal investigador incluidas en el citado anexo del Decreto Ley 3/2024 y recogidas en el anexo del presente convenio.

Para ello, a cada categoría profesional del personal investigador establecida, se le atribuye un grupo profesional (según las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral) y un área funcional (según el conjunto de funciones que, por su naturaleza, se encuadran dentro de una determinada área de actividad profesional), recogiendo las funciones propias que debe desarrollar de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

Las funciones que se refieren en cada grupo y categoría profesional son meramente enunciativas y no se requiere la realización de todas y cada una de ellas para la inclusión en el grupo o categoría correspondiente.

1.1. ÁREAS FUNCIONALES

Se establecen las siguientes Áreas Funcionales:

Área Funcional A: Personal Investigador laboral (R)

Se incluyen en esta área a los trabajadores y trabajadoras cuya función principal es de carácter científico, consistente en la planificación, realización, interpretación y divulgación de la investigación. Comprende fundamentalmente trabajadores y trabajadoras del Grupo I y II.

Área Funcional B: Personal técnico de apoyo a la investigación (T)

Se incluyen en esta área los trabajadores y trabajadoras cuya función principal consiste en dar soporte al desarrollo de las líneas y proyectos de investigación, así como ofrecer servicios de apoyo a la investigación. Incluyen trabajadores y trabajadoras de los grupos I a V.

Área Funcional C: Personal gestor de apoyo a la investigación (M)

Se incluyen en esta área los trabajadores y trabajadoras cuya función principal consiste en la realización de tareas transversales a la Fundación en cada una de sus Áreas de actividad, tales como dirección, coordinación, gestión de la investigación, gestión técnica, económica, gestión asistencial y administrativa. Incluyen trabajadores y trabajadoras de los grupos II a V

1.2. GRUPOS PROFESIONALES

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional I:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores y trabajadoras que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales aplicados a la actividad investigadora altamente cualificada. Desempeñan puestos que requieren un alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad. En su caso, podrán realizar funciones de dirección y coordinación de equipos de trabajo, que podrán ser amplios y diversos en función del puesto ocupado.

Formación requerida al grupo: Título de Doctorado (MECES 4. EQF8). Excepcionalmente, si la Fundación así lo considera oportuno y ante necesidades justificadas del área podrá aceptarse el nivel MECES 3.

Grupo profesional II:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores y trabajadoras que son responsables de un Área/Departamento. Llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con

objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas colaboradoras adscritos a un Área/Departamento; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Realizan funciones de dirección, coordinación o supervisión de un Área/Departamento.

Formación requerida al grupo: Grado con título de máster universitario, Licenciado o equivalentes (MECES 3. EQF7).

Grupo profesional III:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores y trabajadoras que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas pudiendo ordenar, en su caso, el trabajo de un conjunto de personas colaboradoras bajo las directrices de la persona responsable de un Área/Departamento; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales o similares.

Formación requerida al grupo: Título de Grado, Diplomado o equivalentes (MECES 2. EQF6).

Grupo profesional IV:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores y trabajadoras que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren de una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad y aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa por parte de los/as trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados/as por otro/a u otros/as trabajadores/as de grupos profesionales inferiores o similares. Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores/as y la supervisión de su trabajo.

Formación asociada al grupo: Título de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente (MECES 1. EQF5).

Grupo profesional V:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro/a u otros/as trabajadores/as y aquellos trabajadores/as que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados/as por otros/as trabajadores/as de igual o inferior grupo profesional.

Formación requerida al grupo: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o haber completado los estudios de ciclo formativo básico o de grado medio o equivalentes.

1.3. CATEGORÍA PROFESIONALES

En base a la información descrita sobre las áreas funcionales y los grupos profesionales, la descripción de las categorías profesionales incluidas en el anexo del Decreto Ley 3/2024, de 20 de marzo, del Consell de medidas urgentes en materia de categorías profesionales y condiciones retributivas del personal investigador de las fundaciones e institutos de investigación biomédica del sector público instrumental de la Generalitat, se establece como sigue:

Área Funcional A: Personal Investigador laboral (R)

Sus funciones y requisitos serán los establecidos en el artículo 22 y 23 de la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, Tecnología e Innovación.

Grupo I

- **Personal Investigador Líder o Senior (Leading Researcher, R4)**

Tendrán la consideración de investigador/a titular R4 el personal investigador que lidera su área o campo de investigación, con reputación internacional basada en sus aportaciones a la ciencia.

- **Personal Investigador Consolidado (Established Researcher, R3)**

Tendrán la consideración de personal investigador R3, aquel personal investigador que haya obtenido certificación I3/R3 o equivalente.

- **Personal Investigador Reconocido Novel (Recognised Researcher, R2A)**

Tendrán la consideración de personal investigador posdoctoral R2A las personas beneficiarias de programas de contratación de doctores o doctoras para el desarrollo de actividades de investigación, de innovación y de especialización científica en una línea de investigación, o personas beneficiarias de convocatorias a cargo de proyectos, convenios y contratos de investigación destinados a personas con titulación universitaria que estén en posesión de la titulación de doctor o doctora, en ambos casos, bajo el liderazgo de otro investigador o investigadora.

- **Personal Investigador/a Reconocido Emergente (Recognised Researcher, R2B)**

Tendrán la consideración de personal investigador R2B el personal investigador posdoctoral que, habiendo completado los proyectos requeridos en la categoría profesional R2A, comienza a ser investigador/a principal de sus propias ayudas y que firma sus publicaciones como autor/a senior (última persona firmante o autora de correspondencia).

Grupo II

- **Personal Investigador/a predoctoral (First Stage Researcher, R1)**

Tendrán la consideración de personal investigador R1 las personas que estén en la primera fase de su actividad investigadora. Esta actividad investigadora deberán realizarla bajo supervisión. Sus funciones y requisitos serán los establecidos en el artículo 21 de la Ley 14/2011 de 1 de junio de la ciencia, tecnología e innovación.

Área Funcional B: Personal técnico de apoyo a la investigación (T)

Grupo I:

- **Responsable de Unidad/Plataforma/Supervisión Científica/Responsable Científico/a (T4)**

Tendrán la consideración de responsable de unidad, supervisión científica y responsable científico/a, el personal técnico de apoyo a la investigación que sea capaz de dirigir de forma independiente una plataforma (infraestructuras y profesionales que prestan servicios transversales de apoyo a la I+D+i) o unidad de investigación.

Funciones:

- a) Dirigir, gestionar, impulsar y coordinar el personal y los servicios a su cargo en la plataforma o unidad de investigación de acuerdo con el organigrama oficial de cada entidad.
- b) Dirigir equipos compuestos por 3 o más personas. En caso de que el equipo sea unipersonal o esté integrado por menos de 3 personas, el nombramiento deberá ser autorizado por el órgano de gobierno.

Grupo II

- **Facultativo/a especialista de investigación (T3)**

Funciones:

- a) Desarrollo de ensayos y estudios clínicos.
- b) Desarrollo de proyectos de investigación.
- c) Atención a pacientes a los efectos de investigación.
- d) Actividades accesorias, diversas, necesarias para la implementación y desarrollo de los estudios, propias de su categoría profesional.

- **Técnico/a superior de investigación (T3)**

Funciones:

- a) Supervisar el correcto funcionamiento y desarrollo de las actividades técnicas de la plataforma o unidad de investigación en base a principios de la ética y la integridad de la investigación, la excelencia científica, el respeto y el ejercicio de los derechos de los y las pacientes.
- b) Supervisar el correcto funcionamiento de las instalaciones y el equipamiento de plataforma o unidad de investigación.
- c) Desarrollar protocolos de investigación y procedimientos normalizados de trabajo en base a la normativa nacional o internacional.
- d) Realizar actuaciones de estudio, inspección o supervisión de instalaciones científicas o técnicas, en sus especialidades respectivas o similares.
- e) Supervisar y coordinar al personal a su cargo.

Grupo III

- **Técnico/a de investigación (T3)**

Funciones:

- a) Dar soporte técnico especializado en las actividades, proyectos o estudios clínicos de la plataforma, unidad o grupo de investigación.
- b) Desarrollar actividades de control y garantía de la calidad y procedimientos de seguridad en base a los principios de la ética y la integridad de la investigación, la excelencia científica, el respeto y el ejercicio de los derechos de los/las pacientes o similares.
- c) Actuar como técnico/a especializado/a en el desarrollo de protocolos de investigación y procedimientos normalizados de trabajo.
- d) Actividades accesorias, diversas, necesarias para la implementación y desarrollo de los estudios, propias de su categoría profesional.
- e) Supervisar y coordinar al personal a su cargo.

- **Enfermero/a de investigación (T3)**

Funciones:

- a) Preparación, toma y manejo de muestras en participantes de estudios clínicos y/o proyectos de investigación.
- b) Registro y procesado de datos relativos al estudio/proyecto.
- c) Actividades accesorias, diversas, necesarias para la implementación y desarrollo de los estudios, propias de su categoría profesional.

Grupo IV

- **Ayudante de investigación (T2)**

Funciones:

- a) Dar soporte técnico en las actividades o proyectos de la plataforma, unidad o grupo de investigación.
- b) Realizar tareas de mantenimiento y conservación del equipamiento complejo de plataforma, unidad o grupo de investigación.
- c) Realizar tareas de procesado de muestras y almacenamiento.
- d) Realizar tareas de procesamiento de datos experimentales y clínicos.
- e) Realizar tareas de apoyo y colaboración en las iniciativas tecnológicas y de innovación.

- f) Realizar tareas de pedido, recepción, almacenamiento y registro del material de laboratorio complejo necesario para desarrollar las actividades de la plataforma, unidad o grupo de investigación.
- g) Desarrollar actividades básicas de control y garantía de la calidad y procedimientos de seguridad en base a los principios de la ética y la integridad de la investigación, la excelencia científica, el respeto y el ejercicio de los derechos de los/las pacientes.

Grupo V

- **Auxiliar de investigación (T1)**

Funciones:

- a) Dar soporte en las actividades o proyectos de la Plataforma/Unidad/Grupo de Investigación.
- b) Dar soporte en las tareas de mantenimiento y limpieza del equipamiento básico de Plataforma/Unidad/Grupo de Investigación.
- c) Registro, archivo y gestión documental básica o similares.
- d) Realizar tareas de pedido y almacenamiento del material de laboratorio necesario para desarrollar las actividades de la Plataforma/Unidad/Grupo de Investigación.
- e) Otras tareas relacionadas con esta categoría de personal.

Área Funcional C: Personal gestor de apoyo a la investigación (M)

Grupo II

- **Tecnólogo/a de gestión (M4)**

Funciones:

- a) Desarrollar tareas de dirección de áreas o similar de acuerdo con el organigrama oficial de cada entidad.
- b) Desarrollar equipos compuestos por 3 o más personas del área de gestión. En caso de que el equipo sea unipersonal o esté integrado por menos de 3 personas, el nombramiento deberá ser autorizada por el órgano de gobierno.

- **Técnico/a superior de gestión de la investigación (M3)**

Funciones:

- a) Coordinar y elaborar informes, estudios o análisis de apoyo a los proyectos de investigación, ensayos clínicos y servicios tecnológicos.
- b) Valorización del conocimiento.
- c) Coordinar y/o dirigir la gestión técnica de planes, proyectos, y programas de investigación, así como en sus aplicaciones y resultados.
- d) Desarrollar tareas de concepción, diseño, aplicación o mejora en los procesos de gestión de la investigación.
- e) Formular iniciativas tecnológicas y de innovación, asesoramiento, análisis o elaboración de informes en sus especialidades respectivas.
- f) Realizar actuaciones de estudio, inspección o supervisión de las áreas de gestión y de plataformas o unidades o grupos de investigación.
- g) Impulsar y coordinar iniciativas del área correspondiente.
- h) Programar, coordinar, gestionar y otras similares.
- i) Supervisar y coordinar al personal a su cargo.

Grupo III

- **Técnico/a de gestión de la investigación (M3)**

Funciones:

- a) Colaborar en la elaboración de informes, estudios o análisis de apoyo a los proyectos de investigación, ensayos clínicos y servicios tecnológicos.
- b) Participar en la gestión técnica de planes, proyectos, y programas de investigación, así como en sus aplicaciones y resultados.
- c) Colaborar en el desarrollo tareas de concepción, diseño, aplicación o mejora en los procesos de gestión de la investigación.
- d) Promover y tramitar de expedientes, realizar propuestas de resolución que requieran una preparación técnica superior con iniciativa propia.
- e) Supervisar y coordinar al personal a su cargo.

Grupo IV

- **Ayudante técnico/a de gestión de la investigación (M2)**

Funciones:

- a) Realizar actuaciones relacionadas con el procesamiento de datos.
- b) Realizar actuaciones de apoyo y colaboración en materia de diseño, aplicación o mejora en procesos de gestión de la investigación.
- c) Realizar tareas de aplicación, mantenimiento y mejora de los procesos de gestión.
- d) Actividades administrativas de tramitación, preparación, comprobación, actualización, elaboración y administración de datos, inventario de bienes y materiales, tareas ofimáticas y demás similares.
- e) Actividades de mantenimiento y renovación de la infraestructura informática, audiovisuales y similares.
- f) Apoyo a los grupos I, II y III.
- g) Supervisar y coordinar al personal a su cargo.

Grupo V

- **Auxiliar de gestión de la investigación (M1)**

Funciones:

- a) Realizar actuaciones procedimentales con poco grado de complejidad, relacionadas con el trabajo de gestión, el registro y procesamiento básico de datos, archivado y gestión documental.
- b) Realizar tareas de apoyo.
- c) Apoyo en las actividades administrativas de colaboración, tramitación, preparación, comprobación, actualización, tareas ofimáticas, proceso básico de datos, registro y gestión documental, archivo y similares.
- d) Recepción y atención telefónica, gestión almacén y pedidos.

Artículo 13. Retribuciones

1. De conformidad a la equivalencia de categorías profesionales establecida en el Decreto Ley 3/2024, de 20 de marzo, del Consell de medidas urgentes en materia de categorías profesionales y condiciones retributivas del personal investigador de las fundaciones e institutos de investigación biomédica del sector público instrumental de la Generalitat, las retribuciones de cada una de las categorías profesionales descritas en el artículo anterior son las que figuran en el anexo al presente convenio, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional segunda respecto a la antigüedad y a la carrera o desarrollo profesional.
2. Dichas retribuciones experimentarán las modificaciones autorizadas en las leyes de presupuestos para el personal estatutario.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 14. Organización del trabajo

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de las Direcciones de las Fundaciones y de las personas responsables de los distintos equipos. Se ajustará en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y en las disposiciones de carácter interno con que se doten, así como a los cauces de participación establecidos para la Representación Legal de las Trabajadoras y Trabajadores (RLT).
2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
 - a) El seguimiento y la mejora del rendimiento de los servicios.
 - b) El seguimiento y la mejora de la calidad del empleo, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
 - c) Establecimiento de las medidas necesarias, que permitan garantizar la salud y seguridad laboral.
 - d) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
 - e) La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. La participación de la RLT en la organización del trabajo se realizará en los términos previstos en este convenio y en la legislación laboral vigente.

Artículo 15. Derechos de las personas empleadas por las Fundaciones

Las personas empleadas por las Fundaciones tendrán como derechos básicos, durante el desarrollo de su relación laboral con éstas, los siguientes:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y desarrollo profesional en el trabajo y a la formación continuada adecuada a la función desempeñada, así como a la formación orientada a la promoción profesional.
- c) A no ser discriminadas por razones de género, estado, edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza, condición social o familiar, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, orientación sexual o cualquier otro motivo prohibido por la Ley. Tampoco podrán ser discriminadas por razón de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- d) A la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- e) A la integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laborales.
- f) Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o de cualquier otro tipo.
- g) A la percepción puntual de la remuneración.
- h) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- i) A acceder en igualdad de condiciones al plan general de formación de la Fundación empleadora.
- j) A disponer de los medios adecuados para el desarrollo de su prestación laboral.
- k) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo celebrado con la Fundación empleadora.
- l) A ser informados de la cobertura del seguro de responsabilidad civil y patrimonial.
- m) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 16. Obligaciones de las personas empleadas por las Fundaciones

1. La persona empleada por cualesquiera de las Fundaciones a los que se aplica el presente Convenio estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de su superior jerárquico o persona en quien delegue la dirección de la Fundación empleadora.
2. Las personas empleadas por las Fundaciones tendrán como obligaciones, durante el desarrollo de su relación laboral con éstas, las siguientes:
 - a) Cumplir con las órdenes e instrucciones de su responsable en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
 - b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que le resulten de aplicación.
 - c) Cumplir con el código ético que pueda establecerse en la Fundación empleadora.
 - d) Cumplir todos los principios éticos para investigación, incluida la investigación del material humano y de información identificables, cumpliendo con los requisitos de obtención de las autorizaciones reglamentarias para su desarrollo (comités de ética competentes, comités de uso experimental animal, etc.). Con carácter general, los deberes del personal investigador se recogen en la Carta

- Europea del Investigador y en lo estipulado en la Ley de la Ciencia 14/2011 (art. 15). Además, deberán cumplir con la normativa específica que regule determinados aspectos de la I+D+i en Biomedicina (Ley 14/2007, de 3 de julio, de investigación biomédica).
- e) Cumplir los deberes de no concurrencia y exclusividad que le resulten exigibles, en los términos fijados por la legislación laboral. En este sentido estará obligado a informar a la entidad contratante y solicitar compatibilidad antes de celebrar contratos, colaboraciones o realizar actividades onerosas o gratuitas, relacionadas con sus cometidos profesionales en la entidad, en otras entidades públicas o privadas, tanto a favor de terceros como por cuenta propia.
 - f) Mantener la más estricta confidencialidad sobre cuántos asuntos o datos que lleguen a su conocimiento con motivo de la actividad que realice en la entidad, sin que puedan ser divulgados en forma alguna en tanto se decida por la Fundación en la que esté empleada y en la forma en que, a tales efectos, se determine expresamente.
 - g) Respetar a sus compañeros/as, terceras personas presentes en la entidad, así como a pacientes demostrando siempre respeto y nunca ejerciendo coacción, acoso o desprecio.
 - h) Hacer uso correcto de los recursos (económicos, materiales, informáticos o de cualquier tipo) que la entidad pone a su disposición para el desarrollo de su prestación laboral, debiendo de ser utilizados, solo y exclusivamente para fines del trabajo.
 - i) Cuidar adecuadamente las comunicaciones electrónicas, poniendo especial cuidado a la hora de enviar o recibir archivos que puedan no ser fiables y seguros o que puedan suponer un riesgo de contener algún tipo de virus, así como a cumplir las políticas que en materia de protección de datos de carácter personal se implanten en la Fundación que le emplee. En el caso de que ésta haya aprobado un protocolo de utilización de medios de comunicación electrónica, deberá conocerlo y aplicarlo.
 - j) Cumplir con los deberes asociados al puesto de trabajo de acuerdo con los procedimientos de trabajo en las entidades en que éstos se hayan establecido y contribuir a la mejora de la productividad proponiendo las medidas que considere oportunas a través de los cauces que las fundaciones establezcan al efecto.
 - k) Evitar actuaciones que perjudiquen de manera ilícita y que vulneren la ley, la imagen y reputación de la Fundación que le emplea u otras a las que se aplique este convenio, o a su personal trabajador, directivo y miembros del patronato. En ese sentido, estará obligado a no hacer un mal uso de las redes sociales y se compromete, a utilizar información sobre la empresa veraz y que se corresponda realmente con su puesto de trabajo en la entidad, sin atribuirse cargos que no ostente ni vincular a instituciones que no tengan relación laboral con el/la trabajador/a.
 - l) Cuantas se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.
3. El personal que realice actividades relacionadas con estudios clínicos se compromete a no excederse en sus tareas en relación con los pacientes que intervengan en dicho ensayo, velando especialmente por no vulnerar el derecho a la intimidad personal de los sujetos intervinientes en el mismo. Tendrá prohibido tratar a pacientes ajenos a las investigaciones en que participe o acceder a datos de otros/as pacientes tanto por propia iniciativa como por petición de cualquier personal empleado.
4. Las personas empleadas por las Fundaciones que realicen actividades susceptibles de producir resultados científicos junto a las obligaciones de los apartados anteriores quedarán obligadas a:
- a) Cumplir lo establecido en el Convenio en relación con la protección y transferencia de los resultados consecuencia de los trabajos realizados o en fase de realización en las Fundaciones.
 - b) Colaborar para la adecuada protección y conservación de los resultados.
 - c) No hacer uso, reproducir, explotar comercial o científicamente los derechos de propiedad industrial, intelectual y Know-how generados como consecuencia de los trabajos realizados o en fase de realización en las Fundaciones, o cualquier otra actuación de naturaleza análoga.
 - d) Comunicar por escrito y con la mayor diligencia y celeridad a la entidad cualquier resultado susceptible de protección mediante un derecho de propiedad industrial en los términos establecidos por la normativa vigente en materia de patentes (artículo 18.1 de la Ley 11/ 1986, de 20 de marzo, de Patentes).
 - e) No realizar ninguna difusión de resultados susceptibles de protección industrial sin que la entidad contratante haya manifestado su voluntad expresa o no de mantener los derechos sobre la invención.
 - f) Guardar confidencialidad en los términos y plazos que legal o contractualmente se le requiera.



5. En el cumplimiento de la obligación de trabajar se actuará con la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por la dirección de la Fundación empleadora. Tanto las personas empleadas por las Fundaciones como la dirección de la entidad empleadora someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Artículo 17. Teletrabajo

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran al teletrabajo como un medio de modernizar la organización en el trabajo para hacer compatible y flexibilidad para las empresas, la seguridad para la plantilla y un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Valoran, en consecuencia, la posibilidad que durante su vigencia se avance en el diseño de medidas para su implantación en las distintas Fundaciones.
2. La ordenación del teletrabajo, en su caso, seguirá las indicaciones del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, rigiéndose por los siguientes principios generales:
 - El carácter voluntario y reversible del teletrabajo tanto para el/la trabajador/a como para la empresa.
 - La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los/as teletrabajadores/as respecto a los/as trabajadores/as comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.
 - Adaptación a los requerimientos del teletrabajo de aspectos tales como la privacidad, la confidencialidad, las características mínimas de las instalaciones y la formación requerida.
3. Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y teletrabajadores/as se fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo en base a lo acordado en un plan de implantación. Dentro de ese plan de implantación, vendrá incluido un programa piloto para evaluar su eficacia.
4. La empresa es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral de la persona teletrabajadora. La empresa informará a esta de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las medidas relativas a las pantallas de datos. Las personas que teletrabajan aplicarán correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo.
5. Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos de forma previa al inicio del teletrabajo. La empresa estará encargada de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que el/la teletrabajador/a utilice su propio equipo.

CAPITULO IV. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 18. Criterios generales de selección

1. La selección de todo el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio irá precedida de convocatoria pública de los procesos selectivos correspondientes basados en los principios de publicidad, concurrencia, igualdad, mérito y capacidad. La selección de personal deberá adaptarse a los imperativos marcados por la normativa relativa al sector público instrumental de la Generalitat Valenciana.
2. Cada entidad desarrollará un procedimiento normalizado de trabajo de contratación (PNT) para las plazas de carácter temporal e indefinido que será aprobado por el órgano máximo de responsabilidad de cada entidad. En la elaboración del procedimiento se dará trámite de consulta y participación a la representación legal de las personas trabajadoras. Este procedimiento deberá cumplir con la normativa relativa al Sector Público instrumental de la Generalitat Valenciana.
3. Los procesos selectivos se resolverán mediante la modalidad de concurso. Esta modalidad de concurso podrá prever la realización de una o más pruebas objetivas, que podrán tener o no carácter eliminatorio, según las características del puesto a ofertar.
4. Además el procedimiento selectivo podrá prever una fase final de entrevista cuyo valor no podrá exceder del 10% del total de la puntuación del proceso y cuya finalidad será comprobar las habilidades personales y sociales, las actitudes y aptitudes de las personas candidatas que hayan obtenido la mayor puntuación en el proceso selectivo.
5. Quedarán excluidos de los procedimientos referidos anteriormente los contratos que se celebren con personal que haya sido seleccionado o beneficiado en una convocatoria de concurrencia competitiva y de carácter nominativo.

Artículo 19. Promoción interna

1. Se establecerá un procedimiento de promoción interna en la contratación de personal indefinido cuando las circunstancias organizativas y las disposiciones normativas lo permitan.
2. La promoción interna no se aplicará a aquellos puestos que, por sus especiales características debidamente justificadas, exijan un proceso de selección abierto que permita acceder a los perfiles necesarios.
3. Podrá establecerse un procedimiento de promoción temporal, a través del cual el personal contratado por las Fundaciones podrá ocupar, de manera provisional, un puesto de trabajo de superior grupo profesional, sin que en ningún caso se genere el derecho a consolidar la plaza o el grupo profesional. Esta situación se prolongará en tanto dure la vacante en la plaza afectada, sin que pueda exceder en ningún caso seis meses en un año u ocho meses en dos años. Durante el periodo de prestación provisional de los servicios correspondientes a un grupo profesional superior se tendrá derecho a las retribuciones previstas en este convenio para éste.
4. En aquellas convocatorias que no sean cubiertas mediante promoción interna se tendrá en cuenta la experiencia profesional previa en la Fundación correspondiente.

Artículo 20. ContrataciónContrato por circunstancias de la producción

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración máxima será de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las Fundaciones podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores. Las Fundaciones solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las Fundaciones en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Jubilación parcial anticipada y contrato de relevo

La persona trabajadora que reúna los requisitos exigidos legalmente podrá acordar con la empresa la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial.

El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, mediante mutuo acuerdo podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo y la época del año en que se realiza. Incluso la acumulación de todos los periodos anuales en uno solo.

Artículo 21. Periodo de prueba

En todos los contratos del personal adscrito a este convenio se establece un período de prueba, cualquiera que sea la modalidad contractual empleada, cuya duración se fijara de acuerdo con los siguientes criterios:

- Grupos profesionales I y II: 7 meses.
- Grupo profesional III: 5 meses.
- Grupo profesional IV: 3 meses.
- Grupo profesional V: 3 meses.

Artículo 22. Estabilidad en el empleo

En aplicación del principio de estabilidad en el empleo, las necesidades permanentes de plantilla de la Fundación serán cubiertas mediante contratación indefinida, siempre respetando la normativa presupuestaria de la Comunidad Valenciana.

Se facilitará a la Representación Legal de los/as Trabajadores/as relación de las altas y bajas trimestralmente.

Artículo 23. Conflictos de interés

1. Las Fundaciones se comprometen a evitar y resolver las situaciones de conflicto de interés que se produzcan con cualquier personal de las Fundaciones, así como en la designación de cargos directivos y de responsabilidad, de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación y los reglamentos de régimen interno de cada entidad.

2. El personal empleado de las Fundaciones deberán evitar situaciones de conflicto de interés en que pudieran encontrarse en desarrollo de sus funciones, notificándolas a sus responsables en cuanto tengan conocimiento de estas, y absteniéndose de intervenir cuando se produzcan éstas.

Artículo 24. Garantía de permanencia

1. El despido por causas objetivas del personal laboral al servicio de la Fundación, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

2. Es obligación de la Fundación presentar durante el periodo de consultas de la negociación de los despidos los criterios concretos y específicos tenidos en cuenta para la designación del personal trabajador afectado por los despidos. El criterio no podrá ser discriminatorio, arbitrario, impreciso, ambiguo, y deberá ser adecuado a la causa del despido colectivo. En el caso de que los despidos afecten al personal de varias unidades, grupos o programas, el criterio de designación de los/as trabajadores/as afectados/as por los despidos deberá ser coherente para todas ellas, debiendo ajustarse en cualquier caso a las previsiones legales o reglamentarias en materia de procedimientos de despido colectivo o suspensión de contratos o reducción de jornada.

Artículo 25. Preavisos por cese de las personas trabajadoras

1. Las personas trabajadoras que deseen causar baja voluntaria estarán obligadas a comunicarlo a la Fundación por escrito que deje constancia de su recepción, y con treinta días naturales de preaviso.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora del preaviso con la indicada anticipación dará derecho a la fundación a descontar de la liquidación de este el importe equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

2. Si el contrato de trabajo temporal es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación de este con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de esta previsión generará una indemnización equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 26. Supuestos de jubilación

1. Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, si la persona trabajadora tuviera una edad igual o superior a 68 años, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria, siempre que por parte de la fundación se contrate a una nueva persona trabajadora con carácter indefinido y a tiempo completo.

2. En aplicación de lo dispuesto en el número dos de la Disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, si la persona contratada fuera una mujer, y la actividad llevada a cabo estuviese comprendida en los códigos CNAE 7211.- Investigación y desarrollo experimental en biotecnología, 7219.- Otra investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas o 8030.- Actividades de investigación, el límite del apartado anterior será la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de seguridad social en cada momento.

3. En todo caso, la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. A requerimiento de la fundación,

efectuado con una antelación mínima de dos meses, la persona afectada estará obligada a facilitar a la gerencia certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

4. No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

CAPITULO V. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 27. Jornada de trabajo

1. La jornada se establece con carácter anual y se calculará promediando treinta y siete horas y media (37,5) semanales de trabajo efectivo.

2. El cómputo anual de la jornada se calculará descontando a las horas anuales equivalentes a 52 semanas y un día de trabajo, las horas correspondientes a los siguientes conceptos:

- a) 22 días hábiles de vacaciones.
- b) 2 días de fiestas locales.
- c) 12 días de fiestas de ámbito superior.
- d) 6 días por licencia de asuntos propios más los días compensatorios que puedan aprobarse, en su caso.
- e) Al cómputo del apartado anterior se descontarán, además la semana de fiestas locales, a razón de 12 horas y 30 minutos.

3. Asimismo, deberán descontarse del cómputo anual 7 horas y 30 minutos por cada uno de los días 24 y 31 de diciembre, y por el día exento de asistencia al trabajo en la semana de fiestas locales.

4. Los cálculos para el cómputo anual de la jornada de trabajo en los años bisiestos se realizarán sobre la base de 52 semanas y 2 días.

5. En el supuesto de que un cambio legislativo conlleve obligatoriamente la modificación de esta jornada, este se aplicará desde el momento en que deba hacerse. Si resultara necesario concretar extremos de este artículo a consecuencia del referido cambio legislativo, se reunirá la comisión paritaria a tal efecto.

Artículo 28. Horario de trabajo

1. La jornada semanal se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible.

2. La parte principal, llamada de tiempo fijo o estable, será de cinco horas diarias, y será de permanencia obligatoria para todo el personal entre las 09.00 y las 14.00 horas, de lunes a viernes.

3. La parte variable del horario estará constituida por la diferencia entre la jornada que corresponda realizar y las cinco horas diarias de la parte de tiempo fijo o estable del horario.

4. La parte variable señalada en el apartado anterior se deberá realizar, con carácter general, dentro de la siguiente distribución horaria:

- a) Desde las 07.30 a las 09.00 horas, y desde las 14.00 a las 19.00 horas, de lunes a jueves.
- b) Desde las 07.30 a las 09.00 horas, y desde las 14.00 a las 16.00 horas, los viernes.

5. Con carácter general las horas de la jornada que se presten en la parte flexible del horario se distribuirán a voluntad del personal, siempre con los siguientes límites:

- a) Jornada máxima de 48 horas semanales, salvo por circunstancias muy excepcionales y justificadas del servicio o por motivos de adaptación por conciliación de la vida familiar.
- b) La jornada total que deba haberse realizado hasta el 31 de octubre, a razón de 7,5 horas diarias, deberá ser ajustada hasta el cumplimiento total de la jornada anual el 31 de diciembre. En caso contrario, (i) el trabajador o la trabajadora perderá el derecho a la compensación de la jornada superior que hubiera podido efectuar, salvo que la empresa hubiera denegado expresa o tácitamente la solicitud escrita de compensación; (ii) le serán descontadas de la nómina las horas de menos realizadas de la jornada anual.
- c) La regularización a consecuencia del apartado anterior se regularizará mediante el descuento en la nómina de enero de las horas trabajadas de menos en el año anterior y la compensación de las horas realizadas en exceso y no compensadas se efectuará durante el mismo.
- d) Será FALTA MUY GRAVE la utilización fraudulenta de la aplicación de registro horario.

Artículo 29. Jornada y horarios especiales

1. Se excluye de las jornadas y horarios regulados en los artículos anteriores a todo aquel personal que, por razón de la actividad desempeñada, tenga que realizar unas distintas, sin que en ningún caso se pueda exceder del cómputo anual de la jornada a realizar.
2. Las jornadas y horarios especiales que se establezcan por razón de la actividad los aprobará el departamento o área correspondiente, previa negociación con las RLTs, debiendo ser aprobados con anterioridad al uno de diciembre del año anterior a su entrada en vigor.

Artículo 30. Fiestas

1. El personal quedará exento de la asistencia al trabajo con motivo de las fiestas locales que se celebran en la Comunitat Valenciana los días que se señalan a continuación:
 - a) El día 18 de marzo, el personal cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Valencia o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren fiestas de fallas.
 - b) El día 23 de junio, el personal cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Alicante o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren las fiestas de San Juan.
 - c) El martes de la semana de las fiestas de la Magdalena, el personal cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Castellón de la Plana o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren dichas fiestas.
2. Cuando el día exento de asistencia al trabajo previsto en el apartado anterior coincida en festivo o inhábil, se sustituirá por otro día dentro de la semana de fiestas locales de dicho año. En este supuesto, será la fecha que establezca la dirección de la fundación en el calendario.
3. Por semana de fiestas de cada uno de los municipios deberá entenderse cinco días laborables anteriores o posteriores al festivo principal. El día de inicio y final se determinará anualmente por la dirección.
4. No computará en los cinco días laborables previstos en el apartado anterior el día exento de asistencia al trabajo, ni el que pueda sustituirlo, en su caso.
5. Las previsiones contenidas en los apartados anteriores serán de aplicación cuando se realice el cómputo anual de la jornada establecida.
6. El horario de trabajo durante la semana de fiestas de cada municipio de la Comunidad Valenciana en que radique el puesto de trabajo será de 09.00 a 14.00 horas.
7. Se estará exento de la asistencia al trabajo los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 31. Flexibilidad de la permanencia obligatoria

1. El horario de permanencia obligatoria del personal de servicios podrá flexibilizarse en una hora diaria en los siguientes supuestos:
 - a) Quienes tengan a su cuidado directo personas que requieran una especial dedicación.
 - b) Quienes tengan a su cuidado directo hijos o hijas, o niños o niñas en acogimiento preadoptivo o permanente, de 14 años o menores de esa edad.
 - c) Quienes tengan a su cargo a un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, o persona legalmente bajo su guarda o custodia, con enfermedad grave debidamente acreditada con indicación expresa de la necesidad de cuidados específicos, o con un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.
 - d) Para las empleadas en estado de gestación.
 - e) Para el personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, acreditado conforme establece el artículo 77.1.c.
2. El horario de permanencia obligatoria del personal, podrá flexibilizarse en dos horas diarias a solicitud de las personas interesadas en los siguientes supuestos:
 - a) Quienes tengan a su cuidado directo hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento preadoptivo o permanente, con discapacidad, con el fin de conciliar, cuando coincidan, los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como de otros centros donde estas personas reciban atención, con los horarios de los puestos de trabajo.
 - b) En el caso de ser padre o madre de familia numerosa, hasta el día en que cumpla 15 años de edad el o la menor de los hijos o hijas.
 - c) En el caso de ser padre o madre de familia monoparental, hasta el día en que cumpla 15 años de edad el o la menor de los hijos o hijas.

- d) Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.
 - e) Las víctimas de violencia terrorista, en tanto sea necesario para hacer efectivo su protección o su derecho a la asistencia social integral, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentran sometidas. Además de dicha flexibilidad, se podrán adoptar otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, como la adaptación del horario u otras que sean aplicables.
3. La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en el apartado anterior en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el personal recuperar dichas horas conforme a lo dispuesto en el artículo 27.
4. El personal que realice las jornadas y horarios especiales previstos en el artículo 28 podrá hacer uso de esta flexibilidad si lo permite la atención básica a las necesidades de dicho servicio.

Artículo 32. Descanso semanal

1. El personal tendrá derecho a 48 horas continuadas de descanso por cada período semanal trabajado. Si su aplicación impide la cobertura de los servicios que se prestan, se fijará este descanso, que en ningún caso será inferior a 36 horas continuadas, previa negociación con las representaciones legales de las personas trabajadoras.
2. En los centros de trabajo en que se preste el servicio a turnos, el disfrute del descanso semanal coincidirá, como mínimo, con un fin de semana al mes.

Artículo 33. Pausa diaria

1. Durante la jornada laboral se dispondrá de una pausa de treinta minutos de descanso, computable como de trabajo efectivo.
2. El personal de servicios administrativos o unidades de índole similar hará uso de ella, preferentemente, entre las 10.00 y las 12.00 horas.
3. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior el personal se organizará en turnos con la supervisión de la persona responsable de la unidad administrativa con el fin de que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

Artículo 34. Horas extraordinarias

1. Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales las que excedan de la jornada anual pactada, siempre que su realización haya sido previa y expresamente autorizada por la Dirección o, en su caso, de la persona responsable, según procedimiento de autorización que establezca la fundación.
2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en cuyo caso no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. La compensación económica de las horas extraordinarias tendrá carácter excepcional, deberá contar con dotación presupuestaria y ser justificada.
3. La realización de cada hora extraordinaria se compensará con 1 hora ordinaria.
4. Las horas extraordinarias trabajadas en sábado, domingo y/o festivos, se compensarán como 1,5 horas de trabajo efectivo por cada hora trabajada, excepto en aquellos puestos que se trabaje en sábado habitualmente por razón de la actividad desarrollada.
5. Las horas extraordinarias trabajadas en periodos nocturnos (entre las 22:00h y las 6:00h) se compensarán como 1,5 horas de trabajo efectivo por cada hora trabajada.
6. En caso de que se produzca un exceso de horas en un puesto con un horario de permanencia obligatoria por necesidades del servicio, y siempre que sea posible, la compensación de horas deberá realizarse fuera del mismo.
7. Sólo podrán compensarse con descanso en días completos, si las necesidades del servicio lo permiten, con la autorización expresa de la persona responsable del mismo, y del servicio de RRHH con una antelación de 3 días.

Artículo 35. Control de horario

1. El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por los departamentos competentes en materia de personal. Los centros de trabajo establecerán los medios necesarios para su seguimiento.
2. Las personas titulares de las unidades administrativas de las que dependa el personal o, en su caso, la persona titular de la dirección del centro, colaborarán en el control del personal adscrito a las mismas, sin perjuicio del control general del órgano que lo tenga asignado en sus competencias.

Artículo 36. Justificación de ausencias

1. Los descuentos por faltas de asistencia injustificadas al trabajo o incumplimiento de jornada se determinarán de conformidad con lo previsto en la legislación en vigor.
2. Las faltas de asistencia al trabajo, totales o parciales, de las víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas durante el tiempo y en las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud, según proceda.
3. Asimismo, tendrán la consideración de justificadas las faltas de asistencia al trabajo de las víctimas de violencia terrorista durante todo el tiempo que precisen para hacer efectivo su protección o su derecho a la asistencia social integral, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentran sometidas.

Artículo 37. Calendario laboral

El calendario laboral, que será negociado con la RLT, se fijará anualmente garantizando en todo caso el cumplimiento efectivo de la jornada laboral anual establecida en este convenio. Este calendario laboral reflejará la jornada anual, los días festivos, los días establecidos en los artículos 13, 40 y 41 del Decreto 42/2019 del Consell o norma que lo sustituya y el periodo vacacional. La concreción del citado calendario atenderá a las necesidades organizativas y a la actividad que se realice en cada grupo, unidad o área de trabajo.

Artículo 38. Duración de las vacaciones

1. El personal tendrá derecho a disfrutar cada año natural de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días proporcionales que correspondan si el tiempo de servicios prestados durante el año ha sido menor.
2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:
 - a) A partir de los quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
 - b) A partir de los veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
 - c) A partir de los veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
 - d) A partir de los treinta años de servicio: veintiséis días hábiles.

Artículo 39. Régimen de disfrute de las vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas, previa solicitud del personal, podrán disfrutarse a lo largo de todo el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, si bien, deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios.
 - a) Al menos la mitad de los días de vacaciones anuales deberán ser disfrutados, preferentemente, durante los meses de junio a septiembre.
 - b) Las vacaciones se disfrutarán en periodos mínimos de siete días naturales consecutivos.
 - c) No obstante lo anterior, 7 días del total de las vacaciones que correspondan, podrán disfrutarse de forma independiente, sin que resulte de aplicación las limitaciones previstas en las letras a) y b).
 - d) En cualquier caso, la plantilla tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, no pudiendo quedar condicionado este derecho por la necesidad del servicio.
2. El personal podrá solicitar la interrupción del período vacacional durante el tiempo que medie hospitalización justificada no voluntaria que no conlleve incapacidad temporal, pudiendo disfrutar posteriormente los días que le resten de vacaciones de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.
3. Cuando las situaciones de incapacidad temporal, permisos por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional este se viera interrumpido por sobrevenir una de dichas situaciones, este periodo se disfrutará, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4. Las vacaciones no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas. No obstante, lo anterior, cuando se produzca el cese del personal trabajador antes de completar el año de servicio y no pudiera disfrutar de las vacaciones por necesidades del servicio, tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones.

5. En el supuesto de jubilación, los 22 días hábiles de vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año natural de la misma, mientras que los días adicionales de vacaciones por antigüedad, se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el referido criterio de proporcionalidad.

Artículo 40. Solicitud de vacaciones

1. El personal que desee disfrutar de sus vacaciones en el período estival elevará, antes del 1 de marzo, a la persona responsable de su unidad o departamento, una comunicación formal en la que expresará su opción personal de disfrute de vacaciones. El resto del personal deberá solicitarlas con tres meses de antelación a la fecha prevista para su inicio.

2. Recibidas las opciones, el departamento de RRHH resolverá con la antelación debida para el trabajador tenga conocimiento del inicio del disfrute de su periodo vacacional con un mínimo de antelación de 2 meses, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad.

3. En el caso de que se desee alterar el período de vacaciones ya concedido, se podrá solicitar la modificación mediante petición formal dirigida al departamento de RRHH, tramitada a través de la persona responsable de su unidad o departamento, quien deberá informar sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

4. La denegación del período de vacaciones solicitado deberá ser motivada.

Artículo 41. Excepciones al régimen general de vacaciones

El departamento de RRHH, previa negociación con la RLT podrá establecer las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijar los turnos de estas que resulten adecuados, a propuesta razonada de la persona responsable de la unidad o departamento de que se trate, en aquellos servicios que, por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial. En ningún caso podrá minorarse la duración total de las mismas.

Artículo 42. Derechos relacionados con el período vacacional

1. Las personas con hijas e hijos menores de 14 años tendrán preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones durante los periodos escolares no lectivos. Asimismo, la preferencia de elección se aplicará al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años o con discapacidad en situación de dependencia. En caso de que en una unidad, departamento o área haya varias personas con derecho a la preferencia prevista en el párrafo anterior, elegirá la de más antigüedad en la Fundación, estableciéndose en lo sucesivo un ciclo rotativo entre todas las personas afectadas.

2. En todo caso el personal tendrá derecho a adaptar el disfrute de sus vacaciones en caso de embarazo, víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual y de actividad terrorista.

CAPÍTULO VI. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE VIOLENCIA SEXUAL

Artículo 43. Compromiso contra la violencia de género y de violencia sexual

1. Las partes firmantes del presente convenio consideran la violencia de género o de violencia sexual como un riesgo grave para las personas que trabajan en las Fundaciones incluidas en su ámbito de aplicación, y se comprometen a adoptar las medidas necesarias para combatirla y para que todo su personal tome conciencia de ésta. También difundirán los medios disponibles para tutelar a sus víctimas, incluyendo las medidas recogidas en el presente convenio.

2. Las Fundaciones adoptarán medidas, conforme a la normativa reguladora de la Igualdad y de prevención y protección de la violencia de género, para satisfacer las necesidades de las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género en todos los ámbitos, incluyendo la formación, la asistencia sanitaria y social, y el asesoramiento jurídico.

3. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Artículo 44. Medidas de tutela de las víctimas de violencia de género

1. Las trabajadoras que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo conservando el derecho reincorporarse a su plaza. Este periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que la protección efectiva de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso la empresa prorrogará esta suspensión por un nuevo período de tres meses. A partir de este momento, si de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión la autoridad judicial podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
2. Las Fundaciones atenderán especialmente a las necesidades de las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección. En este sentido, garantizarán su derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Fundación que la emplea tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo; y promoverán que puedan acceder a puestos de trabajo en otras Fundaciones.
3. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo de un tercio o de la mitad de esta, con una reducción proporcional de retribuciones según lo dispuesto en el artículo 77.4, que se prolongará durante el tiempo necesario para asegurar la seguridad y la recuperación de la persona que la sufre. La trabajadora que haga uso de este derecho podrá elegir el horario de trabajo resultante de esta reducción.
4. Las faltas de asistencia de la persona trabajadora víctima de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificada por el tiempo y las condiciones en que así lo determinen en los servicios sociales o de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 45. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral

Se adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:

- a) Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyas personas integrantes desempeñan una profesión concreta.
- b) Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.
- c) Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales.
- d) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
- e) Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.
- f) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad

Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.

- g) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.
- h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 46. Objetivos y principios generales

1. El derecho a una protección eficaz comprende la información, consulta y participación, la formación del personal en materia preventiva y la vigilancia de su estado de salud.
2. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en que la protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario, y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva adecuada y eficaz. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de las partes implicadas en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de esta en el ámbito de la investigación biomédica.
3. En cuantas materias afecten a la protección de la salud y la seguridad de los/as trabajadores/as serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, su normativa de desarrollo y la regulación específica que pudiera resultar de aplicación en virtud de la actividad desarrollada por las Fundaciones.

Artículo 47. Plan de Prevención

1. Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz, las Fundaciones están obligadas a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, por parte de la empresa, en cumplimiento del artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que establece que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.
2. Este Plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.
3. Por su parte, el artículo 1 del Real decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece de forma explícita la obligación de integrar la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y a este respecto precisa que la integración debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este se preste. Por ello, integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa, sea cual sea su estructura organizativa, implica integrar la prevención en la gestión y realización de todas las actividades desarrolladas por esta, en la medida en que puedan repercutir, directa o indirectamente, sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
4. Coordinación de actividades empresariales. Cuando en un mismo centro de trabajo realicen actividades, personales de la Fundación y personal de otras empresas, éstas deben cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, debiendo establecerse los medios de coordinación necesarios en relación con la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre estos riesgos a su personal.
Por su parte, la Fundación facilitará la información correspondiente de esta coordinación a los delegados y delegadas de prevención siempre que sea posible, con anterioridad a su realización en el mismo centro de trabajo.

Artículo 48. Plan y medidas de emergencia

1. Se adoptarán las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, elaboración de un Plan de autoprotección (si el centro de trabajo lo requiere) o en su caso medidas de emergencia con la realización de un simulacro anual y la formación y entrenamiento de los equipos de emergencia, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.
2. En todos los centros de trabajo en los que la normativa sobre esta materia lo declare obligatorio se harán planes de emergencia, autoprotección y evacuación, los cuales deberán tener en cuenta las posibles situaciones y medidas adoptadas, en especial las destinadas a primeros auxilios, lucha contra el fuego y evacuación de todo el personal y posibles personas usuarias.
3. No obstante, en todos los centros de trabajo se deben tomar las medidas de emergencia necesarias de acuerdo con lo que establece el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 49. Información, consulta y participación

1. Con el fin de cumplir con el deber de protección establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Fundación adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras y los delegados y delegadas de prevención reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y las medidas y actividades de protección y prevención, y las medidas de emergencia que deban adoptarse de acuerdo con la normativa aplicable.
2. El derecho a consulta y participación del personal laboral debe ejercerse con las adaptaciones necesarias en atención a la diversidad de las actividades que se llevan a cabo y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y la dispersión de la estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de negociación colectiva en los términos previstos en la Ley 9/1987.

Artículo 50. Formación

1. Las Fundaciones proporcionarán a su personal laboral la formación necesaria en materia preventiva, teórica y práctica, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que realice o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
Quien asuma la organización preventiva en la empresa deberá impartir la formación mediante personas con conocimiento técnico según la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la entidad podrá designar uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.
2. La formación referida en el apartado anterior podrá impartirse por medio de los distintos planes de formación de la Fundación y de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, y del Servicio de Prevención, mediante medios propios o de forma concertada con organismos o entidades especializados en la materia, siempre que se garantice la calidad de las actividades formativas.
3. La formación se tendrá que impartir, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas que se descontarán de la jornada, de acuerdo con el tiempo invertido en esta.
4. El coste de la formación no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras. De este modo, las empresas preverán anualmente los fondos necesarios que garanticen la formación de las personas trabajadoras.
5. La participación del Comité de empresa o delegados y delegadas de personal, tendrá que estar garantizada en la elaboración de los planes de formación.
6. Asimismo, la gerencia de las Fundaciones deberá proporcionar a los/as delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y que se determinen en cada Fundación de acuerdo con las especificidades propias de su actividad en relación con la seguridad y salud laboral.

Artículo 51. Delegadas y delegados de prevención

1. Los y las delegadas de Prevención representan a la plantilla con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

2. Serán designados/as por y entre los/as representantes del personal, conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley. Será de aplicación a los y las delegadas de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes de las personas trabajadoras.

3. Los y las delegadas de Prevención serán designados por decisión unánime del Comité de Empresa, cuando dicha designación recaiga sobre cualquier trabajador/a de la correspondiente Fundación de Investigación Biomédica.

El número de delegados/as de Prevención designados será el que corresponda por aplicación de la escala recogida en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus competencias y facultades serán las establecidas en el artículo 36 de dicha Ley.

4. Los y las delegadas de Prevención que ostenten a la vez la condición de representación unitaria (del Comité de Empresa) o delegados/as sindicales, tienen que desempeñar sus funciones con el crédito horario propio como delegado/a de Prevención, para el necesario desarrollo de sus funciones.

5. La Fundación mantendrá en sus centros de trabajo la presencia de los recursos preventivos que sean necesarios de acuerdo con lo que dispone el artículo 32 bis de la Ley 31/1995.

Artículo 52. Comité de Seguridad y Salud

1. En los centros de trabajo con plantillas iguales o superiores a cincuenta trabajadoras o trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por las delegadas y delegados de Prevención, de una parte, y por la Gerencia de la Fundación y/o sus representantes en número igual al de las Delegadas y Delegados de Prevención de la otra.

2. Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos paritarios y colegiados de participación para la consulta regular y periódica sobre la seguridad y salud del personal laboral. Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las previstas en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y otras normativas que se acuerden.

3. El Comité de Seguridad y Salud se rige por su propio reglamento interno de funcionamiento, siendo sus competencias y facultades las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. El Comité de Seguridad y Salud participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, debatiendo, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención así como el proyecto y organización de la formación en esta materia, con el objetivo de una integración eficaz de la actividad preventiva.

5. Todas las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud tendrán que observar el sigilo profesional y mantener la confidencialidad de los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, que en ningún caso podrán ser utilizados con fines distintos de aquellos para los que fueron recogidos, y bajo ningún concepto con finalidades discriminatorias ni en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 53. Ropa de trabajo

1. Si en algunas unidades o puestos de trabajo, por la costumbre o adecuación de las actividades habituales, la Fundación exige vestir uniforme, la Fundación estará obligada a proporcionarlos en los términos que determine la Gerencia, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

2. La persona trabajadora estará obligada a usar la ropa facilitada por la Fundación, durante la realización de su trabajo y es responsable de su cuidado.

Dicho uniforme o ropa de trabajo será proporcionado por la Fundación de Investigación Biomédica o por el departamento pertinente en virtud de los acuerdos a los que pueda llegar con la Gerencia del Centro Sanitario donde están ubicados, habida cuenta de la convivencia directa con el personal de dicho Centro.

3. Queda prohibido el uso del uniforme o ropa de trabajo fuera del recinto de trabajo.

4. La limpieza del uniforme correrá a cargo de las Fundaciones de Investigación Biomédica, ello sin perjuicio de los acuerdos a los que pueda llegar con la Gerencia del Centro Sanitario donde están ubicados, habida cuenta de la convivencia directa con el personal de dicho Centro. Queda prohibido que lo realice la persona trabajadora por su cuenta. En el caso de renovación, ésta dependerá del estado de deterioro.

5. En el mismo momento que una persona trabajadora termine su relación laboral con la Fundación, deberá entregar el uniforme o ropa de trabajo que le hubiera sido facilitado en el momento de su contratación o durante su relación laboral.

Artículo 54. Equipos de protección individual

1. Las Fundaciones facilitarán al personal trabajador los equipos y medios de protección individual (EPI) que se establezcan como de uso necesario, por el Servicio de Prevención, ante la existencia de un riesgo en el desempeño de sus funciones o tareas, ya sea con carácter permanente o puntual.
2. Los equipos de protección individual, sean o no considerados dentro del concepto de uniformidad, serán sustituidos cuando legal o reglamentariamente proceda.
3. Los Comités de Seguridad y Salud y los delegados y delegadas de prevención serán consultados con carácter previo a la elección de los equipos y medios de protección individual.

Artículo 55. Mobiliario, equipos informáticos de trabajo y material fungible

1. Las Fundaciones facilitarán el mobiliario y los equipos informáticos de trabajo para poder llevar a cabo su trabajo en las condiciones que se establezcan según el puesto de trabajo que se desempeñe.
2. La Fundación también debe aportar el material fungible que las personas trabajadoras precisen para el correcto desempeño de trabajo.
3. Tanto el mobiliario, como los equipos informáticos y/o el material fungible será facilitado por la Fundación de Investigación Biomédica o por el departamento pertinente en virtud de los acuerdos a los que pueda llegar con la gerencia de la entidad donde estén ubicados, habida cuenta de la convivencia directa con el personal de dicho Centro.

Artículo 56. Protección a la maternidad

1. Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia de las Fundaciones de Investigación Biomédica podrán comunicar voluntariamente su estado de gestación y/o lactancia a RRHH de la Fundación correspondiente, y éstos lo pondrán en conocimiento del Servicio de Prevención actual, quien evaluará la adecuación del estado de la trabajadora al puesto de trabajo y valorará los riesgos laborales asociados al mismo.

En caso de que el Servicio de Prevención identifique algún riesgo que pueda afectar a la salud de la embarazada, del embrión/feto o lactante, lo comunicará a la Dirección de la Fundación la cual debe adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la exposición de trabajadoras en estado de gestación o lactancia, a los riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural que se identifiquen en la evaluación de riesgos. Estas medidas irán dirigidas a adaptar las condiciones de trabajo o el tiempo de trabajo de la trabajadora afectada e incluirán, si resultase necesario, la reducción del tiempo de trabajo sin menoscabo de sus retribuciones.

2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no fueran posibles o realizándose pudieran aún influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto (certificado por los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista a la trabajadora), ésta deberá desempeñar – si existiera- un puesto de trabajo o función diferente exenta de riesgos al estado que presenta y en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 26 de la Ley 31/1995 .

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie el permiso por maternidad biológica o el lactante cumpla doce meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. Sin perjuicio de la actuación en caso que conozcan la situación de embarazo o lactancia de una de las trabajadoras, y en aplicación del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales , tengan o no conocimiento de las situaciones anteriores es preceptivo que en la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales se comprenda la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, que dichos extremos se incluyan

en la información y formación preventiva, y en función de los resultados de la evaluación, adoptar el resto de medidas que determina el artículo 26 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 57. Adaptación o cambio del puesto de trabajo

1. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) procederá a evaluar el estado de salud de la persona interesada, así como las condiciones del puesto de trabajo que ocupa cuando, a solicitud del/a trabajador/a, se comunique que, del desempeño de sus tareas, pudieran derivarse riesgos para su salud, o que no reúna sobrevenidamente la capacidad psico-física para realizar las tareas del puesto.

Igualmente procederá de oficio la evaluación del puesto por parte del Servicio de Prevención, si en el curso de la vigilancia de la salud individual, constata la necesidad de adaptación del puesto de trabajo a la persona que lo ocupa.

2. Una vez realizada la valoración del estado de salud de la persona interesada y de las condiciones del puesto de trabajo, y en base a toda la documentación aportada, se emitirá un Informe de aptitud en un plazo no superior a 30 días naturales desde la recepción de la solicitud.

3. En el caso de que se valore la existencia de alguna limitación laboral de carácter restrictivo que deba ser llevada a efecto con carácter inmediato, el SPRL lo pondrá en conocimiento de la persona trabajadora y del responsable del centro. El procedimiento continuará su curso y las restricciones se mantendrán hasta que la persona responsable de centro manifieste la conformidad al correspondiente informe de adaptación/cambio de puesto de trabajo, pudiendo según este mantenerse o generarse una situación distinta.

4. En el caso que no proceda la adaptación de su puesto de trabajo y la persona trabajadora pueda ser adscrito a diferente puesto, la retribución de esta será la que corresponda al desempeño de sus nuevas funciones y/o nuevo puesto. Si la retribución fuera inferior a la del puesto de origen, se informará a la RLT y se le ofrecerá al trabajador o trabajadora la opción entre la adscripción a dicho puesto o la extinción de su relación laboral mediante un despido objetivo por ineptitud sobrevenida, respetando lo dispuesto en el 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. Vigilancia de la salud

1. Cada Fundación garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En cualquier caso, se establecerá una periodicidad máxima del servicio de vigilancia de 2 años independientemente del puesto de trabajo.

2. Esta vigilancia es de carácter voluntario para el/la trabajador/a. De este carácter voluntario se exceptuará, previo informe de la RLT, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud del trabajador o trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de la plantilla o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Los datos obtenidos de estos controles serán confidenciales y estarán tutelados con el máximo nivel de protección de datos.

Artículo 59. Seguridad y salud en actividades de investigación biomédica

1. La gerencia de las Fundaciones desarrollará una política eficaz de prevención de riesgos laborales en relación con trabajadores/as expuestos/as a los riesgos derivados del trabajo en laboratorios que están relacionados directamente con el tipo de laboratorio, actividad realizada, y agentes y materiales que se manipulen.

2. En particular, en aquellas actividades que impliquen el manejo de agentes biológicos y sustancias peligrosas que comporten riesgos para la salud de las personas que los manipulan se adoptarán todas las medidas necesarias para evitar estos riesgos, con pleno cumplimiento de la legislación vigente y buscando el máximo nivel factible de protección. Los responsables de los lugares donde se utilizan estos agentes y sustancias y los/as trabajadores/as que los manejen recibirán la formación adecuada para tener un profundo conocimiento sobre la naturaleza y características de tales factores de riesgo, así como de las medidas preventivas y de control de la salud que resulten de aplicación.

3. La gerencia de las Fundaciones, en cooperación con los órganos competentes en esta materia, trabajarán para prevenir los riesgos de las actividades sanitarias o prácticas clínicas dentro de los centros sanitarios

siendo las medidas de precaución universal claves para la reducción de riesgo y conservación de la salud en estas áreas.

4. Las actividades de investigación tanto en la rama de la investigación clínica (Ensayos Clínicos, Estudios Observaciones, etc.) como en la rama de la investigación básica en Laboratorios de Investigación Biomédica pueden implicar la realización de actividades o procesos calificados de especial peligrosidad, entre las que cabe destacar:

- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992.
- Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría IA y IB, según el Reglamento (CE) n. 0 1272/2008.
- Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones.

Los/as investigadores/as responsables de los Proyectos de Investigación o Estudios Clínicos deberán identificar e informar a los Servicios de Prevención y a la Dirección de las Fundaciones, si la actividad investigadora desarrolla algunas de las actividades de especial peligrosidad, detallando en particular la exposición o manipulación de agentes biológicos, químicos, físicos, cancerígenos/mutagénicos/tóxicos para la reproducción, así como una descripción de las técnicas de investigación, equipos de trabajo y materiales empleados necesarios para la ejecución de los trabajos asegurando las medidas vigentes en la reducción de riesgos y la conservación de la salud en estas áreas.

Artículo 60. Medidas contra el acoso laboral y sexual

1. Con el fin de asegurar que, a las personas empleadas, tanto propias como subcontratadas que presten servicio habitual en las Fundaciones, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, las Fundaciones se comprometen a combatir todo tipo de conducta de acoso laboral y sexual, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora ni cual sea su rango jerárquico. Y manifiestan su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso y sosteniendo como principio básico el derecho de las personas a recibir un trato respetuoso y digno en el trabajo.

2. La gerencia de las Fundaciones a las que se aplica el presente convenio adoptarán los procedimientos necesarios con la consulta y participación de los representantes legales de la plantilla y los órganos competentes en materia de prevención para prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso por razón de sexo como un acoso laboral y sexual en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas. Estas medidas se formalizarán en un protocolo de acoso en cada Fundación, que seguirán los mismos principios generales y combatirán el acoso en sus distintas formas.

CAPÍTULO VIII. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Artículo 61. Medio ambiente

1. Las partes firmantes del presente convenio expresan su compromiso con la protección del medio ambiente y con una utilización adecuada de los recursos naturales, fomentando una actuación respetuosa con el planeta y contribuyendo a la sensibilización medioambiental de trabajadores y usuarios.

2. La gerencia de las Fundaciones a las que se aplica el presente convenio considerarán el impacto medioambiental de las medidas que adopten en todos los ámbitos, y promocionarán la eficiencia el uso de energías renovables, el ahorro de agua, el reciclaje, y fomentar la utilización de tecnologías más respetuosas con el medio ambiente.

3. Las Fundaciones a las que se aplica el presente convenio cumplirán la legislación medioambiental vigente en todo momento, procurando alcanzar niveles de respeto del medio ambiente superiores a los exigidos por ésta cuando sea posible.

4. En la actividad formativa de las Fundaciones se incluirán contenidos relacionados con la tutela medioambiental que se referirán tanto a aspectos genéricos de sensibilización, como a temas específicos de carácter técnico y normativo.

5. Las Fundaciones incluirán en sus respectivos códigos de buenas prácticas compromisos concretos que ayuden a lograr los fines recogidos en este artículo.

Artículo 62. Planes de movilidad

1. Las partes se comprometen a promover la elaboración de planes de movilidad que permitan reducir la huella de carbono generada por los desplazamientos producidos por la actividad de las Fundaciones.
2. A tal fin se colaborará con las iniciativas de sus empleados/as dirigidas a compartir medios de transporte, utilizar medios alternativos menos contaminantes o evitar desplazamientos físicos de estos/as permitiendo el teletrabajo.
3. El seguimiento del plan de movilidad de cada centro de trabajo se realizará en el marco del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 63. Gestión de residuos

1. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a reducir la producción de residuos generados por las diferentes actividades que desarrollen las Fundaciones en cuanto resulta factible, teniendo en cuenta este objetivo en el diseño y aplicación de los distintos procesos de producción.
2. Cada Fundación tendrá una política propia, completa y actualizada, de gestión de residuos, con especial atención a aquellos que resulten más peligrosos y nocivos o contaminantes.
3. Se fomentará el reciclaje de los residuos generados por la actividad de las Fundaciones.

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 64. Formación del personal

La Fundación proporcionará a su personal laboral la formación necesaria en materia preventiva, teórica y práctica, estando a lo establecido en el artículo 50.1 de este convenio y en gestión de residuos, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que realice o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación referida en el apartado anterior podrá impartirse por medio de los diferentes planes de formación de la Fundación y de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, y del Servicio de Prevención, mediante medios propios o de forma concertada con organismos o entidades especializados en la materia, siempre que se garantice la calidad de las actividades formativas.

Artículo 65. Compromiso con la formación

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en señalar que la formación constituye una variable clave de éxito para desarrollar las competencias que garanticen la consecución de los objetivos y planes estratégicos de las Fundaciones. Para ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la colaboración de los Representantes legales de la plantilla de cada Fundación.
2. Para llevar a cabo los fines antedichos las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer el desarrollo profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este Convenio.
3. Las Fundaciones incluirán en sus presupuestos anuales una cantidad cuya finalidad sea la financiación de la formación de sus trabajadores/as, que estará integrada por todos los fondos dispuestos por la normativa laboral para tal fin. Las fundaciones junto con la comisión de formación velarán por incrementar los fondos de formación siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria.
4. Como principios generales que regirán la formación se establecen los siguientes:
 - La participación de los Representantes Legales de la Plantilla en cada Fundación.
 - El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional.
 - La actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el grupo profesional y puesto de trabajo.
 - La adaptación de las personas trabajadoras al puesto de trabajo.

- El reciclaje y la adaptación de todas aquellas personas cuyo puesto de trabajo y/o desempeño de tareas esté sometido a cambios y/o innovaciones tecnológicas.
 - Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y las trabajadoras que les permita prosperar en su carrera profesional, aspirar a promociones profesionales, así como adquirir conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
 - Procurar la acreditación de los cursos que se impartan por y desde cada una de las Fundaciones.
 - La colaboración entre cada una de las Fundaciones, y entre éstas y otras entidades sanitarias, formativas y de investigación.
 - La detección de necesidades formativas mediante métodos objetivos de análisis, como punto de partida para la planificación y ejecución de la formación.
5. Las Fundaciones facilitarán el acceso a la formación de las personas empleadas mediante los permisos, excedencias y adaptaciones de jornada que se prevean en el articulado de este Convenio.

Artículo 66. Comisión de formación del personal

1. En cada una de las Fundaciones a las que se aplica el presente convenio existirá una comisión de formación del personal, exclusivamente destinada a su formación, capacitación y adquisición de competencias de la plantilla. Dicha comisión contará con participación de la RLT será de carácter paritario entre las partes y se regirá por lo acordado en el seno de esta.

2. Serán competencias de la comisión de formación:

- Velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente convenio colectivo en materia de formación.
- Hacer el seguimiento de la realización y cumplimiento del plan de formación anual. Identificar los resultados de la evaluación de las acciones formativas para aportar propuestas de mejora.
- La participación en la elaboración del Plan de Formación de la respectiva Fundación.
- El seguimiento y valoración final del Plan de Formación de la respectiva Fundación.
- El planteamiento de propuestas para la mejora de las distintas iniciativas relacionadas con la formación.
- Intervenir en la resolución de los conflictos que pudiesen existir en materia de formación.
- Difundir las actividades formativas.
- Colaborar en la obtención de fondos para la formación.
- Ser informados sobre el presupuesto general de formación de la Fundación respectiva y sobre cualquier otra fuente de fondos para la formación.
- Detectar necesidades de formación en las Fundaciones que pudieran complementar el plan de formación elevando informe a la gerencia donde se recojan estas necesidades.
- Estar informada de las excedencias y permisos para la formación solicitados, así como el número de concedidos y rechazados.
- Gestionar las sugerencias y peticiones que pudieran presentar las personas empleadas de las Fundaciones y, en su caso, elaborar un informe sobre éstas y transmitirlos a la gerencia de la Fundación respectiva.
- Revisar el presupuesto anual dedicado al Plan de formación en cada Fundación, sin perjuicio de las competencias reconocidas por la legislación vigente a la (RLT) respecto de la formación financiada mediante los fondos de Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).
- Proponer los criterios orientativos para el diseño de los planes de formación en base a las necesidades de formación vinculadas a los puestos de trabajo: prioridades, colectivos destinatarios y cualquier otro aspecto que se considere necesario incluir.
- Valorar las necesidades sobrevenidas, que no estén previstas en el Plan Anual de Formación.

3. La Comisión de Formación se reunirá de manera ordinaria al menos una vez cada seis meses.

Artículo 67. Plan de formación

1. Las Fundaciones a las que se aplica el presente convenio elaborarán, en la Comisión de formación, un Plan de Formación que será periódicamente actualizado.

2. El Plan de Formación será un conjunto coherente, priorizado y ordenado de acciones formativas concretado en un periodo de tiempo determinado y encaminado a dotar y perfeccionar las competencias necesarias para conseguir los objetivos de cada Fundación. Incluirá en todo caso:

- Análisis preliminar.
- Detección de necesidades formativas con identificación de personal asociado a cada necesidad.
- Asignación de recursos para su puesta en práctica.
- Establecimiento de mecanismos y criterios de evaluación.

3. La Comisión de Formación hará el seguimiento del plan de formación, y realizará una valoración de éste a su cierre.

CAPÍTULO X. PERMISOS Y LICENCIAS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS

SECCIÓN I ASPECTOS COMUNES

Artículo 68. Definiciones y acreditación de situaciones

1. A los efectos de lo dispuesto en este Convenio y los acuerdos que se desarrollen, se entenderá por:
 - a) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.
 - b) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: madres y padres, hijas e hijos, madres y padres políticos, cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo e hijas e hijos del cónyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.
 - c) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietos y nietas; o por afinidad: abuelos, abuelas y nietos, nietas del cónyuge o pareja de hecho y cuñados o cuñadas entendiéndose por tal, el cónyuge o pareja de hecho de la hermana o hermano o bien, la hermana o hermano del cónyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.
 - d) Necesitar especial dedicación o atención continuada: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social. Asimismo, se entenderán incluidas en esta situación las personas que tengan reconocida la situación de dependencia en cualquiera de sus grados.
 - e) Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe de la inspectora o inspector médico de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe del personal facultativo responsable del o de la paciente.
 - f) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.
 - g) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.
 - h) Enfermedad grave: incluye la hospitalización, la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o aquella enfermedad cuya gravedad o necesidad de atención continuada sea acreditada por el personal facultativo responsable del o de la paciente.
 - i) Guarda legal o custodia: Guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, así como guarda legal de otra persona.
 - j) Bajo la denominación de víctima de violencia terrorista se entiende incluido al personal laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y las hijas e hijos de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal laboral y de víctimas de terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.
 - k) Relación de dependencia: Estado en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, precisan de la atención de otra u otras personas para realizar actividades básicas de la vida diaria.

2. Sin perjuicio de su acreditación por cualquiera de los medios admitidos en Derecho, con carácter general las diferentes situaciones se acreditarán:

- a) La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el ayuntamiento de residencia.
- b) La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por la Conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.
- c) El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.
- d) La guarda legal ha de acreditarse mediante la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente o mediante sentencia judicial que otorgue al personal la tutela o cualquier otra institución de guarda legal, debiendo acreditarse asimismo en este último supuesto la aceptación del cargo conforme a lo establecido en la normativa civil.
- e) La situación de violencia de género se acreditará de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- f) La condición de familia numerosa deberá acreditarse mediante el título oficial actualizado de familia numerosa expedido por el órgano competente.
- g) La condición de familia monoparental se acreditará mediante el título correspondiente expedido por la Conselleria con competencias en la materia.
- h) La situación de especial dedicación se acreditará mediante informe del órgano que resulte competente de la administración sanitaria o de los servicios sociales en el que se indique dicha circunstancia.
Asimismo, mediante resolución de reconocimiento de la situación de dependencia.
- i) La enfermedad grave deberá acreditarse mediante justificante de hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria que incluya la duración de esta; justificante médico de la intervención quirúrgica sin hospitalización que incluya el periodo de reposo domiciliario; o informe expedido por el personal facultativo responsable del o de la paciente en el que conste la gravedad de la enfermedad cuando no exista hospitalización.
- j) Las personas interesadas no estarán obligadas a aportar documentos que hayan sido elaborados por cualquier administración, en los términos previstos en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

SECCIÓN II PERMISOS

Artículo 69. Permisos

a) Permisos del personal de las Fundaciones

El personal, previa comunicación al órgano competente, podrá disfrutar de los permisos establecidos en los artículos siguientes en los términos previstos en los mismos, no siendo necesaria la autorización con carácter previo.

Salvo que se establezca expresamente otra cosa el disfrute de los permisos determinados por un hecho causante se iniciará el primer día laborable tras dicho hecho.

b) Permiso por matrimonio o unión de hecho

1. El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

2. Este permiso puede acumularse al período vacacional y a los días de asuntos propios y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, pero siempre dentro de los 6 meses siguientes al matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana.

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

4. Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso, tanto por el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho, como por el de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el lugar en el que se realiza la celebración superará la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

c) Permiso por técnicas prenatales y de preparación al parto

1. Cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas para la preparación al parto de las trabajadoras embarazadas.

2. Dentro de la jornada de trabajo el personal tendrá derecho a ausentarse para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad.

d) Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción

En los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción se tendrá permiso para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) Suspensión del contrato para la madre biológica por nacimiento

Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. La madre podrá anticipar el ejercicio de este derecho hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

Salvo las seis semanas posteriores al parto, en los casos de parto prematuro o en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión pueda computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria a instancia de la madre biológica o del otro progenitor.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada una de las personas progenitoras. No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambas personas progenitoras trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas para el caso de familias con dos personas progenitoras

En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

Durante el periodo de suspensión, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Fundación.

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

f) Suspensión contractual por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente

1. La suspensión por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas que corresponden a cada persona adoptante, guardadora o acogedora. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas posteriores a las seis de descanso obligatorio se podrán disfrutar de forma acumulada.

En el caso de que ambas personas progenitoras trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del o la menor adoptado/a o acogido/a y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada una de las personas progenitoras.

En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor o progenitora, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Fundación contratante.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

2. Este permiso se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

3. El disfrute del permiso por adopción o acogimiento internacional de hasta dos meses de duración podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el país de origen de la persona adoptada.

g) Disfrute a tiempo parcial de los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente

1. Los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la entidad y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

2. Con la finalidad de alcanzar el acuerdo entre entidad y persona trabajadora para el disfrute a tiempo parcial, la persona interesada deberá solicitarlo con una antelación de quince días hábiles, acompañando

informe de la persona responsable de la unidad administrativa en que estuviera destinada, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

El órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de disfrute pretendida. La falta de resolución expresa en el plazo antedicho tendrá efectos estimatorios.

Dicha solicitud podrá realizarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

3. El disfrute a tiempo parcial del permiso se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de las dos personas progenitoras, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.
En el supuesto de nacimiento, la madre biológica no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.
- b) El período de disfrute se aplicará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, la cual se fijará a elección de la persona interesada no pudiendo ser inferior, en ningún caso, a la mitad de su jornada ordinaria, ni superar la duración establecida para el permiso.
- c) El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado solo podrá modificarse por iniciativa de la persona interesada y únicamente por causas relacionadas con su salud o la de la menor o el menor.
- d) Durante el período de disfrute del permiso a tiempo parcial no podrá la persona beneficiaria prestar servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo que realice como consecuencia de la concesión de este permiso.

4. Cuando las necesidades del servicio lo permitan se concederá a la o al interesado la parte de jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

5. El permiso a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por la misma persona de los permisos previstos por lactancia, nacimiento de hijas o hijos prematuros y con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

h) Permiso por lactancia

Por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas equivalentes a 21 días hábiles en un único periodo, o la parte proporcional de la jornada efectivamente realizada. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

i) Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros

Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

j) Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

1. Los órganos competentes en materia de personal podrán conceder, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave.

2. El cáncer u otra enfermedad grave de la persona menor deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente. Se considerarán también como situaciones protegidas:

- a) La continuación del tratamiento médico o cuidado de la persona menor en el domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por cáncer o enfermedad grave.
- b) Cuando exista una recaída o agudización del/la menor por el cáncer o la misma enfermedad grave, incluidos aquellos supuestos en los que no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, y requieran de un cuidado directo, continuo y permanente.

3. La acreditación de que el/la menor padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, se efectuará mediante informe del personal facultativo responsable de la asistencia médica de la persona afectada por la enfermedad.

En los supuestos de recaída o agudización del cáncer o de la misma enfermedad grave, deberá aportarse nuevo informe médico del personal facultativo que asista al menor en el que se acredite esta circunstancia y la necesidad de cuidados directos, continuos y permanentes.

4. El personal que tenga derecho al permiso regulado en este artículo percibirá sus retribuciones íntegras, con independencia de la reducción de jornada autorizada.

No obstante, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a esta reducción de jornada o, en su caso, puedan tener la condición de persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o acogedora de carácter preadoptivo o permanente no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambas personas progenitoras sean personal de las Fundaciones y presten servicios en el mismo servicio o unidad, se podrá limitar el ejercicio simultáneo de esta reducción de jornada por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

5. La reducción de jornada podrá concederse hasta un porcentaje máximo del 99 % cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en una fase crítica del tratamiento según conste en el informe médico.

En el resto de casos no incluidos en el párrafo anterior, el porcentaje de reducción de jornada podrá ser de hasta el 75 %.

Siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas por el tiempo que resulte estrictamente necesario según informe médico.

6. El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta un mes.

No obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se prorrogará por periodos de hasta dos meses y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los dieciocho años.

En el caso de que el informe médico determine la necesidad de un tiempo inferior o superior, se concederá por el periodo indispensable que conste en el informe.

La concesión de las sucesivas prórrogas requerirá en cada caso previa solicitud de la persona interesada, a la que deberá acompañar un nuevo informe médico actualizado que acredite la necesidad de los cuidados del o de la menor.

k) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio, resultando posible el disfrute de forma acumulada de las semanas restantes al descanso obligatorio.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada una de las personas progenitoras, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En caso de que haya una única persona progenitora podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en ese apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que las personas progenitoras trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Fundación contratante.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la persona trabajadora y, en su caso, del/la otro/a progenitor/a trabajador/a, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Las personas trabajadoras que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

l) Permiso por estado de gestación

Las empleadas en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

m) Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de familiares menores de edad, personas mayores o con discapacidad física, psíquica o sensorial, a su cargo, a:

- a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.
- b) Reuniones de coordinación y tutorías de sus centros de educación especial.
- c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito sociosanitario.

Asimismo, podrá acudir por el tiempo indispensable durante su jornada laboral a consultas, tratamientos y exploraciones médicas del cónyuge o pareja de hecho, cuando se acredite documentalmente la necesidad de asistir con acompañante.

2. Las ausencias parciales al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a situaciones recogidas en el punto anterior, durarán el tiempo indispensable para su realización, considerándose como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el personal su asistencia y la hora de la cita.

3. El personal tendrá permiso para ausentarse de su puesto de trabajo para asistir a las tutorías o a cualquier otro requerimiento del centro escolar de sus hijas e hijos.

Estas ausencias durarán el tiempo indispensable para su realización y se considerarán de trabajo efectivo siempre que tengan lugar dentro del horario laboral y se acredite que no es posible acudir en horario distinto por no permitirlo el centro escolar.

4. Asimismo, en caso de interrupción del embarazo, la empleada tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

n) Permiso por fallecimiento

1. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

2. Cuando se trate de fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3. Los días en que se haga uso de este permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante.

Únicamente se computará como permiso el día del fallecimiento cuando la persona no inicie la jornada de trabajo que le correspondiera realizar ese día.

4. Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

o) Permiso por accidente o enfermedad grave

1. Por accidente o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

2. Cuando se trate de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3. Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite nuevamente una situación de gravedad de conformidad con lo dispuesto en este Convenio.

4. Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

5. Se establece el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor en situaciones de urgencia relacionadas con el accidente o enfermedad de un familiar o conviviente, cuando la presencia inmediata de la persona trabajadora sea indispensable. Para hacer uso de este permiso, se requerirá presentar la debida acreditación. La duración máxima de este permiso será de un total de cuatro días al año que podrán ser disfrutados por horas, que serán retribuidas.

p) Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud

El personal dispondrá de permiso durante el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral. Se entienden incluidos en este permiso los exámenes parciales siempre que tengan carácter eliminatorio.

q) Permiso por traslado de domicilio habitual



1. El personal dispondrá de un día por traslado de su domicilio sin cambio de localidad de residencia, aportando justificante acreditativo.
2. Cuando exista cambio de localidad de residencia, este permiso será de dos días.

r) Permiso por deber inexcusable

1. Se tendrá derecho al tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.
2. A título enunciativo y no limitativo, se entenderá por deber de carácter público y personal:
 - a) Citaciones de juzgados y tribunales de justicia u otro tipo de comparecencias obligatorias ante los mismos, debidamente acreditadas mediante certificado de comparecencia expedido por letrado/a de la administración de justicia, así como citaciones de comisarías o de cualquier otro organismo oficial.
 - b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
 - c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal o concejala, así como de diputada o diputado.
 - d) Asistencia como integrante a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
 - e) Otras obligaciones que necesariamente deban atenderse en horario laboral y que en caso de incumplimiento generen a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa, siempre que queden debidamente acreditadas.

s) Permiso por funciones representativas y formación

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

t) Días compensatorios

1. Cuando los días 24 y 31 de diciembre, exentos de asistencia al trabajo, coincidan en festivo, sábado o día no laborable, se concederán dos días de permiso.
2. Así mismo, cada año natural, se concederán como máximo dos días de permiso cuando coincida con sábado alguna festividad de ámbito autonómico o de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible.

u) Disposiciones comunes a determinados permisos

1. En los permisos por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento y del progenitor diferente a la madre biológica, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.
2. El personal que haya hecho uso de los permisos citados en el apartado anterior, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

**SECCIÓN III
LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Artículo 70. Licencia por asuntos propios

1. Cada año natural, y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares, así como de los días adicionales previstos en este artículo. Cuando el tiempo de trabajo prestado sea inferior a un año, dicho disfrute se calculará de manera proporcional a la jornada efectivamente realizada.

2. El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, teniendo en cuenta que su disfrute no deberá afectar a la adecuada atención al servicio público, por lo que requerirán autorización previa. La solicitud se dirigirá a la correspondiente unidad de personal y su denegación deberá ser motivada acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión.

En cualquier caso, el personal tendrá derecho a disfrutar de los días por asuntos particulares dentro del año natural al que correspondan, no pudiendo quedar condicionado este derecho por la necesidad de autorización previa prevista en el párrafo anterior.

3. Las personas con hijas o hijos menores de 14 años tendrán preferencia para la elección de los días por asuntos particulares durante los periodos escolares no lectivos. Asimismo, la preferencia de elección se aplicará al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años o con discapacidad en situación de dependencia.

4. La Dirección de las Fundaciones, previa negociación con la representación sindical, podrá dictar las normas oportunas, durante el primer trimestre del año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

5. El personal temporal podrá disfrutar de dicho permiso a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la Fundación en la que preste sus servicios. Los periodos trabajados en diversos contratos, dentro del mismo año, que no hayan dado lugar al disfrute de uno de esos días o de los días adicionales que, en su caso, correspondan, se podrán acumular al objeto de hacer efectivo este permiso. Cuando necesidades del servicio debidamente acreditadas, impidan el disfrute de estos días acumulados, se tendrá derecho al abono de estos.

6. Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos por nacimiento, lactancia, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica.

7. Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutará de un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante.

8. Además de los días por asuntos propios referidos al principio de este artículo, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

9. En el supuesto de jubilación del personal, los días compensatorios previstos en el artículo 68.s), se disfrutarán si la festividad por la que se concede el permiso queda comprendida dentro del periodo trabajado antes de la fecha de jubilación.

Artículo 71. Licencia por cursos externos

1. El órgano competente en materia de personal de la Fundación en que presta servicios la persona solicitante, cuando no lo impidan las necesidades del servicio, podrá conceder licencia retribuida, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos contemplados en este Convenio cuyo contenido esté directamente relacionado con las funciones del puesto de trabajo o la carrera profesional administrativa de la persona solicitante.

2. A la solicitud de la licencia deberá acompañarse:

- a) Documentación justificativa del curso, en la que deberán figurar las materias que se imparten, el horario y su duración.
- b) Informe favorable del responsable de la unidad del que dependa la persona interesada justificando la necesidad de la asistencia a dichos cursos de acuerdo con lo previsto en el punto anterior.

3. La denegación de la licencia deberá ser motivada.

4. Durante los permisos de nacimiento, del progenitor diferente de la madre biológica y excedencias por cuidado de familiares, el personal podrá participar en estos cursos.

Artículo 72. Licencia por estudios y estancias

1. La Dirección de las Fundaciones, cuando no lo impidan las necesidades del servicio, podrá conceder licencia de hasta doce meses de duración para la realización de acciones formativas en materias directamente relacionadas con las funciones del puesto o la carrera profesional de la persona solicitante y que no estén comprendidas en el artículo anterior.

2. A la solicitud de la licencia deberá acompañarse:

- a) Documentación acreditativa de la acción formativa, en la que deberán figurar las materias que se imparten y su duración.
 - b) Informe favorable del responsable de la unidad en el que se justifique la conveniencia de la asistencia a dicha acción formativa de acuerdo con lo previsto en el punto anterior.
3. Durante el disfrute de esta licencia se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.
4. Al finalizar el período de licencia por estudios el personal beneficiario presentará a la dirección de la Fundación, certificación acreditativa de los estudios realizados y del cumplimiento de los requisitos para su superación.
- La no presentación o la no superación de los objetivos de la formación por parte de la persona interesada de dicha documentación implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.
5. La licencia se podrá conceder cada cinco años, siempre que estos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

Artículo 73. Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacional

1. La dirección de la Fundación, podrá autorizar licencias para la participación voluntaria, por un periodo no superior a seis meses, en misiones o programas de cooperación internacional al servicio de organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, siempre que conste el interés de la Fundación en su participación, así como el del organismo, gobierno o entidad que lo solicite.
2. A la solicitud deberá acompañarse la documentación referida al programa en la que conste la participación de la persona interesada, así como informe favorable del órgano competente en materia de cooperación internacional.
3. Durante el tiempo de duración de la licencia, la retribución de la persona participante correrá a cargo del organismo en el que preste sus servicios.
4. Finalizada la actividad voluntaria, se aportará certificación del organismo, gobierno o entidad, en la que se acredite el efectivo cumplimiento de la actividad.

SECCIÓN IV LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

Artículo 74. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

1. Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.
2. Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.

Artículo 75. Licencias por interés particular

1. Con una duración máxima de seis meses cada tres años, la dirección de la Fundación, previo informe del órgano competente en materia de personal podrá conceder licencia por interés particular.
 2. Esta licencia se solicitará ante el órgano competente en materia de personal, con una antelación mínima de un mes respecto de su fecha de inicio, salvo casos excepcionales que deberán quedar debidamente justificados. Su denegación deberá ser motivada.
- Salvo en los casos excepcionales a que se refiere el párrafo anterior, el órgano competente en materia de personal deberá informar la licencia y remitirla a la dirección de la Fundación con quince días de antelación a la fecha de inicio a fin de que dicha emita la resolución con carácter previo a la citada fecha.
- Cuando se haya acreditado la imposibilidad de solicitar la licencia con la antelación prevista en el párrafo anterior, el informe del órgano competente en materia de personal previsto en el apartado 1, deberá hacer constar de forma expresa que la justificación aportada por la persona interesada es correcta.
3. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados. De esta previsión, se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales. En este supuesto, y cuando la licencia o la suma de las mismas coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de las vacaciones anuales el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

Artículo 76. Licencia por enfermedad de familiares o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia

1. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho, familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que conviva con la persona solicitante, o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse una licencia, con una duración máxima de un año por cada sujeto causante. El inicio de cada nueva licencia por distinto sujeto causante pondrá fin a la licencia que viniera disfrutándose hasta ese momento.
2. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada con los informes médicos correspondientes.
3. Esta licencia computará en calidad de servicios prestados, pero no en cuanto al devengo de vacaciones.

Artículo 77. Licencia para perfeccionamiento profesional

1. La dirección de la Fundación, a solicitud de la persona interesada, podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional no contemplados en otros artículos de este convenio, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.
2. Su concesión requerirá informe favorable del/la responsable de la persona interesado/a y el visto bueno del departamento de RRHH de la fundación.

**SECCIÓN V
REDUCCIÓN DE JORNADA**

Artículo 78. Reducciones de jornada

1. Se tendrá derecho a la reducción de jornada hasta la mitad de esta, con disminución proporcional de retribuciones:
 - a) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

A estos efectos, son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
 - b) Por tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación.
 - c) El personal que por tener reconocido un grado de discapacidad o por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, extremo que deberá acreditarse inicialmente por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades y, en aquellos casos en que sea revisable, ratificarse de forma anual por dicha Unidad.
 - d) Personal a quien le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa. Siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios, se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas, sin que dicha acumulación pueda suponer, en ningún caso, un periodo superior a seis meses continuados en un periodo de un año a contar desde el día de su inicio.
2. El personal, que por nacimiento de hijas e hijos prematuros o por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, sin perjuicio del permiso por nacimiento previsto en este convenio.
3. Cuando por razones de enfermedad muy grave sea preciso atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes. Para el disfrute de esta reducción se requiere informe del facultativo o facultativa que asiste al/la paciente que determine que la enfermedad es muy grave y la necesidad de cuidados para atender a la persona enferma. Esta reducción quedará sin efecto, aun cuando no haya transcurrido el plazo máximo de un mes, en caso de alta o fallecimiento del familiar. En

el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de este derecho por el mismo sujeto causante, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

4. Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un 50 % de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.

5. La personal víctima de violencia terrorista tendrá derecho a una reducción de jornada en los mismos términos previstos en el apartado anterior.

6. Cuando el personal se reincorpore al servicio efectivo tras la finalización de un tratamiento oncológico podrá solicitar, durante el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica, una reducción de hasta el 25 % de la jornada sin reducción de haberes. Este plazo podrá ampliarse en un mes más cuando el personal justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento oncológico. Los órganos competentes en materia de personal concederán esta reducción cuando la misma favorezca la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el ejercicio de su trabajo. La persona solicitante deberá acompañar la documentación acreditativa de la existencia de esta situación.

Artículo 79. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada

1. Las reducciones de jornada previstas en el artículo 78 son incompatibles entre sí, a excepción de las de los apartados 78.1.c), 78.4 y 78.5, que serán compatibles con las restantes.

2. En el supuesto de que se tenga derecho al disfrute simultáneo de varias reducciones de jornada compatibles entre sí, solo podrá concederse una de ellas sin deducción de retribuciones y al resto se les aplicará la deducción proporcional que corresponda.

3. Si varios trabajadores o trabajadoras tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial. En estos casos, las solicitudes de reducción de jornada parcial deberán presentarse de forma simultánea indicando, tanto el número global de horas de reducción, como el número concreto que disfrutará cada una de las personas solicitantes. El disfrute de la reducción de forma parcial será ininterrumpido, es decir, una vez concedido solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nueva solicitud y resolución del órgano competente.

4. El personal acogido a las anteriores reducciones de jornada verá disminuida proporcionalmente la jornada que realice en las situaciones previstas en el artículo 77.

5. Las reducciones de jornada serán concedidas por la Dirección de las Fundaciones.

6. El personal deberá informar a la Dirección de las Fundaciones, con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

SECCIÓN VI EXCEDENCIAS

Artículo 80. Excedencia voluntaria

1. Los/las trabajadores/as de las distintas Fundaciones, que acrediten 1 año de antigüedad en el puesto de trabajo, tendrán derecho a que se les reconozca una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 4 meses ni superior a los 5 años, siempre que su petición se formalice mediante solicitud expresa por escrito mediando un preaviso mínimo de 15 días a la fecha de efectos y con indicación del concreto período interesado. El preaviso no podrá ser amortizado mediante el disfrute de vacaciones y/o días de libre disposición. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

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

3. El/la trabajador/a deberá solicitar su reingreso por escrito con una antelación mínima de 1 mes a la fecha de vencimiento de la excedencia solicitada. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho, causando baja definitiva.

Artículo 81. Excedencia por disfrute de beca, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento

Si la concesión de la excedencia fuese motivada por disfrute de beca, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del/de la trabajador/a, tendrá derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días. En estos casos no será de aplicación el límite inferior de 4 meses previsto en el artículo anterior, ajustándose la duración al periodo necesario para el desarrollo de la actividad y con un límite máximo de 12 meses.

Artículo 82. Excedencia forzosa

Se estará a lo dispuesto al respecto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 83. Excedencia especial por nacimiento

1. El/La trabajador/a, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa, tendrá derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta tres años desde el nacimiento del hijo o hija, adopción legal o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, pudiendo ser de hasta seis en caso de hijos o hijas con discapacidad física o intelectual con grado de discapacidad superior al 49% a contar desde que la persona trabajadora finalice el descanso obligatorio por nacimiento de hijo o en el momento en que se efectúe la adopción o el acogimiento.
2. El nacimiento o adopción de nuevos hijos o hijas generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.
3. El periodo en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación, todo ello con arreglo a la Ley 39/99 de 5.11.1.999 o legislación vigente posterior.
4. La persona trabajadora deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva.

Artículo 84. Excedencia por cuidado de familiares

1. Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración máxima de tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida, o que aun desempeñándola no supere el salario mínimo interprofesional.
2. El periodo en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia a efectos de antigüedad y de reserva de puesto de trabajo se computará conforme a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, o legislación posterior.
3. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
4. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los y las trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o la empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
5. La persona trabajadora deberá solicitar por escrito la reincorporación con una antelación mínima de 30 días a su vencimiento. En caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

**CAPÍTULO XI.
RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 85. Principios de ordenación y ejercicio de la potestad disciplinaria



1. El régimen disciplinario persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia laboral, ordenación técnica y organización de la Fundación de la que dependan, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de su personal.

2. El presente régimen disciplinario responde a los principios de tipicidad, eficacia y proporcionalidad, siendo su ejercicio potestad de la gerencia de cada Fundación a la que se aplique este convenio.

El personal de las Fundaciones de Investigación Biomédica está sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente capítulo y, en lo no previsto en dicho capítulo, por la legislación que resulte de aplicación.

El personal que indujere a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria, o cooperare de manera proactiva u omisiva para facilitar los mismos, incurrirá en la misma responsabilidad que éstas.

Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Fundación de Investigación Biomédica o los ciudadanos.

3. Las sanciones resultantes de los expedientes disciplinarios serán objeto de anotación en el expediente del trabajador o trabajadora de la Fundación de Investigación Biomédica, siendo su cancelación motivo de impedimento para la apreciación de reincidencia.

Artículo 86. Faltas laborales

1. Se entiende por faltas laborales las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales y estén tipificadas en el presente capítulo, normas de la Fundación o normativa laboral de aplicación.

2. Las faltas cometidas del personal al servicio de las Fundaciones a las que se aplica este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente convenio y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral que resulten de aplicación.

3. Se considerarán faltas leves las siguientes actuaciones de los/as trabajadores/as de las Fundaciones a las que se aplique este convenio:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada al trabajo durante un día en un mes natural.
- c) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La descortesía con quien se relacione durante el desempeño de sus funciones.
- e) El retraso, descuido o negligencia en el desempeño de sus funciones, cuando no suponga falta grave.
- f) El descuido y negligencia en la conservación de las instalaciones, infraestructura, equipos, material y documentación de las Fundaciones, cuando no suponga falta grave.
- g) El descuido en el cumplimiento de las disposiciones expresas sobre seguridad y salud, cuando no constituya falta grave o muy grave.
- h) El incumplimiento de sus deberes u obligaciones, cuando no constituya falta grave o muy grave.
- i) El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto que pudiera constituir la comisión de faltas graves.
- j) El no cumplir con la obligación de registro horario un día salvo causa que lo justifique.
- k) Incumplimiento de las instrucciones de la Fundación en materia de protección de datos de carácter personal, siempre y cuando esta actuación no suponga un perjuicio para la Fundación, vulneración de la normativa de protección de datos o una vulneración de derechos de terceras personas.
- l) Incumplimiento de las instrucciones y protocolos de la Fundación, siempre y cuando esta actuación no suponga un perjuicio para la Fundación.
- m) La no utilización o la utilización inadecuada de la ropa de trabajo cuando no constituya falta grave.

4. Se considerarán faltas graves las siguientes actuaciones de los/as trabajadores/as de las Fundaciones a las que se aplique este convenio:

- a) La desobediencia a las órdenes o instrucciones de un superior, siempre que no constituya una falta muy grave.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
- c) El incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de la Fundación de Investigación Biomédica cuando no constituya falta muy grave.

- d) La grave desconsideración con las y los superiores, compañeros/as y subordinados/as, así como las personas usuarias de las Fundaciones de Investigación Biomédica.
- e) Los daños o deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o vestuario o documentación debidos a negligencia inexcusable.
- f) La falta de comunicación a la Fundación de desperfectos o anomalías observados en las instalaciones, equipos, instrumental o materiales del puesto de trabajo, cuando por tal motivo pueda derivarse un perjuicio para la plantilla.
- g) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del área o unidad o, en general, la actividad de la Fundación de Investigación Biomédica.
- h) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- i) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo consistente en ausencias o faltas de puntualidad que acumulado suponga más de 20 horas al mes.
- j) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o presencias o a impedir que los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo sean detectados.
- k) La falta injustificada de asistencia durante más de dos días continuados, o la acumulación de cuatro faltas en dos meses, computados desde la primera falta, cuando no constituyan falta muy grave.
- l) La negligencia en la utilización de los medios disponibles y en el seguimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales, cuando haya información y formación adecuadas y los medios técnicos indicados, así como el descuido en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien no tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.
- m) El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto que pudiera constituir la comisión de faltas muy graves, así como la inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta grave y la cooperación con un acto sin el cual una falta grave no se habría cometido.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, entendiéndose por tal la comisión y correlativa sanción firme en al menos dos veces.
- o) La indiscreción, violación de secretos de obligada reserva, negligencia o quebrantamiento de ética y/o sigilo profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceras personas o impliquen perjuicios para la Fundación de Investigación Biomédica, caso en que se calificarán como faltas muy graves.
- p) La asistencia a cursos, jornadas, seminarios o congresos durante la jornada laboral sin la previa solicitud y autorización por parte de su superior jerárquico/a. Así como la asistencia online a cualquier tipo de formación no autorizada expresamente por la empresa durante la jornada laboral.
- q) La fabricación o el falseamiento de datos, la publicación duplicada de trabajos no autorizada, la supresión relevante de datos pertinentes y cualquier otra práctica de manipulación con los datos de investigación.
- r) El plagio total o parcial de la obra cuando se omita conscientemente el reconocimiento de autoría y cualquier otra práctica que vulnere los derechos de propiedad intelectual.
- s) El desarrollo de trabajos científicos que se hayan realizado sin las autorizaciones o informes previos legalmente establecidos o que hayan incumplido las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en materia de investigación biomédica, de protección de datos de carácter personal y/o de bioética.
- t) Sacar equipos y medios materiales de la Fundación sin autorización para usos privados, salvo aquéllos de carácter móvil que por su propia naturaleza estén destinados a ser usados fuera de sus instalaciones.
- u) La utilización de los equipos informáticos y de comunicaciones propiedad de la empresa, para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral y sin perjuicio a lo que aparezca en otras disposiciones.
- v) El uso abusivo o fraudulento de los derechos establecidos en este convenio colectivo o cualquier procedimiento de desarrollo de este.
- w) El falseamiento de los documentos justificativos de ausencias.
- x) El uso indebido o contrario a la normativa interna por la que se regulen las condiciones de uso de las tecnologías de la información y comunicación aplicable a las personas usuarias de los sistemas de

información de la Institución, en particular cuando se refiera al correo electrónico y/o sistemas de almacenamiento de información.

- y) Falta de realización de la formación en materia de prevención de riesgos laborales requerida por la Fundación.
- z) La no utilización o la utilización inadecuada de la ropa de trabajo que sea causa o agrave las consecuencias de un accidente laboral.

5. Se considerarán faltas muy graves las siguientes actuaciones de los/as trabajadores/as de las Fundaciones a las que se aplique este convenio:

- a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- b) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- c) La falta de asistencia durante más de cinco días continuados o la acumulación de siete faltas en dos meses sin autorización ni causa justificada.
- d) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- e) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- f) El quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos a la Fundación y a la información relacionada con su proceso y estancia en la Fundación de Investigación Biomédica.
- g) El incumplimiento de lo previsto en materia de confidencialidad en el presente Convenio o en el contrato de trabajo.
- h) El incumplimiento de lo previsto en materia de incompatibilidad tanto en la normativa que la regule como en el presente Convenio o en el contrato de trabajo.
- i) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- j) El incumplimiento del secreto profesional en materia de protección de datos de carácter personal y de la investigación o actividad en la que hubiera participado con ocasión de su relación laboral.
- k) La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento de las instituciones o centros sanitarios para la realización de actividades o funciones ajenas a dichos servicios.
- l) La notoria y manifiesta desobediencia a las órdenes o instrucciones de un superior directo, mediato o inmediato, emitidas por este en el ejercicio de sus funciones, salvo que constituyan una infracción manifiesta, clara y terminante, de un precepto de una ley o de otra disposición de carácter general.
- m) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- n) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- o) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- p) La realización de actuaciones manifiestamente ilegales en el desempeño de sus funciones, cuando causen perjuicio grave a la Fundación, a las instituciones y centros sanitarios o a la ciudadanía.
- q) La agresión física o verbal a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.
- r) El acoso laboral, cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de este o ejerza calumnia o difamación; resultandos agravantes la agresión, chantaje, amenaza o coacción.
- s) El acoso sexual cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de este; serán agravantes las agresiones, chantaje, amenaza o coacción.
- t) No acreditar la certificación negativa del Registro Central de Delincuentes Sexuales, cuando así lo exija la legislación vigente.
- u) La inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta muy grave, así como la cooperación con un acto sin el cual una falta muy grave no se habría cometido.
- v) El exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave al personal subordinado o al servicio.

- w) La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.
- x) La utilización fraudulenta del registro horario.
- y) La fabricación o el falseamiento de datos, la publicación duplicada de trabajos no autorizada, la supresión relevante de datos pertinentes y cualquier otra práctica de manipulación con los datos de investigación cuando tenga repercusión a la imagen de la institución.
- z) El plagio o parcial de la obra cuando se omita conscientemente el reconocimiento de autoría y cualquier otra práctica que vulnere los derechos de propiedad intelectual cuando tenga repercusión a la imagen de la institución.
- aa) El desarrollo de trabajos científicos que se hayan realizado sin las autorizaciones o informes previos legalmente establecidos o que hayan incumplido las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en materia de investigación biomédica, de protección de datos de carácter personal y de bioética cuando tenga repercusión a la imagen de la institución.

Artículo 87. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior serán las siguientes:

1. Por falta leve:
 - a) Apercibimiento, que tendrá que formularse, en todo caso, por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo por un periodo no superior a tres días naturales.
2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo por un periodo no inferior a cuatro días y no superior a un mes.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Despido disciplinario.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo, no inferior a un mes y que no supere los tres meses.
4. El alcance de la sanción se efectuará tomando en consideración el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público y la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.
5. Cumplimiento de las sanciones:

La imposición de sanciones por faltas relativas al incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, incluido el abandono del servicio, se llevarán a cabo sin perjuicio de los descuentos en nómina que procedan.
6. La potestad disciplinaria será ejercida sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial, civil o penal que pudiera derivarse de las faltas cometidas.

Artículo 88. Prescripción, anotación y cancelación de las sanciones

1. 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 empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que se hubieran cometido y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción de las sanciones comenzará desde la firmeza de la resolución sancionadora.

2. La duración del procedimiento no excederá de seis meses, a contar desde su iniciación. Los plazos de prescripción quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el citado plazo, sin mediar culpa de la persona trabajadora expedientada.

La caducidad del procedimiento no implica la prescripción de la falta cometida que se ajustará a la normativa que le resulte de aplicación según el grado de la falta.

3. Las sanciones que se impongan derivadas del expediente disciplinario que serán anotadas en el expediente personal del trabajador o trabajadora, se cancelarán de oficio o a instancia de la persona interesada, conforme a los siguientes periodos, computados desde el cumplimiento de la sanción:

- a) Tres meses para las sanciones impuestas por faltas leves.
 - b) Seis meses para las sanciones impuestas por faltas graves.
 - c) Un año para las sanciones impuestas por faltas muy graves.
4. Las sanciones canceladas no se computarán a efectos de apreciación de la reincidencia.

Artículo 89. Procedimiento disciplinario

1. El procedimiento disciplinario se ajustará a los principios de celeridad, inmediatez y economía procesal, y pleno respeto de los derechos y garantías correspondientes y deberá garantizar a la persona interesada, los siguientes derechos:

- a) Ser notificada del nombramiento de instructora y, en su caso, secretaria, así como a recusar a los mismos.
- b) Ser notificada de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.
- c) Formular alegaciones en cualquier fase del procedimiento.
- d) Proponer cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos.
- e) Ser asesorada y asistida por los representantes de la plantilla.
- f) Actuar asistida de letrado.

2. Procedimiento disciplinario por faltas leves. En el caso de imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente disciplinario. La Dirección notificará al trabajador o trabajadora los hechos que se le imputan y le dará trámite de audiencia para el que dispondrá de un plazo de tres días hábiles desde su notificación, transcurrido este, la Dirección notificará a la persona trabajadora afectada la decisión adoptada en el plazo de tres días hábiles.

3. Procedimiento disciplinario por faltas graves o muy graves. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la incoación de expediente disciplinario que se iniciará de oficio por la dirección de la fundación mediante escrito que contendrá fundamentalmente los hechos imputados, los derechos que le asisten y la designación de instructor/a. Dicho escrito deberá ser notificado a la persona trabajadora afectado y al comité de empresa.

CAPÍTULO XII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 90. Derechos de los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras

1. Las representaciones unitarias de las personas trabajadoras de las Fundaciones corresponderán a los comités de empresa y a los delegados y las delegadas de personal, que tendrán los siguientes derechos: Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los integrantes del comité o delegado/a de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1. Hasta cien trabajadores/as, quince horas.
- 2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores/as, veinte horas.
- 3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, treinta horas.
- 4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as, treinta y cinco horas.
- 5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Para poder ejercer este derecho el/la representante preavisará del uso de su crédito horario a la persona responsable de recursos humanos de la Fundación con veinticuatro horas de antelación, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

2. Proporcionar, según la disposición de la Fundación, un local adecuado en los centros de trabajo de las Fundaciones a que se aplique este convenio, provisto de los medios necesarios para desempeñar sus funciones.

3. Disponer de un tablón de anuncios en cada dentro de trabajo para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue al personal representado fácilmente, Por común acuerdo entre el órgano de representación y la gerencia de las Fundaciones se podrá sustituir este tablón físico por un sitio virtual interno, que se ubicará dentro del portal del empleado/a.

4. Comunicarse con sus representados por los canales electrónicos disponibles en cada Fundación, en los acordados por la gerencia de ésta.

Artículo 91. Competencias de los y las representantes de las personas trabajadoras

Los representantes de las personas trabajadoras elegidas en los centros de trabajo de las diferentes Fundaciones tendrán las competencias que les atribuye la legislación vigente

Artículo 92. De los sindicatos con representación en el comité de empresa

I. Secciones sindicales:

1. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se podrán constituir secciones sindicales en el Ente Público con los derechos y competencias que se les reconocen en la mencionada Ley. En este sentido, se podrán constituir secciones sindicales al amparo del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical en aquellos centros de trabajo adscritos a unidades electorales en las que haya más de cien trabajadores/as.

2. Las secciones sindicales, según la disposición de la fundación, dispondrán de un local adecuado en los centros de trabajo de las Fundaciones a que se aplique este convenio, provisto de los medios necesarios para desempeñar sus funciones. Este local podrá ser compartido por varias secciones y la Representación Legal de los Trabajadores si la Fundación no dispone en sus instalaciones de los recursos necesarios para establecer locales separados.

3. Asimismo, dispondrán de un tablón de anuncios con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a las personas afiliadas del sindicato y a la plantilla en general en cada uno de los centros de trabajo. Por común acuerdo entre la sección sindical y la gerencia de las Fundaciones se podrá sustituir el tablón físico por uno virtual interno.

4. Las secciones sindicales de los sindicatos con representación en el comité de empresa en materia de asamblea tendrán los mismos derechos y en los mismos términos que los reconocidos para el comité de empresa en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

II. Delegados y delegadas sindicales:

Los/las delegados/as sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para las personas integrantes del comité de empresa.

Los/las delegados/as sindicales tendrán acceso a la misma información y documentación que la Fundación ponga a disposición del comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo sobre aquella información que conozcan en razón de su cargo.

Podrán asistir a las reuniones del comité de Empresa, con voz, pero sin voto.

Serán oídos por la Fundación previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a la plantilla en general y a la afiliación a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos, cuando a la Fundación le conste su afiliación.

El número de delegados/as sindicales que cada sindicato podrá tener en la Fundación es el establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y su crédito horario será el fijado para las personas integrantes del comité de empresa.

En el caso de que en un/a delegado/a sindical concorra la condición de formar parte del comité de empresa, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.

Artículo 93. Garantías de los y las representantes sindicales.

Las personas que forman parte del comité de empresa y los delegados y las delegadas de personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán las siguientes garantías:

1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves en el que serán oídos, aparte del/la interesado/a, el comité de empresa o restantes delegados y delegadas de personal.

2. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas,

3. No ser objeto de despido ni de sanción durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que

el despido o sanción se base en la acción del/la trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

4. Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.

Artículo 94. Acumulación de horas sindicales.

1. En virtud de lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los integrantes del comité de empresa y delegados/as sindicales podrán acumular sus horas sindicales en los siguientes términos:

- a) Acumulación de créditos horarios: Los sindicatos con representación en el comité de empresa, atendiendo a criterios de responsabilidad, organización y en aras a conseguir una correcta racionalización de los derechos sindicales, podrán acumular, globalmente o en parte, el crédito horario de los delegados y las delegadas sindicales e integrantes del comité de empresa de su propio sindicato, al objeto de generar una bolsa de horas sindicales.
- b) Creación de la bolsa: Las personas que forman parte del comité de empresa y delegados/as sindicales del mismo sindicato podrán ceder sus créditos horarios para la creación de una bolsa de horas anual. Dicha bolsa se conforma de la totalidad de los créditos correspondientes a los meses del año natural y podrán dar lugar a liberaciones a tiempo total.

En la utilización de estas bolsas las organizaciones sindicales se comprometen a distribuir tanto los créditos horarios como las liberaciones a tiempo total de una forma proporcional a fin de que no se produzcan diferencias importantes que dificulten el funcionamiento de las Fundaciones.

2. La constitución de la bolsa se efectuará con arreglo al siguiente procedimiento: La persona responsable designada por el sindicato, en las Fundaciones, dirigirá una solicitud a la gerencia en la que constarán los siguientes datos: Nombre de las personas representantes, categoría, crédito mensual y número total de horas que conforman la bolsa. A dicho escrito se adjuntará:

- a) La cesión expresa y por escrito de cada uno/a de los/as representantes de su propio crédito a favor de la creación de la bolsa.
- b) Relación de la representación que van a quedar liberados de asistencia al trabajo por utilización de las horas necesarias para su liberación.
- c) Relación de la representación que harán uso de horas sindicales y número de horas que van a consumir en el mes inicial de su efectividad.

3. Las gerencias de las Fundaciones serán los órganos responsables de la comprobación y gestión de la bolsa de horas, no pudiéndose utilizar horas de esta mientras no exista conformidad expresa de la gerencia, que deberá producirse con antelación suficiente a la fecha de su operatividad.

4. Cuando un/a representante unitario o sindical que ha cedido por un año natural su crédito horario para constituir bolsa de horas cause baja en el sindicato o cambie de afiliación sindical, no puede recuperar las horas voluntariamente cedidas, que se mantendrán, por tanto, en la bolsa del sindicato a favor del que se cedieron.

5. Las horas precisas para cada liberación se cifran en ciento cuarenta horas mensuales.

6. Las personas empleadas liberadas de asistencia al trabajo por razón de su actividad sindical permanecerán en activo y conservarán todos los derechos profesionales que les correspondan, percibiendo, mientras se encuentren liberados/as, las siguientes retribuciones: salario y demás complementos. En el supuesto que proceda abonar al personal liberado el complemento de festivos, al tenerlo así asignado el puesto, se tendrá en cuenta el promedio de lo percibido por el resto del personal de plantilla estable de la misma categoría del servicio o unidad a que la persona liberada está adscrita.

7. A las personas liberadas sindicales, bien por dispensa laboral, bien por acumulación de crédito horario, les será abonado en concepto de incentivos la media aritmética de lo percibido por el personal de plantilla estable de la misma categoría, grupo o unidad donde está ubicada la plaza del liberado, en las mismas condiciones que al personal homólogo.

Artículo 95. Derecho de asamblea.

1. La asamblea podrá ser convocada por el de comité de empresa, por las distintas secciones sindicales de los sindicatos con presencia en el comité de empresa o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla, en el centro de trabajo.
2. Las personas convocantes de las asambleas, ya sea el comité de empresa, las secciones sindicales de los sindicatos con representación en el comité de empresa o las personas trabajadoras deberán comunicar a la gerencia, con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, salvo supuestos de fuerza mayor, la convocatoria de la asamblea con la reseña del orden del día que proponen, precisando los nombres de las personas no pertenecientes a la Fundación y que vayan a participar en la misma.
3. La asamblea deberá ser presidida por la persona convocante que será la responsable del normal desarrollo de esta.
4. En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Normas de equivalencia de categorías profesionales

1. Las equivalencias de los puestos que integran la Relación de Puestos de Trabajo de cada Fundación o Instituto deberá proponerse por la persona que ostente la gerencia de cada Fundación o Instituto, requiriéndose el previo estudio y análisis de las mismas entre el equipo directivo de cada Fundación o Instituto y su respectivo comité de empresa. La aprobación de dicha equivalencia corresponderá al Patronato de cada Fundación o Instituto debiendo contar con el previo visto bueno de la persona titular de la Dirección General competente en materia de investigación.
2. La equiparación de las categorías profesionales del personal de gestión de la investigación a sus equivalentes estatutarios del ámbito sanitario en aquellos supuestos en que no exista una equivalencia directa que aplicar, requerirá la previa negociación colectiva basada en atribuir a los puestos objeto de negociación el nivel de funciones descritas para cada categoría.
3. El plazo máximo que tendrá los correspondientes patronatos para aprobar las equivalencias será de 2 meses desde la entrada en vigor del presente convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Antigüedad y carrera profesional

De conformidad con lo previsto en la disposición adicional segunda del Decreto Ley 3/2024, de 20 de marzo, del Consell de medidas urgentes en materia de categorías profesionales y condiciones retributivas del personal investigador de las fundaciones e institutos de investigación biomédica del sector público instrumental de la Generalitat, así como el apartado segundo del artículo 27 en relación con el artículo 25 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en su redacción dada por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, se considera personal de investigación al servicio del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación el personal investigador, el personal técnico y el personal de gestión y a tales efectos y según lo allí previsto, este personal tendrá derecho a la carrera profesional en términos similares a los establecidos para el personal estatutario.

En base a lo anterior, las partes se comprometen a reunirse para negociar sobre antigüedad y carrera y desarrollo profesional durante los tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente convenio, a los efectos de cumplir los plazos dispuestos en la disposición adicional primera del citado Decreto Ley.

TABLAS DE CATEGORÍAS PROFESIONALES, GRUPOS PROFESIONALES, ÁREAS FUNCIONALES Y RETRIBUCIONES SEGÚN EQUIVALENCIA ESTABLECIDA EN EL ANEXO. DECRETO LEY 3/2024, DE 20 DE MARZO DE 2024

CÓDIGO	ÁREA	GRUPO	DENOMINACIÓN	REQUISITOS FORMATIVOS	DESCRIPCIÓN GRUPO	DESCRIPCIÓN CATEGORÍA	FUNCIONES PUESTO	NIVEL RETRIBUTIVO	MOTIVACIÓN NR	NUM. ESTATUTARI	CAT. ESTATUTARI	SALARIO BRUTO ANUAL MARZO 2024
01R	Personal Investigador Laboral (R)	I	Personal Investigador Líder o Senior (Leading Researcher, R4)	Título de Doctorado (MECES 4. EQF8). Excepcionalmente, si la Fundación así lo considera oportuno y ante necesidades justificadas del área podrá aceptarse el nivel MECES 3.	Personal que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales aplicados a la actividad investigadora altamente cualificada. Desempeñan puestos que requieren un alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad. En su caso, podrán realizar funciones de dirección y coordinación de equipos de trabajo, que podrán ser amplios y diversos en el función del puesto ocupado.	Tendrán tal consideración el personal investigador que lidera su área o campo de investigación, con reputación internacional basada en sus aportaciones a la ciencia.	Los establecidos en el artículo 22 y 23 de la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, Tecnología e Innovación	Nivel único		76	Jefe/a servicio facultativo/a A	56.189,98 €

02R	Personal Investigador Laboral (R)	I	Personal Investigador Consolidado (Established Researcher, R3)	Título de Doctorado (MECES 4, EQF8). Excepcionalmente, si la Fundación así lo considera oportuno y ante necesidades justificadas del área podrá aceptarse el nivel MECES 3.	Personal que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales aplicados a la actividad investigadora altamente cualificada. Desempeñan puestos que requieren un alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad. En su caso, podrán realizar funciones de dirección y coordinación de equipos de trabajo, que podrán ser amplios y diversos en función del puesto ocupado.	Tendrán tal consideración el personal investigador que haya obtenido certificación I3/R3 o equivalente	Los establecidos en el artículo 22 y 23 de la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, Tecnología e Innovación	Nivel único	77	Jefe/a sección facultativo/a A	49.169,96 €
-----	-----------------------------------	---	--	---	--	--	--	-------------	----	--------------------------------	-------------

03R	Personal Investigador Laboral (R)	Personal Investigador/a Rec Emergente (Recognised Researcher, R2B)	Título de Doctorado (MECES 4, EQF8). Excepcionalmente, si la Fundación así lo considera oportuno y ante necesidades justificadas del área podrá aceptarse el nivel MECES 3.	Personal que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales aplicados a la actividad investigadora altamente cualificada. Desempeñan puestos que requieren un alto grado de autonomía y responsabilidad. En su caso, podrán realizar funciones de dirección y coordinación de equipos de trabajo, que podrán ser amplios y diversos en función del puesto ocupado.	Tendrán tal consideración el personal investigador posdoctoral que, habiendo completado los proyectos requeridos en la categoría profesional R2A, comienza a ser investigador/a principal de sus propias ayudas y que firma sus publicaciones como autor/a senior (último firmante o autor de correspondencia).	Los establecidos en el artículo 22 y 23 de la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, Tecnología e Innovación	Nivel único	78	Facultativo/a especialista A	41.857,20 €
-----	-----------------------------------	--	---	--	---	--	-------------	----	------------------------------	-------------

<p>O4R</p> <p>Personal Investigador Laboral (R)</p>	<p>I</p>	<p>Personal Investigador Reconocido Novel (Recognised Researcher, R2A)</p>	<p>Título de Doctorado (MECES EQF8). Excepcionalmente, si la Fundación así lo considera oportuno y ante necesidades justificadas del área podrá aceptarse el nivel MECES 3.</p>	<p>Personal que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales aplicados a la actividad investigadora altamente cualificada. Desempeñan puestos que requieren un alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad. En su caso, podrán realizar funciones de dirección y coordinación de equipos de trabajo, que podrán ser amplios y diversos en función del puesto ocupado.</p>	<p>Tendrán tal consideración las personas beneficiarias de programas de contratación de doctores o doctoras para el desarrollo de actividades de investigación, de innovación y de especialización científica en una línea de investigación, o personas beneficiarias de convocatorias a cargo de proyectos, convenios y contratos de investigación destinados a personas con titulación universitaria que estén en posesión de la titulación de doctor o doctora, en ambos casos, bajo el liderazgo de otro investigador o investigadora.</p>	<p>Los establecidos en el artículo 22 y 23 de la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, Tecnología e Innovación</p>	<p>Nivel único</p>	<p>1442</p>	<p>Técnico Salud pública A</p>	<p>38.012,52 €</p>
---	----------	--	---	---	--	---	--------------------	-------------	--------------------------------	--------------------



06R	Personal Investigador Laboral (R)	II	Personal Investigador/a predoctoral (First Stage Researcher, R1)	Grado con título de máster universitario, Licenciado o equivalentes (MECES EQF7), 3.	Personal responsable de un Área/Departamento. Llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el	Realizan funciones de dirección, coordinación o supervisión de un Área/Departamento.	Tendrán tal consideración las personas que estén en la primera fase de su actividad investigadora. Esta actividad investigadora deberán realizarla bajo supervisión. Sus funciones y requisitos serán los establecidos en el artículo 21 de la Ley 14/2011 de junio de la ciencia, tecnología e innovación.	Los establecidos en el artículo 22 y 23 de la Ley 14/2011 de junio de la Ciencia, Tecnología e Innovación	Nivel 3	3º año	552	Residente 3º	23.231,46 €
-----	-----------------------------------	----	--	--	---	--	---	---	---------	--------	-----	--------------	-------------



	Residente 1º
	550
	1º año
	Nivel 1
	Los establecidos en el artículo 22 y 23 de la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, Tecnología e Innovación
Realizan funciones de dirección, coordinación o supervisión de un Área/Departamento.	Tendrán tal consideración las personas que estén en la primera fase de su actividad investigadora. Esta actividad investigadora deberán realizarla bajo supervisión. Sus funciones y requisitos serán los establecidos en el artículo 21 de la Ley 14/2011 de 1 de junio de la ciencia, tecnología e innovación.
Personal responsable de un Área/Departamento. Llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el	Personal responsable de un Área/Departamento. Llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el
	Grado con título de máster universitario, Licenciado o equivalentes (MECES EQF7), 3.
	Personal Investigador/a predoctoral (First Stage Researcher, R1)
	II
Personal Investigador Laboral (R)	Personal Investigador Laboral (R)
08R	

09T	Personal técnico de apoyo a la investigación (T)	<p>Título de Doctorado (MECES 4. EQF8). Excepcionalmente, si la Fundación así lo considera oportuno y ante necesidades justificadas del área podrá aceptarse el nivel MECES 3.</p>	<p>Personal que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales aplicados a la actividad investigadora altamente cualificada. Desempeñan puestos que requieren un alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad. En su caso, podrán realizar funciones de dirección y coordinación de equipos de trabajo, que podrán ser amplios y diversos en función del puesto ocupado.</p>	<p>Tendrán la consideración de responsable de unidad, supervisión científica y responsable científico/a, el personal técnico de apoyo a la investigación que sea capaz de dirigir de forma independiente una plataforma o unidad de investigación.</p>	<p>a) Dirigir, gestionar, impulsar y coordinar el personal y los servicios a su cargo en la plataforma o unidad de investigación de acuerdo con el organigrama oficial de cada entidad. b) Dirigir equipos compuestos por 3 o más personas. En caso de que el equipo sea unipersonal o esté integrado por menos de 3 personas, el nombramiento será autorizado por el órgano de gobierno.</p>	Nivel 3	Supervisión /coordinación de plataforma de 10 o más personas o especial relevancia	Jefe/a de servicio	45.101,28 €
-----	--	--	---	--	--	---------	--	--------------------	-------------

16T	Personal técnico de apoyo a la investigación (T)		Técnico/a de investigación (T3)	Título de Grado, Diplomado o equivalentes (MECES EQFG).	Personal que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas pudiendo ordenar, en su caso, el trabajo de un conjunto de colaboradores directrices de la persona responsable de un Área/Departamento; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones	Tendrán consideración el personal que realiza actividades complejas con objetivos definidos. Integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas pudiendo ordenar, en su caso, el trabajo de un conjunto de colaboradores directrices de la persona responsable de un Área/Departamento; además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales o similares.	<p>a) Dar soporte técnico especializado en las actividades, proyectos o estudios clínicos de la plataforma, unidad o grupo de investigación.</p> <p>b) Desarrollar actividades de control y garantía de la calidad y procedimientos de seguridad en base a los principios de la ética y la integridad de la investigación, la excelencia científica, el respeto y el ejercicio de los derechos de los/las pacientes o similares.</p> <p>c) Actuar como técnico especializado en el desarrollo de protocolos de investigación y procedimientos normalizados de trabajo.</p> <p>d) Actividades accesorias, diversas, necesarias para la implementación y desarrollo de los estudios, propias de su categoría profesional.</p> <p>e) Supervisar y coordinar al personal a su cargo</p>	Nivel 2	Responsable de planificar, organizar, dirigir y coordinar las actividades . Lleva a cabo aspectos administrativos, de gestión y/o técnicos, supervisa y asiste a otros/as miembros del área, lidera y asegura el correcto desarrollo de la actividad.	201	Coordinador Enfermería EAP G1	34.797,44 €
-----	--	--	---------------------------------	---	--	--	---	---------	---	-----	-------------------------------	-------------



	17T	Personal técnico de apoyo a la investigación (T)	Técnico/a de investigación (T3)	Título de Grado, Diplomado o equivalentes (MECES 2. EQF6).	Personal que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas pudiendo ordenar, en su caso, el trabajo de un conjunto de colaboradores	Tendrán consideración el personal que realiza actividades complejas con objetivos definidos. Integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas pudiendo ordenar, en su caso, el trabajo de un conjunto de colaboradores bajo las directrices de la persona	a) Dar soporte técnico especializado en las actividades, proyectos o estudios clínicos de la plataforma, unidad o grupo de investigación. b) Desarrollar actividades de control y garantía de la calidad y procedimientos de seguridad en base a los principios de la ética y la integridad de la investigación, la excelencia científica, el respeto y el ejercicio de los derechos de los/las pacientes o similares.	Nivel 1	134	Gestión función administrativa	29.199,84 €
--	-----	--	---------------------------------	--	--	---	---	---------	-----	--------------------------------	-------------

18T	Personal técnico de apoyo a la investigación (T)	Enfermero/a de investigación (T3)	Título de Grado, Diplomado o equivalentes (MECES 2. EQFG).	Personal que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas pudiendo ordenar, en su caso, el trabajo de un conjunto de colaboradores bajo	Tendrán consideración el personal que realiza actividades complejas con objetivos definidos. Integran, coordinan la ejecución de tareas heterogéneas pudiendo ordenar, en su caso, el trabajo de un conjunto de colaboradores bajo	bajo las directrices de la persona responsable de un Área/Departamento; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales o similares.	responsable de un Área/Departamento; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales o similares.	c) Actuar como técnico especializado en el desarrollo de protocolos de investigación y procedimientos normalizados de trabajo. d) Actividades accesorias, diversas, necesarias para la implementación y desarrollo de los estudios, propias de su categoría profesional. e) Supervisar y coordinar al personal a su cargo	Nivel 3	Supervisor/a de enfermería (coordinación de 3 o más personas)	87	Supervisor/a enfermería-hospital	34.257,34 €
-----	--	-----------------------------------	--	---	--	---	--	---	---------	---	----	----------------------------------	-------------

19T	Personal técnico de apoyo a la investigación (T)	Enfermero/a de investigación (T3)	Título de Grado, Diplomado o equivalentes (MECES EQFG).	Personal que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas pudiendo ordenar, en su caso, el trabajo de un conjunto de colaboradores bajo las directrices de la persona responsable de la Área/Departamento; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones	Tendrán consideración el personal que realiza actividades complejas con objetivos definidos. Integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas pudiendo ordenar, en su caso, el trabajo de un conjunto de colaboradores bajo las directrices de la persona responsable de un Área/Departamento; además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales o similares.	<p>a) Preparación, toma y manejo de muestras en estudios clínicos y/o proyectos de investigación.</p> <p>b) Registro y procesado de datos relativos al estudio/proyecto.</p> <p>c) Actividades accesorias, diversas, necesarias para la implementación y desarrollo de los estudios, propias de su categoría profesional</p>	Nivel 2	Requisito de Especialidad para la realización de las funciones	90	Especialista en enfermería	30.842,60 €
-----	--	-----------------------------------	---	---	---	--	---------	--	----	----------------------------	-------------



	Personal técnico de apoyo a la investigación (T)	20T	Enfermero/a de investigación (T3)	Título de Grado, Diplomado o equivalentes (MECES 2. EQF6).	Personal que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas pudiendo ordenar, en su caso, el trabajo de un conjunto de colaboradores de un conjunto de colaboradores	Tendrán tal consideración el personal que realiza actividades complejas con objetivos definidos. Integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas pudiendo ordenar, en su caso, el trabajo de un conjunto de colaboradores bajo las directrices de la persona	a) Preparación, toma y manejo de muestras en participantes de estudios clínicos y/o proyectos de investigación. b) Registro y procesado de datos relativos al estudio/proyecto. c) Actividades accesorias, diversas, necesarias para la implementación y desarrollo de los estudios, propias de su categoría profesional	Nivel 1	Enfermero/a	Enfermero/a Unidad Hospital SSCC	y 30.004,42 €	
--	--	-----	-----------------------------------	--	--	---	--	---------	-------------	--	---------------	--

21T	Personal técnico de apoyo a la investigación (T)	IV	Ayudante de investigación (T2)	Título de Formación Profesional de Grado Superior equivalente (MECES 1. EQF5).	Trabajadores/as que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o especializadas que requieren de una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad y aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen	Tendrán tal consideración el personal que integra, coordina o supervisa la ejecución de varias tareas homogéneas o especializadas que requieren de una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad y aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución	bajo las directrices de la persona responsable de un Área/Departamento; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales o similares.	responsable de un Área/Departamento; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales o similares.	a) Dar soporte técnico en las actividades o proyectos de la plataforma, unidad o grupo de investigación. b) Realizar tareas de mantenimiento y conservación del equipamiento de complejo de plataforma, unidad o grupo de investigación. c) Realizar tareas de procesado de muestras y almacenamiento. d) Realizar tareas de procesamiento de	Nivel 3	Supervisión /coordinación de 3 o más personas	139	Jefe de grupo C1	27.666,20 €
-----	--	----	--------------------------------	--	--	---	---	--	--	---------	---	-----	------------------	-------------

22T	Personal técnico de apoyo a la investigación (T)	IV	Ayudante de investigación (T2)	Título de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente (MECES 1. EQF5).	<p>Trabajadores/as que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren de una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad y aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que habitualmente por iniciativa de los/as trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados/as por otro/a u otros/as trabajadores/as de grupos profesionales inferiores o similares. Normalmente actuarán bajo</p>	<p>Tendrán tal consideración el personal que coordina o supervisa la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren de una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad y aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que habitualmente por iniciativa de los/as trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados/as por otro/a u otros/as trabajadores/as de grupos profesionales inferiores o similares.</p>	<p>a) Dar soporte técnico en las actividades o proyectos de la plataforma, unidad o grupo de investigación. b) Realizar tareas de mantenimiento y conservación del equipamiento complejo de una amplia plataforma, unidad o grupo de investigación. c) Realizar tareas de procesado de muestras y almacenamiento. d) Realizar tareas de procesamiento de datos experimentales y clínicos. e) Realizar tareas de apoyo y colaboración en las iniciativas tecnológicas y de innovación. f) Realizar tareas de pedido, recepción, almacenamiento y registro del material de laboratorio para desarrollar las actividades de la plataforma, unidad o grupo de investigación. g) Desarrollar actividades básicas de control y garantía</p>	Nivel 2	Requisito de Formación específica para la realización de las funciones	1458	Técnico/a Informática	24.303,96 €
-----	--	----	--------------------------------	--	---	---	---	---------	--	------	-----------------------	-------------

23T	Personal técnico de apoyo a la investigación (T)	IV	Ayudante de investigación (T2)	Título de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente (MECES (EQF5)).	Trabajadores/as que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o especializadas que requieren de una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad y aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa por	Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/a y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores/as y la supervisión de su trabajo	de la calidad y procedimientos de seguridad en base a los principios de la ética y la integridad de la investigación, la excelencia científica, el respeto y el ejercicio de los derechos de los/as pacientes.	Técnico/a Especialista	23.679,84 €	
					Trabajadores/as que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o especializadas que requieren de una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad y aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa por	Tendrán consideración el personal que coordina o supervisa la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren de una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad y aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen	a) Dar soporte técnico en las actividades o proyectos de la plataforma, unidad o grupo de investigación. b) Realizar tareas de mantenimiento y conservación del equipamiento de complejo plataforma, unidad o grupo de investigación. c) Realizar tareas de procesado de muestras y almacenamiento. d) Realizar tareas de procesamiento de datos experimentales y	Nivel 1	97	

24T	Personal técnico de apoyo a la investigación (T)	Auxiliar de investigación (T1)	Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o haber completado los estudios de ciclo formativo básico o de grado medio o equivalentes	Personal que realiza tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro/a u otros/as trabajadores/as y aquellos que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados/as por otros/as trabajadores/as de igual o inferior grupo profesional.	Tendrán tal consideración el personal que realiza tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro/a u otros/as trabajadores/as y aquellos que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados/as por otros/as trabajadores/as de igual o inferior grupo profesional.	Nivel único	158	Aux. administrativo/a	20.587,76 €
-----	--	--------------------------------	--	--	---	-------------	-----	-----------------------	-------------

29M	Personal gestor de apoyo a la investigación (M)	III	Técnico/a de gestión de la investigación (M3)	Título de Grado, Diplomado o equivalentes (MECES 2. EQF6).	<p>Personal que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas pudiendo ordenar, en su caso, el trabajo de un conjunto de colaboradores bajo las directrices de la persona responsable de un Área/Departamento; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones</p>	<p>Tendrán consideración el personal que realiza actividades complejas con objetivos definidos. Integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas pudiendo ordenar, en su caso, el trabajo de un conjunto de colaboradores bajo las directrices de la persona responsable de un Área/Departamento; además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones o similares.</p>	<p>a) Colaborar en la elaboración de informes, estudios o análisis de apoyo a los proyectos de investigación, ensayos clínicos y servicios tecnológicos. b) Participar en la gestión técnica de planes, proyectos, y programas de investigación, así como en sus aplicaciones y resultados. c) Colaborar en el desarrollo de tareas de concepción, diseño, aplicación o mejora en los procesos de gestión de la investigación. d) Promover y tramitar expedientes, realizar propuestas de resolución que requieran una preparación técnica superior con iniciativa propia. e) Supervisar y coordinar al personal a su cargo.</p>	<p>Nivel 2</p>	<p>Responsable de planificar, organizar, dirigir y coordinar las actividades. Lleva a cabo aspectos administrativos, de gestión y/o técnicos, supervisa y asiste a otros/as miembros del área, lidera y asegura el correcto desarrollo de la actividad y/o Funciones de naturaleza multicéntrica y/o con dispersión geográfica y/o coordinación de equipos en toda la Comunidad Valenciana</p>	<p>Coordinador Enfermería EAP G1</p>	<p>34.797,44 €</p>
-----	---	-----	---	--	--	--	--	----------------	--	--------------------------------------	--------------------

31M	Personal gestor de apoyo a la investigación (M)	IV	Ayudante técnico de gestión de la investigación (M2)	Título de Formación Profesional de Grado Superior equivalente (MECES 1. EQF5).	Trabajadores/as que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o especializadas que requieren de una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad y aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen	bajo las directrices de la persona responsable de un Área/Departamento; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales o similares.	responsable de un Área/Departamento; además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales o similares.	de investigación. d) Promover y tramitar expedientes, realizar propuestas de resolución que requieran preparación técnica superior con iniciativa propia. e) Supervisar y coordinar al personal a su cargo.	Realizar actuaciones relacionadas con el procesamiento de datos. b) Realizar actuaciones de apoyo y colaboración en materia de diseño, aplicación o mejora en procesos de gestión de la investigación. c) Realizar tareas de aplicación, mantenimiento y mejora de los procesos de gestión. d) Actividades administrativas de tramitación,	Nivel 3	Supervisión /coordinación de 3 o más personas	139	Jefe de grupo C1	27.666,20 €
-----	---	----	--	--	--	---	---	---	---	---------	---	-----	------------------	-------------

34M	Personal gestor de apoyo a la investigación (M)	V	Auxiliar de la investigación (M1)	Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o haber completado los estudios de ciclo formativo básico o de grado medio o equivalentes	Personal que realiza tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro/a u otros/as trabajadores/as y aquellos trabajadores/as que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados/as por otros/as trabajadores/as de igual o inferior grupo profesional.	Tendrán tal consideración el personal que realiza tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro/a u otros/as trabajadores/as y aquellos trabajadores/as que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados/as por otros/as trabajadores/as de igual o inferior grupo profesional.	a) Realizar actuaciones procedimentales con poco grado de complejidad, relacionadas con el trabajo de gestión, el registro y procesamiento básico de datos, archivado y gestión documental. b) Realizar tareas de apoyo. c) Apoyo en las actividades administrativas de colaboración, tramitación, preparación, comprobación, actualización, tareas ofimáticas, proceso básico de datos, registro y gestión documental, archivo y similares. d) Recepción y atención telefónica, gestión almacén y pedidos.	Nivel 2	Auxiliar	158	Aux. administrativo/a	20.587,76 €
-----	---	---	-----------------------------------	--	--	---	--	---------	----------	-----	-----------------------	-------------

35M	Personal gestor de apoyo a la investigación (M)	v	Auxiliar de gestión de la investigación (M1)	Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o haber completado los estudios de ciclo formativo básico o de grado medio o equivalentes	<p>Personal que realiza tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro/a u otros/as trabajadores/as y aquellos trabajadores/as que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados/as por otros/as trabajadores/as de igual o inferior grupo profesional.</p> <p>Tendrán tal consideración el personal que realiza tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro/a u otros/as trabajadores/as y aquellos trabajadores/as que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados/as por otros/as trabajadores/as de igual o inferior grupo profesional.</p>	Nivel 1	Conserje/a 194	Peón/na	18.786,32 €
-----	---	---	--	--	--	---------	----------------	---------	-------------


