

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
 Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la Fundación para la Investigación del Hospital Universitario y Politécnico La Fe. (Código: 46101102012017).

ANUNCIO

Resolución de fecha 12 de abril de 2017, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la Fundación para la Investigación del Hospital Universitario y Politécnico La Fe.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el 21 de enero de 2017 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el comité de empresa, y considerando que consta el preceptivo informe favorable emitido por la Dirección General de Presupuestos en fecha 27 de diciembre de 2016, a tenor de lo previsto en los artículos 30 y 31 de la Ley 11/2015, de 29 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 2.a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 22.5 del Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

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

València, 12 de abril de 2017.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

CONVENIO COLECTIVO
**FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL
 UNIVERSITARIO Y POLITÉCNICO LA FE**
CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES.
Artículo 1.- Ámbito de aplicación funcional y personal

1. El presente Convenio solo y exclusivamente será aplicable al personal que preste servicios en la Fundación para la Investigación del Hospital La Fe (en adelante "IIS La Fe") estando vinculado a él con contrato laboral formalizado por escrito en cualquiera de las modalidades previstas por la Ley.

2. Queda totalmente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo el personal que se indica a continuación:

a. El indicados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, así como cualquier otro personal que esta norma pueda excluir de su ámbito de regulación.

b. El que realice tareas de administración general o cargos asimilables a la alta dirección del Instituto.

c. Los profesionales que, en el ejercicio de su actividad profesional libre, hayan sido requeridos por el IIS La Fe para prestar servicios y/o colaboraciones profesionales y reciban una contraprestación económica por ello, aun cuando por pacto realicen su actividad laboral en los locales del IIS La Fe. En estos casos sí prevalecerá lo que se establezca en los contratos o convenios formalizados por escrito para el arrendamiento de su servicio y/o colaboración externa.

d. El personal en formación que desarrolle una actividad de carácter formativo en el IIS La Fe, formalizado a través de una beca otorgada por el Instituto, organismo o entidad, pública o privada. Dicho personal se registrará exclusivamente por lo establecido en el "Estatuto del Becario" aprobado por el Patronato del IIS La Fe y por los términos y condiciones establecidos en la convocatoria y documento de concesión formalizado por el IIS La Fe.

e. El personal "Meritorio" que se encuentre desarrollando una actividad de carácter formativo en el IIS La Fe. Dicho personal se registrará exclusivamente por lo establecido en el "Estatuto del Meritorio" aprobado por el Patronato del IIS La Fe y por los términos y condiciones establecidos en el formulario de solicitud presentada por el interesado y la autorización formalizada por el IIS La Fe.

f. El personal que se encuentre desarrollando una estancia temporal como "Visitante", "Voluntario", "Emérito" o similar en algunos de los grupos de investigación del IIS La Fe, al amparo de un contrato, beca, subvención u otros, formalizado al amparo de un programa de colaboración.

Artículo 2.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2018.

Artículo 3.- Denuncia

El presente Convenio podrá ser denunciado para su revisión por cualquiera de las partes firmantes al menos tres meses antes a la fecha de su vencimiento inicial, o a la de su prórroga, mediante comunicación escrita a las representaciones y a la autoridad laboral.

Artículo 4.- Prórroga y revisión

Transcurrido el período de vigencia, el presente Convenio estará en vigor en tanto en cuanto el organismo que lo dicta no apruebe otro que lo sustituya siempre y, en todo caso, por el periodo máximo de un año más.

No obstante lo anterior, en lo que se refiere a las condiciones salariales, éstas deberán ser aprobadas con carácter anual y deberán de tener efectividad desde el 1 de enero de cada ejercicio.

Artículo 5.- Inaplicación del Convenio Colectivo

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el IIS La Fe y los/as representantes de los/as trabajadores/as legitimados/as para negociar un convenio colectivo, previo desarrollo de un periodo de consultas por un periodo no superior a 15 días, podrán acordar la inaplicación del presente Convenio Colectivo a las condiciones de trabajo, en los términos previstos en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- Resolución del Convenio Colectivo

En caso de modificación del estatus jurídico de la entidad, las partes estarán automáticamente legitimadas para negociar otro Convenio Colectivo nuevo.

Artículo 7.- Comisión Negociadora

Una vez denunciado el Convenio de conformidad con lo establecido en el Artículo 3, se constituirá formalmente la Comisión Negociadora para el nuevo Convenio Colectivo en el plazo máximo de 1 mes a partir de la fecha de denuncia.

Artículo 8.- Prelación de Normas

Las normas que contiene el presente Convenio regularán con carácter preferente las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. En aquello que no esté previsto, habrá que atenerse lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de 1 de junio y otras disposiciones aplicables.

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 10.- Garantía personal

Con carácter estrictamente personal, se respetarán aquellas condiciones más beneficiosas, que superen las establecidas en el presente Convenio, que los trabajadores tengan reconocidas a título personal e individual mediante pacto expreso. Esta garantía tendrá carácter estrictamente personal.

Artículo 11.- Absorción y Compensación

Las retribuciones que este Convenio establece, compensan y absorben todas las que haya en el momento de la entrada en vigor, independientemente de su naturaleza o de su origen.

No obstante, ello, las mejoras que se promulguen durante la vigencia de este convenio por disposición legal de aplicación al personal vinculado al presente, tendrán eficacia y serán aplicables si, considerándolas en conjunto y en cómputo anual, superan las aprobadas por el presente convenio. De lo contrario, serán absorbidas y compensadas por las de éste.

Artículo 12.- Comisión Paritaria

1. Como órgano para el seguimiento e interpretación y mejora del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria que estará integrada por 4 miembros, 2 en representación de los/as trabajadores/as y 2 en representación del IIS La Fe. Los/as representantes de los/as trabajadores/as en esta Comisión Paritaria tendrán que ser miembros de la Comisión Negociadora firmantes de este Convenio. Se nombrará a uno/a de sus miembros como Moderador/a y a otro/a como Secretario/a con el fin de redactar los acuerdos que se adoptasen.

2. La Comisión Paritaria ejercerá asimismo funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los casos de discrepancias surgidas entre el Comité de Empresa y el IIS La Fe en torno a la eventual no aplicación de las condiciones de trabajo a las que hace referencia el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como en aquellos otros casos en que las partes, de común acuerdo, lo sometan a su consideración. Será preceptiva su actuación y dictamen antes de que las partes eleven sus discrepancias a una instancia de arbitraje o judicial superior. Los acuerdos que se adopten lo serán de obligado cumplimiento para las partes a las que representan.

3. La comisión, someterá las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, según lo establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana (DOCV 08/07/2010) así como la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral.

4. La Comisión podrá invitar, de común acuerdo, a otras personas en calidad de asesores; éstas tendrán voz pero no voto y no podrán estar presentes en las deliberaciones finales. Para poder asistir, deberán ser citadas a las reuniones por la parte que las haya propuesto, con anterioridad.

5. La sede legal de la Comisión será la misma que la del IIS La Fe; en este momento, Avda. Fernando Abril Martorell, 106 46026 Valencia.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13.- De la organización del trabajo

1. Sin perjuicio de las limitaciones que legalmente se establezcan al respecto, la organización del trabajo es facultad de los órganos de gobierno del IIS La Fe y de los/as Investigadores/as Principales y responsables de los grupos de investigación con la sola limitación de las establecidas en las leyes.

2. Cuando se hayan de adoptar procesos de reorganización y reestructuración de las condiciones de trabajo del personal que sean modificaciones substanciales se estará sujeto, en primera instancia, a lo dispuesto en este mismo Convenio.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14.- Grupos y subgrupos profesionales

La clasificación en categorías profesionales tiene por objeto el adscribir a todo el personal del IIS La Fe en el grupo profesional correspondiente en virtud de la titulación y funciones por las que ha sido contratado.

El personal contratado por el IIS La Fe deberá estar integrado en alguna de los siguientes grupos y subgrupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL 1:

Personal con formación correspondiente al nivel 4 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) o nivel 8 del Marco Europea de las Cualificaciones (EQF), correspondiente con el título de Doctor, que desarrolla su actividad investigadora o de gestión o apoyo a la investigación con cierta autonomía e independencia, pudiendo asumir la coordinación de alguna línea de investigación o área de gestión, pudiendo tener personal a su cargo y

que en todo caso sólo respondería ante el/ la Investigador/a Principal o Responsable del grupo de investigación al que está adscrito o ante la Dirección y Gerencia del IIS La Fe.

GRUPO PROFESIONAL 2:

Personal con una formación correspondiente al nivel 3 del MECES o nivel 7 del EQF, correspondiente con los títulos de Máster o Licenciado, matriculado en el Programa de doctorado o no, que participa y colabora en las líneas y/o proyectos de investigación bajo las órdenes directas y directrices de un/a Investigador/a Principal, un/a Investigador/a Doctor/a o en tareas de administración, como responsable del Área o como técnico superior de gestión o apoyo de investigación bajo la dirección, en su caso, del/la Responsable de Área y/o, en última instancia de la Dirección y Gerencia.

GRUPO PROFESIONAL 3:

Personal con una formación correspondiente al nivel 2 del MECES o nivel 6 del EQF, correspondiente con un título de Grado o Diplomatura, que participa y colabora en las líneas y/o proyectos de investigación o mediante la realización de tareas de gestión y/o apoyo a la investigación bajo las órdenes directas y directrices de un/a Investigador/a Principal, de un/a Investigador/a Doctor/a, de un/a Investigador/a Licenciado/a o Máster, con el/la que, con el conocimiento y autorización del/de la referido/a Investigador/a Principal colabora, o en su caso, del/la responsable del Área de Gestión del IIS La Fe en la que está adscrito/a y en última instancia de la Dirección y Gerencia.

GRUPO PROFESIONAL 4:

Personal con una formación correspondiente al nivel 1 del MECES o niveles 4-5 del EQF, correspondientes con los títulos de Técnico Medio o Técnico Superior, que ejerce las funciones propias de técnico de apoyo de laboratorio asistiendo a un investigador en el desarrollo de labores de apoyo técnico propias de investigación, o en su caso actividades de carácter administrativo bajo las directrices de un/a Técnico Superior de Gestión, de un/a Técnico Superior de Apoyo a la Investigación, y en última instancia de un/a Investigador/a Principal o Responsable de Área y de la Gerencia y/o Dirección del IIS La Fe.

CAPÍTULO IV. INCORPORACIONES Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 15.- Incorporaciones

1. Los puestos de trabajo que se tengan que cubrir, ya sea con carácter temporal (excepto sustituciones o situaciones urgentes) o con carácter indefinido, lo serán mediante convocatoria pública, ya sea de nuevo ingreso o de promoción interna. Quedan excluidos aquellos casos que afecten a cargos de dirección, mando o confianza.

2. En las convocatorias se hará constar los requisitos de cada puesto de trabajo, en cuanto a titulación, experiencia u otros.

3. El proceso de selección garantizará los principios de publicidad, transparencia, igualdad, mérito, capacidad y competencia.

4. El órgano competente de la selección será el Tribunal de selección designado al efecto y constituido por el/la directora/a o miembro de la Comisión de Investigación del Hospital Universitario y Politécnico La Fe, Dirección de la Unidad de Personal del Hospital la Fe e Investigador/a Principal del grupo de investigación para el que se convoca la plaza.

5. Los miembros del referido órgano selectivo podrán realizar las pruebas que consideren pertinentes y que no representen discriminación en la ocupación. La interpretación de los requisitos, competencias y adecuación de los/las candidatos/as será facultad exclusiva del Tribunal de Selección, quien podrá declarar desierta la convocatoria si, según su criterio, los/las candidatos/as no reúnen las condiciones que considere necesarias para acceder a la plaza convocada.

Artículo 16.- Modalidades de contratación

Serán admisibles todas las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 14/2011 de la Ciencia, Innovación y Tecnología.

Artículo 17.- Contrato Predoctoral

Podrá formalizarse con el personal del grupo profesional 2 que se encuentre cursando la tesis doctoral y se regirá por lo dispuesto en el Art. 21 de la Ley 14/2011 de la Ciencia, Innovación y Tecnología.

Artículo 18.- Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación Podrá formalizarse con el personal del grupo profesional 1 y se registrará por lo dispuesto en el Art. 22 de la Ley 14/2011 de la Ciencia, Innovación y Tecnología.

Artículo 19.- Contrato de investigador distinguido

Se registrará por lo dispuesto en el Art. 23 de la Ley 14/2011 de la Ciencia, Innovación y Tecnología.

Artículo 20.- Contrato de prácticas

1. Podrá formalizarse con quien esté en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, siempre que:

a. No hubieran transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un/a trabajador/a con diversidad funcional, desde la obtención de la titulación.

b. Que el/la interesado/a no hubiera estado contratado/a durante 2 años bajo esta modalidad contractual con el IIS La Fe o cualquier otra empresa o entidad.

2. Sólo se podrá concertar este tipo de contratos con el personal incluido en los grupos profesionales 2, 3 y 4.

3. El período de prueba en este tipo de contratos no podrá ser superior a:

- Dos meses, para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1

- Tres meses, para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3

- Cuatro meses, para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título universitario.

4. En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21.- Contrato para la realización de un proyecto de investigación

1. Podrá formalizarse con personal investigador o técnico cuando la causa que motive el contrato sea la realización de proyectos de investigación propios, aprobados como tal por la Comisión de Investigación y Comité Ético del Hospital La Fe siguiendo el procedimiento establecido al efecto, o concedidos o concertados con otras entidades públicas o privadas.

2. La duración de estos contratos estará supeditada a la duración del proyecto de investigación que constituye su objeto y/o al mantenimiento de la correspondiente línea de financiación a la que se sujeten.

En este sentido, supondrá la finalización de la duración de este tipo de contratos, con independencia de la situación del contratado, ya fuere situación de IT, baja derivada de cualquier causa legalmente prevista o cualesquiera otras circunstancias personales o laborales:

a) La finalización o extinción del proyecto o fase/ paquete de trabajo al que el contrato está ligado

b) La finalización o terminación de los recursos económicos adscritos a dicho proyecto

c) La terminación o extinción de la línea de financiación específica asignada a la contratación de personal dentro de dicho proyecto

3. El personal vinculado por esta modalidad contractual prestará sus servicios única y exclusivamente en el marco del proyecto de investigación que constituye el objeto de su contrato, sin que pueda colaborar o realizar actividades diferentes o de proyectos distintos para las que ha sido contratado.

No obstante ello, teniendo en cuenta el interés profesional, para la formación, crédito y prestigio, del personal investigador, será admisible la colaboración o participación en otro proyecto de investigación I actividad investigadora de manera voluntaria e independiente de la prestación de servicios regidos por el presente contrato y, siempre, previa solicitud del/la interesado/a y autorización expresa de su Investigador/a Principal y de la Dirección del IIS La Fe, sin que ello

suponga la adquisición de su condición de trabajador/a fijo/a a los efectos prevenidos en el Art. 15.3 del E.T.

4. En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el art. 15.1 a) y en la Disposición Adicional Decimoquinta.

Artículo 22.- Contrato de duración temporal para la realización de una obra o servicio determinado

1. Podrá formalizarse con personal de cualquier grupo profesional para cubrir tareas que tengan por objeto la realización de trabajos con autonomía y sustantividad propia y/o, extraordinarios u ocasionales que no puedan ser formalizados a través de las otras modalidades contractuales existentes.

2. A tal efecto, se entenderá como obra o servicio determinado con sustantividad propia dentro de la actividad de los organismos incluidos dentro del ámbito funcional de la presente Normativa, las siguientes:

a. La realización de tareas como personal técnico de apoyo o como personal titulado superior investigador, ya sean de carácter científico o administrativo, vinculadas al desarrollo de un Proyecto o actividad determinada aprobado y financiando con fondos públicos o privados y por tanto dirigidas a la consecución de los objetivos del mismo.

b. La realización de tareas de manejo y procesamiento de muestras, extracción y cuantificación de ácidos nucleicos, realización de cultivos celulares, realización de técnicas de biología molecular, amplificación por PCR, secuenciación, realización de técnicas de citogenética molecular y otras que constituyan apoyo técnico a diferentes líneas de investigación activas.

c. La realización de tareas de gestión y/o coordinación de los diferentes proyectos o ensayos clínicos de un determinado Servicio, Grupo o Área.

d. La realización de tareas o actividades vinculadas o enmarcadas dentro de la prestación de un servicio determinado contratado o concertado por cualquier entidad al IIS La Fe

3. El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto y la línea de financiación a la que están sujetos.

4. La duración del contrato estará supeditada a la duración exigida para la realización de la obra o servicio y/o al mantenimiento de la línea de financiación de la misma.

Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de la obra o servicio objeto del contrato y prorrogable en función de la disponibilidad de la línea de financiación.

En este sentido, supondrá la finalización de la duración del presente contrato, con independencia de la situación del contratado, ya fuere situación de IT, baja derivada de cualquier causa legalmente prevista o cualesquiera otras circunstancias personales o laborales: (a) la finalización de la obra o servicio que constituye su objeto, (b) la finalización o terminación de los recursos económicos adscritos a dicha obra o servicio, o (c) la terminación o extinción de la línea de financiación específica asignada a la contratación de personal dentro de dicha obra o servicio.

5. Será válida la actualización del objeto de este tipo de contrato, esto es, de la obra o servicio determinado que lo justifica, manteniendo la vigencia del contrato temporal original siempre que la misma no suponga una total novación de la obra o servicio o determinado y mantenga cumpla las premisas legales para constituir el objeto de esta modalidad contractual. La referida novación del objeto no supondrá la adquisición de la condición de trabajadores fijos siempre que el nuevo objeto se adecue al régimen aplicable a esta modalidad contractual.

6. El personal vinculado por esta modalidad contractual prestará sus servicios en el marco del proyecto de investigación, de la obra o del servicio que constituye el objeto de su contrato.

No obstante ello, teniendo en cuenta el interés profesional, para la formación, crédito y prestigio, del personal investigador, éste podrá colaborar o participar en otro proyecto de investigación/actividad investigadora de manera voluntaria e independiente de la prestación de servicios regidos por el presente contrato y, siempre, previa solicitud del/la interesado/a y autorización expresa de su Investigador/a Principal y de la Dirección del IIS La Fe, sin que ello suponga la

adquisición de su condición de trabajador fijo a los efectos prevenidos en el Art. 15.3 del E. T.

7. En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Art. 15.1 a) del E.T. y Disposición Adicional Decimoquinta del E.T.

Artículo 23.- Contratos temporales de carácter eventual por circunstancias de la producción

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal. En el contrato se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancias que lo justifique. A tal efecto, se entenderá causas justas para la formalización de esta modalidad contractual, entre otras situaciones, cuando se trate de cubrir los períodos de vacaciones, acumulación de lactancia y otros permisos retribuidos del personal.

Estos contratos podrán tener la duración máxima prevista en la legislación vigente.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Art. 15.1 b) del E T

Artículo 24.- Contrato de interinidad para la sustitución de trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Podrá formalizarse para la sustitución de trabajadores/as durante bajas de I.T., bajas maternales o excedencias, a excepción de aquellos contratos vinculados a financiación nominal, y se regirá por lo dispuesto en el Art. 15.1 c) del E.T

CAPÍTULO V. PERÍODO DE PRUEBA Y EVALUACIÓN ANUAL

Artículo 25.- Período de prueba

1. Se establece un periodo de prueba, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada, a excepción de los contratos formativos, de 6 meses para el personal con titulación superior y de 2 meses para el resto de personal.

2. La situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento que afecten al trabajador/a en el transcurso del periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

3. El periodo de prueba se tendrá que pactar por escrito y, durante éste, tanto el/la trabajador/a como el IIS La Fe podrán resolver libremente el contrato de trabajo comunicándolo por escrito a la otra parte, sin obligación de preaviso ni derecho a indemnización.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el/la trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el IIS La Fe, bajo cualquier modalidad de contratación. Será válido en cambio, cuando las funciones a realizar sean diferentes a las realizadas en virtud del contrato anterior.

Artículo 26.- Evaluación Anual

En los casos en los que así se establezca en el contrato, la continuidad y vigencia del personal, podrá quedar supeditado a la superación de las evaluaciones que se determinen al respecto del grado de cumplimiento de los objetivos esperados, siempre en los términos que en su momento se determinen y aprueben en un concreto Procedimiento o Plan de Evaluación.

CAPÍTULO VI. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 27.- Excedencia voluntaria

1. Los/las trabajadores/as que acrediten 1 año de antigüedad en el IIS La Fe 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 con indicación del concreto período interesado. 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 concesión de excedencias voluntarias, de duración inferior a 4 meses, o al personal que no cuente con la antigüedad de 1 año dependerá de la decisión discrecional de la Dirección del IIS La Fe y en su caso, se ajustará a los términos y condiciones establecidos al efecto en cada caso.

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

4. Salvo que el IIS La Fe reconozca lo contrario, el/la solicitante sólo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría en el grupo en el que estaba adscrito/a y siempre que el proyecto al que está adscrito su contrato siga vigente y queden fondos disponibles.

5. No obstante lo anterior, en los casos en los que expresamente se reconozca la reserva del puesto de trabajo, esta reserva quedará condicionada en todo caso a la continuidad del proyecto o servicio para el que había sido contratado/a y la disponibilidad de fondos del mismo.

6. 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 en el IIS La Fe.

7. Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del/de la trabajador/a, se le computará la antigüedad durante dicho periodo de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días, siempre y cuando siga en vigor la continuidad del proyecto o servicio para el que había sido contratado y la disponibilidad de fondos del mismo.

Artículo 28.- Excedencia forzosa

Se estará a lo dispuesto al respecto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores y su reincorporación estará condicionada a la continuidad del proyecto o servicio para el que había sido contratado y la disponibilidad de fondos del mismo.

Artículo 29.- Excedencia especial

Se regirá por lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.- Extinción del Contrato de Trabajo

1. Las causas, forma y efectos de la extinción del contrato son las establecidas en la legislación vigente con las especificaciones que se indican en los puntos siguientes.

2. Quien desee cesar voluntariamente en el servicio del IIS La Fe, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del Área Desarrollo de Personas por escrito con al menos 15 días de antelación. En caso de incumplimiento del referido preaviso, el IIS La Fe tendrá derecho a exigir y/o descontar al/a la contratado/a de sus retribuciones el salario correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

3. En el caso de los contratos para la realización de un proyecto de investigación y contratos de duración temporal para la realización de una obra o servicio determinado, regulados en los Arts. 13 y 14 del presente Convenio respectivamente, siempre que así se acuerde expresamente, se entenderá que la finalización de la duración del mismo en los siguientes casos:

a) Cuando finalice el Proyecto de Investigación, la obra o el servicio determinado que constituya su objeto.

b) Cuando se agote la línea de financiación específica asignada a la contratación de personal dentro del proyecto o servicio que constituye su objeto.

4. Cuando un/a trabajador/a cese en del IIS La Fe, sea cuál sea la causa, deberá hacer entrega a su responsable inmediato, en aquel mismo momento, todo el equipo de trabajo y de protección individual que le hubiera sido entregado cuando ingresó, o a lo largo de su relación laboral con el IIS La Fe, así como cualquier otro efecto, tarjeta de identificación, material o vestuario. De la misma forma, deberá dejar libre y en el mismo estado en que le fue entregada, la taquilla personal que, en su caso, le hubiera sido asignada.

En caso de incumplimiento de esta obligación, el IIS La Fe queda facultado para hacer las actuaciones oportunas para el correcto funcionamiento de los servicios así como para deducir de la liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes o, en su caso, exigir, el importe equivalente al valor de mercado de los utensilios no devueltos o, en su caso, del coste de reparación de los eventuales daños ocasionados al material entregado.

CAPÍTULO VII. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 31.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales con los descansos que establezca la Ley.

Artículo 32.- Control horario y Justificación de ausencias

1. Las ausencias y demás incidencias se notificarán con carácter inmediato al responsable jerárquico, sin perjuicio de su justificación previa o posterior según el caso, que a su vez lo comunicará al Área de Desarrollo de Personas del IIS La Fe.

2. En los casos de incapacidad temporal y maternidad será obligatoria la presentación tanto del parte de baja médica, a partir del segundo día de enfermedad, como de los partes de confirmación o, en su caso, el parte de alta médica, expedidos por el médico competente.

CAPÍTULO VIII. DESCANSO ANUAL

Artículo 33.- Vacaciones anuales

1. Los/las trabajadores/as disfrutarán de 22 días hábiles de vacaciones anuales a partir del año de antigüedad en el IIS La Fe. Los/as trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado, computando por un mes las fracciones inferiores a este período.

2. El periodo de disfrute de las vacaciones será, desde que se devenguen hasta el 31 de enero del ejercicio siguiente. Transcurrido dicho periodo, el/la trabajador/a perderá el derecho a disponer de los días pendientes. Todo ello sin perjuicio de lo señalado en el artículo 38.3 ET relativo a la coincidencia del periodo vacacional con IT derivada del embarazo, parto o lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4-5-7 del artículo 48 ET

3. Sin perjuicio de lo anterior, al menos el 75% de las vacaciones deberán ser disfrutadas desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

4. El disfrute de vacaciones requerirá siempre la previa solicitud por escrito del/la contratado/a y posterior autorización del/la Investigador/a Principal del proyecto, del/la Coordinador/a del Área de Desarrollo de Personas y/o de la Dirección del IIS La Fe, con el fin de no entorpecer el desarrollo de la investigación.

5. El disfrute de las vacaciones anuales que correspondan (ya sean total o en la parte proporcional al tiempo trabajado) es obligatorio, no siendo posible en ningún caso su compensación económica, ni siquiera en los casos de extinción del contrato antes de la finalización del año natural, en cuyo caso éstas deberán ser disfrutadas antes de la finalización del presente contrato.

Artículo 34.- Festivos intersemanales

El personal del IIS La Fe tendrá derecho a disfrutar de los días festivos legalmente establecidos en el Calendario Laboral publicado cada año en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana para la localidad de Valencia.

Además de los días festivos legalmente reconocidos, los/las trabajadores/as del IIS La Fe tendrán derecho a disfrutar como festivos no recuperables los días 18 de marzo y 24 y 31 de diciembre.

Artículo 35.- Permisos retribuidos.

El personal del IIS La Fe, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a. Por muerte. accidente grave, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad; de 3 a 7 días de permiso según la gravedad y otras circunstancias que concurren, a saber:

b. Por accidente o enfermedad grave u hospitalización: 4 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y hasta 7 días cuando se produzca en distinta localidad (un día adicional por cada 100 Km. de distancia).

c. Por fallecimiento: 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y hasta 5 días cuando sea en distinta localidad (un día adicional por cada 100 Km. de distancia).

d. Por matrimonio 15 días naturales consecutivos.

e. Por matrimonio de familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad; 1 día.

f. Por nacimiento. acogimiento o adopción de hilo; 2 días naturales consecutivos, acumulables a cualquier otro permiso. En caso de desplazamiento se ampliará por 2 días más.

g. Por alumbramiento 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso podrá distribuirse entre ambos cónyuges siempre que las seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, sean disfrutadas por la mujer. En los casos de parto prematuro o en aquello en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

h. Por lactancia de un hijo menor de 9 meses; 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos porciones. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por (i) una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio o final de la jornada, con la misma finalidad, o bien, (ii) el disfrute acumulado del permiso de lactancia en jornadas completas equivalentes a 16 días hábiles. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

i. Por traslado de domicilio habitual; 1 día.

j. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

k. Para asistir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, tanto propias como de menores, ancianos o personas con diversidad funcional a su cargo, el personal dispondrá del tiempo indispensable que coincida con su jornada de trabajo, siempre que justifique debidamente la misma.

l. Se establece un periodo de dos días, por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad reconociendo, además, la posibilidad de que si el trabajador precisa desplazarse al efecto, se le reconocerá un plazo mayor, siendo este de cuatro días.

m. Para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros de enseñanzas durante el día de celebración.

n. Hasta 12 días al año para acudir a congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que viene desempeñando o esté relacionado con su formación profesional, debidamente justificado previa solicitud por escrito (adjuntando documento o certificado que lo acredite) y autorización del/la Investigador/a Principal de su proyecto, del/la Responsable del Área de Desarrollo de Personas y/o de la Dirección.

o. Se concederán 2 días de permiso retribuido para asuntos propios, cuya fecha de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora. En ningún caso podrán descontarse estos permisos de las vacaciones reglamentarias.

Artículo 36.- Reducción de jornada por guarda legal.

1. Tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla:

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con diversidad funcional, que no desempeñe una actividad retribuida.

b) Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2. Asimismo, el/la progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

3. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los/las trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as del IIS La Fe generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección y/o Gerencia del

IIS La Fe podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Para el disfrute del presente permiso, el/la interesado/a deberá solicitarlo con una antelación de al menos 15 días de antelación a la fecha de inicio de la reducción de jornada; debiendo preavisar con la misma antelación su reincorporación a la jornada completa.

5. Con el objetivo de garantizar el buen funcionamiento del servicio y/o de la línea de investigación de cada grupo, las concreciones horarias de la reducción de jornada se convendrán entre el/la interesado/a y el Investigador/a Principal o Responsable.

CAPÍTULO IX. SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 37.- Retribución salarial

1. La retribución anual mínima será la que determinen las bases de la convocatoria al amparo de la cual se formaliza el correspondiente contrato trabajo y en todo caso, será la que finalmente acuerden las partes.

2. Sin perjuicio de lo anterior y con carácter general para todo tipo de contratos, la retribución salarial mínima viene supeditada a lo que establezca el presupuesto o la línea de financiación específicamente concedida por el organismo o entidad financiadora de cada contrato, por lo que el mismo no es susceptible de revisiones ni incrementos de IPC automáticos, siempre que dicho salario no sea inferior a los mínimos salariales aprobados anualmente.

3. No obstante lo anterior, en cualquier caso la retribución salarial ha de respetar los mínimos salariales anualmente aprobados por el Patronato del IIS La Fe previo atendiendo al informe y/o la propuesta previamente realizada al respecto por el Comité de Empresa.

4. Para el año 2017 los salarios brutos mínimos anuales serán los siguientes: (Se adjunta Anexo I)

5. En caso de variación de la financiación otorgada para un contrato laboral por parte de la entidad financiadora, podrá modificarse el salario convenido adecuándose a la nueva financiación concedida pero siempre respetando los mínimos salariales aprobados anualmente.

Artículo 38.- Gratificaciones extraordinarias.

1. El personal del IIS La Fe tendrá derecho a la percepción de 2 gratificaciones extraordinarias que se devengarán: la de verano; desde el 1 de enero al 30 de junio y la de navidad; desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

2. Cada una de las gratificaciones será del importe de 30 días del Salario Base.

3. Ambas gratificaciones serán abonadas mediante su prorrateo en las 12 mensualidades.

Artículo 39.- Horas extraordinarias.

Son horas extraordinarias las que se realicen por expresa petición por encima de la jornada contractualmente establecida. Su realización tendrá carácter voluntario para el/ trabajador/a.

Las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas con descanso en equivalente horario siempre que su realización hubiera sido autorizada por el/la Investigador/a Principal/Responsable, Responsable del Área de Desarrollo de Personas/Gerencia, previa solicitud por escrito y su retribución será el valor de la hora ordinaria.

Artículo 40.- Prestaciones económicas en la situación de incapacidad temporal.

Durante las suspensiones del contrato derivada de situaciones de Incapacidad Temporal, el IIS La Fe complementará la prestación correspondiente en los términos de la legislación o normativa aplicable en cada momento.

CAPÍTULO X. FORMACIÓN

Artículo 41.- Formación.

1. El IIS La Fe promoverá la formación de sus profesionales a través del Área de Docencia del Hospital U. y P. La Fe, con la finalidad de mejorar la capacidad y el conocimiento del personal, así como de impulsar el desarrollo profesional, en el ámbito de la investigación y la transferencia de resultados.

2. En este sentido, el referido Área de Docencia y el/la representante del IIS La Fe en el mismo designado al efecto, se encargarán de:

a) Detectar las necesidades formativas de cada grupo de investigación.

b) Proponer criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación anuales en base a las necesidades de formación vinculadas a los puestos de trabajo: prioridades, colectivos destinatarios, etc.

c) Velar por la equidad en la distribución de formación continuada.

d) Hacer el seguimiento de la realización y cumplimiento del plan de formación anual.

e) Identificar los resultados de la evaluación de las acciones formativas para aportar propuestas de mejora.

CAPÍTULO XI. MOVILIDAD FUNCIONAL Y MODIFICACIONES SUSTANCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 42.- Movilidad funcional

Se regirá por lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 43.- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

En cuanto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes salvedades:

a) Entre otras, se entenderá que concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando exista una variación de la línea de financiación o del presupuesto asignado para personal en el Proyecto de Investigación al que está adscrito cada contrato de trabajo que determine la necesaria reducción de la retribución salarial pactada y en consecuencia, la consiguiente reducción de la jornada laboral.

b) En ningún caso se entenderá como modificación sustancial de las condiciones de trabajo a los efectos prevenidos en el Art. 41 del E.T. las posibles variaciones del horario de trabajo de carácter puntual y extraordinario derivadas de la adaptación a las necesidades y buen fin de la propia actividad investigadora.

CAPÍTULO XII. SALUD LABORAL

Artículo 44.- Administración de la prevención de riesgos laborales

Habida cuenta del carácter público y dependiente de la Conselleria de Sanidad de la Generalitat Valenciana y de la convivencia directa con el personal del Hospital Universitario y Politécnico La Fe en las instalaciones del mismo, la protección eficaz de la integridad física y de la salud en el trabajo del personal del IIS La Fe será asumida y garantizada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Salud La Fe de la Generalitat Valenciana, quien se encargará de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos para el personal del IIS La Fe en iguales condiciones que para el personal del propio Hospital Universitario y Politécnico La Fe.

Sin perjuicio de lo anterior, el IIS La Fe se encargará de velar por el estricto cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte del Servicio referido que garantice la completa integridad y salud laboral de su personal.

Artículo 45.- Protección de la Maternidad.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender 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. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el IIS La Fe adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, el IIS La Fe deberá determinar, previa consulta con el Investigador Principal o Responsable de la trabajadora y del Comité de Seguridad y Salud del IIS La Fe, la

relación de los puestos de trabajo en el Grupo o Servicio exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto,

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 .d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1 .d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas y sus cónyuges tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al IIS La Fe y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO XIII. PLAN IGUALDAD Y MEDIDAS ESPECIFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

Artículo 46.- Plan de Igualdad

En aplicación del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el IIS La Fe está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en la que se determine en la legislación laboral.

Artículo 47.- Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad, que se definirá en el Plan de Igualdad del IIS La Fe, será la encargada de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, y se dará cuenta del mismo, a la Dirección del IIS La Fe. A través de dicho seguimiento, se conocerán los obstáculos que van surgiendo durante la implantación de la acción concreta y los resultados obtenidos; permitiendo una mejora en ellos y permitiendo los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones.

CAPÍTULO XIV. DERECHOS SINDICALES

Artículo 48.- Derechos de asociación y reunión

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

El IIS La Fe respetará el derecho de reunión de sus trabajadores/as y aceptará la celebración de asambleas dentro de su recinto y durante las horas de trabajo necesarias, con el previo conocimiento del/la Investigador/a Principal y/o Responsable Jerárquico y la Dirección, garantizando los trabajadores/as su orden y el no perjuicio de las investigaciones desarrolladas.

Las asambleas se celebrarán de mutuo acuerdo durante las horas que menos trastornos produzcan a las líneas de investigación desarrolladas.

Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado en razón a su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal del IIS La Fe.

Los/as delegados/as de personal, delegados/as sindicales y miembros del Comité de Empresa, tendrán las competencias, derechos y garantías que establecen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones vigentes.

CAPÍTULO XV. EXCLUSIVIDAD

Artículo 49.- Exclusividad

1. Siempre que así se establezca por escrito y se den los presupuestos legales previstos en el Art. 21 del E.T., la prestación de servicios del personal vinculado al presente Convenio será de carácter exclusivo.

2. Sin perjuicio de lo anterior, cuando esté legalmente capacitado para ello, el personal del IIS La Fe podrá llevar a cabo actos clínicos, guardias médicas u otra actividad para otra entidad siempre que éstos estén directa e inequívocamente relacionados con el proyecto de investigación, obra o servicio al que está adscrito su contrato.

Para ello, será necesario la solicitud del interesado, un informe por parte del Investigador/a Principal y de la Comisión de Investigación y la expresa autorización por parte de la Dirección/Gerencia del IIS La Fe, única competente para autorizar expresamente la compatibilidad, en los términos que proceda.

3. Así mismo, el personal contratado a tiempo parcial podrá compatibilizar su trabajo con la realización de otra actividad remunerada dentro del ámbito público o privado diferente de la desarrollada en el IIS La Fe siempre y cuando hubiera obtenido autorización expresa y por escrito del Investigador/a Principal y de la Dirección/Gerencia del IIS La Fe. En tales casos, el Investigador Principal, la Comisión de Investigación y la Dirección/Gerencia del IIS La Fe velarán para que dicha circunstancia no interfiera en el desarrollo de la investigación o funciones a la que se adscribe el presente contrato.

4. No existirá amparo jurídico para las actividades clínicas que no hayan sido expresamente autorizadas por el IIS La Fe

5. Cualquier desviación, ocultación o abuso podrá ser considerada como falta laboral muy grave susceptible de ser sancionada mediante el despido disciplinario.

CAPÍTULO XVI. OBLIGACIONES LABORALES

Artículo 50.- Secreto profesional

Todo el personal del IIS La Fe queda obligado a guardar secreto profesional al respecto de:

a) Los datos de carácter personal o de pacientes o tuviese conocimiento de los mismos a los que tuviera acceso con ocasión de su prestación laboral.

b) Los datos de la investigación o actividades en las que hubiera participado durante su prestación de servicios.

Artículo 51.- Garantía de confidencialidad.

1. Al amparo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, todo el personal del IIS La Fe está obligado a guardar absoluta confidencialidad, tanto durante la vigencia del presente contrato como durante los 5 años posteriores a su terminación, sobre cualquier información, dato, proceso, método, notas, análisis, estudios, recopilaciones, informes y documentos científicos de cualquier naturaleza y en especial los relativos a pacientes que hubiera obtenido o que hubiera podido acceder a él como consecuencia del trabajo desarrollado al amparo del contrato suscrito con el IIS La Fe y que no cuente para ello con la autorización expresa del/la Investigador/a Principal y/o la Dirección de la misma. En concreto, todo el personal del el IIS La Fe está obligado a abstenerse de divulgar, reproducir, revelar y/o utilizar la referida información en beneficio propio ni para el desarrollo de proyectos elaborados para terceras personas, ya sean físicas o jurídicas, sin autorización expresa del IIS La Fe.

2. Sin perjuicio de las posibles responsabilidades civiles o penales que en su caso pudieran derivarse, la inobservancia de lo anterior será considerada falta muy grave sancionable mediante despido disciplinario

Artículo 52.- Propiedad Industrial e Intelectual.

1. De conformidad con lo dispuesto en los Art.15.1 y 17.1 de La Ley 11/1986 de 20 de marzo, de patentes de investigación y modelos de utilidad, las invenciones realizadas por el/la contratado/a durante la vigencia de su contrato, que sean fruto de una actividad de investigación explícita o implícitamente constitutiva del objeto del este

contrato, serán consideradas invenciones de carácter laboral y por tanto la titularidad y los derechos de explotación de las mismas, según la Ley, pertenecerán al IIS La Fe

2. Así mismo y, al amparo del Art.15.2 de la referida Ley, el personal no tendrá derecho a una remuneración suplementaria por la realización de la invención, a menos que u aportación personal a la misma o la importancia de la invención exceda de manera notoria y evidente el objeto de su contrato.

3. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que, en tales casos, se reconozca al trabajador/a la autoría intelectual de la invención (derecho moral) y el eventual derecho a la titularidad y/o la participación en los beneficios económicos, en los términos allí aprobados.

4. Si así se conviniera expresamente, finalizada la relación laboral y durante los siguientes cinco años a la extinción del contrato laboral, el trabajador/a tendrá la obligación de comunicar a la Dirección del IIS La Fe con 30 días de antelación, su intención de difundir resultados de su investigación, ya sean parciales o totales, a través de cualquier medio de difusión, incluyendo los especializados (publicaciones científicas, presentación en congresos, conferencias etc.) o de su intención de presentar solicitud de patente u otro título de protección exclusiva para invenciones que tengan una relación inequívoca, ya sea total o parcial, con la actividad de investigación llevada a cabo en el marco de su prestación de servicios; todo ello de conformidad con el art. 19 de la antedicha Ley de Patentes.

En este caso, la referida Dirección tendrá derecho a revisar los documentos, datos o resultados citados, al objeto de examinar y controlar el cumplimiento de la obligación de confidencialidad, o para identificar posibles informaciones relacionadas con la actividad inventiva llevada a cabo por el trabajador/a y susceptibles de ser protegidas mediante propiedad intelectual o industrial.

En el supuesto de determinar ésta que en la referida documentación se encuentra información y datos susceptibles de ser protegidos o datos que por razones estratégicas no debieran de trascender a la luz pública, ésta lo notificará inmediatamente al contratado debiendo éste retener dicha publicación, divulgación o solicitud de patente, hasta autorización por escrito de la Dirección y la formalización de un acuerdo que regule las contraprestaciones entre las partes.

CAPÍTULO XVII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 53.- Faltas

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según analogía que guarden con aquéllas.

Artículo 54.- Notificación.

Sea cual fuere la clasificación de la falta, su imposición requerirá notificación escrita y motivada al/ a la trabajador/a.

Artículo 55.- Graduación de faltas.

1. Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad injustificada en el puesto de trabajo en un periodo de treinta días.
- b) Una falta injustificada de asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad
- d) No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.
- e) La desatención o descortesía con las personas con que se relacione durante el servicio.

2. Son faltas graves:

- a) Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de treinta días. b) Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el plazo de treinta días.
- b) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad e Higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. f) La falta de comunicación a el IIS La Fe de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

e) 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 terceros o impliquen perjuicios para el IIS La Fe, caso en que se calificarán como faltas muy graves.

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de el IIS La Fe.

g) La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la negativa no fuera manifestada expresamente, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

h) La ejecución deficiente de forma maliciosa de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) Mantener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo con compañeros o superiores.

j) La embriaguez puntual durante el trabajo.

k) La reincidencia en al menos dos faltas leves en un período de sesenta días.

3. Son faltas muy graves:

a) Todas las previstas en el Art. 54 del E.T.

b) Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.

c) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.

d) El abandono injustificado y reiterado del puesto de trabajo.

e) El abuso de autoridad por parte de los jefes o personas que tengan a cargo personal. o El uso indebido de las tecnologías de la información y comunicación.

f) El incumplimiento de lo previsto en materia de Confidencialidad del presente Convenio.

g) El incumplimiento de lo previsto en materia de Exclusividad en el presente Convenio.

h) La asistencia a cursos, jornadas o seminarios durante la jornada laboral sin la previa solicitud y autorización expresa por parte del Investigador Principal, Responsable del Área de Desarrollo de Personas y de la Dirección/Gerencia del IIS La Fe

i) El disfrute de vacaciones o permisos retribuidos sin la previa solicitud y autorización del Investigador Principal, Responsable del Área de Desarrollo de Personas y de la Dirección/Gerencia el IIS La Fe

j) El incumplimiento de la Normativa del Patronato de el IIS La Fe, de las instrucciones emanadas del Responsable o de la Dirección, así como de la Normativa de cualquiera otra entidad en la que permaneciese con ocasión de su prestación laboral.

k) El incumplimiento de lo previsto en la Ley 28/2005 de 26 de diciembre, de Medidas Sanitarias frente al tabaquismo al respecto de la prohibición de fumar en el centro de trabajo y, en su caso, dentro del perímetro hospitalario.

l) 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.

m) El cumplimiento de las Normas Deontológicas o de las obligaciones derivadas del Contrato de Trabajo.

n) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier compañero, superior o persona con la que tuviera relación con ocasión de su prestación de servicios.

o) La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 56.- Prescripción de las faltas.

Las infracciones cometidas por los/las trabajadores/as prescribirán, las leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 57.- Sanciones.

Las sanciones serán:

- Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueren reiteradas, amonestación por escrito.
- Por faltas graves: Amonestación por escrito, con conocimiento del Comité de Empresa, si el/la trabajador/a así lo deseara. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.
- Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días. Despido disciplinario. En todos los casos con previa comunicación al o los Delegados o Comité de

Empresa. El apercibimiento puede ser acompañado de la suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 58.- Procedimiento Sancionador.

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

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito.

Disposición Adicional:

El presente convenio ha sido negociado y suscrito por el IIS La Fe, y los representantes de los trabajadores.

Y en prueba de conformidad ambas partes lo firman en tres ejemplares de 22 hojas más el Anexo

En Valencia, 5 de abril de 2017.

TABLA SALARIAL 2017					
CATEGORIA LABORAL		ENTIDAD FINANCIADORA	COSTE ANUAL (Incluye SS)	SUELDO BRUTO Anual	BRUTO MENSUAL (12 Pagas)
ADJUNTO HOSPITAL		Adjunto Hospital	58.197,35 €	44.746,24 €	3.728,85 €
INVESTIGADOR DOCTOR (Tesis Leida)	Valores de Referencia	HOSPITAL *	57.092,64 €	43.896,00 €	3.658,00 €
		ISCIII-Miguel Servet	53.500,50 €	40.500,00 €	3.375,00 €
		MINISTERIO RYC	41.743,60 €	31.600,00 €	2.633,33 €
		ISCIII-PI-Redes	36.000,00 €	27.252,08 €	2.271,01 €
		ISCIII-Sara Borell	35.489,99 €	26.866,00 €	2.238,83 €
		MINISTERIO JDC	31.704,00 €	24.000,00 €	2.000,00 €
	Propuesta IIS La Fe	Valor medio organimos	42.588,45 €	32.352,35 €	2.696,03 €
	Propuesta IIS La Fe	Valor recomendado	39.630,00 €	30.000,00 €	2.500,00 €
		Valor mínimo	33.685,50 €	25.500,00 €	2.125,00 €
INVESTIGADOR PREDOCTORAL (LICENCIADO)	Valores de Referencia	ISCIII-Río Hortega	35.489,99 €	26.866,00 €	2.238,83 €
		ISCIII-PI-Redes	29.500,00 €	22.331,52 €	1.860,96 €
		ISCIII-PFIS	27.212,60 €	20.600,00 €	1.716,67 €
		MINISTERIO FPU prácticas	21.693,46 €	16.422,00 €	1.368,50 €
		HOSPITAL *	47.471,11 €	35.935,74 €	2.994,65 €
		Valor medio organimos	32.273,43 €	24.431,05 €	2.035,92 €
	Propuesta IIS La Fe	Valor recomendado	31.704,00 €	24.000,00 €	2.000,00 €
		Valor mínimo	26.948,40 €	20.400,00 €	1.700,00 €
AYUDANTE DE INVESTIGACION (DIPLOMADO)	Valores de Referencia	ISCIII-PI-Redes	24.500,00 €	18.546,48 €	1.545,54 €
		HOSPITAL *	33.631,87 €	25.459,40 €	2.121,62 €
		Valor medio organimos	29.065,94 €	22.002,94 €	1.833,58 €
	Propuesta IIS La Fe	Valor recomendado	28.533,60 €	21.600,00 €	1.800,00 €
		Valor mínimo	24.253,56 €	18.360,00 €	1.530,00 €
AUXILIAR LABORATORIO (TECNICO FP)	Valores de Referencia	ISCIII-PI-Redes	20.500,00 €	15.518,52 €	1.293,21 €
		MINISTERIO PTA infraestructuras	19.815,00 €	15.000,00 €	1.250,00 €
		MINISTERIO PTA empresas	26.420,00 €	20.000,00 €	1.666,67 €
		HOSPITAL *	24.834,80 €	18.800,00 €	1.566,67 €
		Valor medio organimos	22.892,45 €	17.329,63 €	1.444,14 €
	Propuesta IIS La Fe	Valor recomendado	22.906,14 €	17.340,00 €	1.445,00 €
		Valor mínimo	20.875,16 €	15.802,54 €	1.316,88 €

* si complementos

BECA	ENTIDAD FINANCIADORA	COSTE ANUAL (Incluye Seguro)	SUELDO BRUTO Anual	SUELDO BRUTO Mensual
LICENCIADO	FUNDACION	14.822,88 €	14.400,00 €	1.200,00 €
DIPLOMADO	FUNDACION	13.439,52 €	13.200,00 €	1.100,00 €
AUXILIAR LABORATORIO/TECNICO FP	FUNDACION	11.039,52 €	10.800,00 €	900,00 €