



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del I Convenio Colectivo de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión "Jesús Usón".

(2017062064)

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión "Jesús Usón" (código de convenio 10100392012017), que fue suscrito con fecha 10 de julio de 2017, de una parte, por el representante de la empresa, y de otra, por los miembros integrantes del comité de empresa del centro de trabajo afectado por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Mérida, 5 de septiembre de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



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

CONTENIDO

CAPÍTULO I. NATURALEZA Y EFECTOS

Artículo 1. Partes Negociadoras.

Artículo 2. Naturaleza y Efectos

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

Artículo 4. Vigencia y duración del Convenio Colectivo.

Artículo 5. Indivisibilidad del Convenio Colectivo.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. De la organización del trabajo.

Artículo 8. Modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 9. Clasificación profesional.

Artículo 10. Revisión salarial.

Artículo 11. Proceso de regularización.

Artículo 12. Contrataciones fuera de convenio.

Artículo 13. Garantía personal.

Artículo 14. Selección y Contratación.

Artículo 15. Promoción interna.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 16. Retribuciones. Normas generales.

Artículo 17. Horas Extraordinarias.

CAPÍTULO IV. MOVILIDAD FUNCIONAL Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 18. Movilidad funcional.

Artículo 19. Cambio o adaptación del Puesto de Trabajo por variación en las condiciones psicofísicas de los trabajadores.

**CAPÍTULO V. CALENDARIO LABORAL, JORNADA Y HORARIOS.**

Artículo 20. Calendario Laboral.

Artículo 21. Jornada Laboral y Horarios.

CAPÍTULO VI. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 22. Vacaciones.

Artículo 23. Permisos y licencias.

Artículo 24. Permisos de maternidad y paternidad.

Artículo 25. Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Artículo 26. Medidas para promover, impulsar e incentivar la actividad docente e investigadora.

Artículo 27. Suspensión de contrato.

Artículo 28. Excedencias.

Artículo 29. Reingreso.

CAPÍTULO VII. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30. Régimen Disciplinario.

Artículo 31. Procedimiento y graduación de las sanciones.

Artículo 32. Clasificación de las faltas.

Artículo 33. Faltas leves.

Artículo 34. Faltas graves.

Artículo 35. Faltas muy graves.

Artículo 36. Sanciones.

Artículo 37. Prescripción de las faltas.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Artículo 38. Regulación.

Artículo 39. Representación de los trabajadores.

Artículo 40. Asamblea de los trabajadores.

**CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD**

Artículo 41. Seguridad y Salud laboral.

Artículo 42. Derechos y Obligaciones.

Artículo 43. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO X FORMACIÓN

Artículo 44. Formación de los trabajadores.

CAPÍTULO XI. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 45. Beneficios Sociales

DISPOSICIÓN ADICIONAL**ANEXO I. TABLAS SALARIALES****CAPÍTULO I****NATURALEZA Y EFECTOS*****Artículo 1. Partes Negociadoras.***

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

Artículo 2. Naturaleza y Efectos.

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

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



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

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores/as a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

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

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

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a tomar las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores.

En este sentido, todas las referencias en el presente convenio a "trabajador" o "trabajadores" se refieren a todas las personas de su ámbito de aplicación hombres o mujeres.

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

Quedan excluidos de este Convenio Colectivo el personal de dirección: Dirección Científica y Dirección Gerencia.

**Artículo 4. Vigencia y duración del Convenio Colectivo.**

Este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su firma y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2020.

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

Artículo 5. Indivisibilidad del Convenio Colectivo.

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

Artículo 6. Comisión Paritaria.

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

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

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento.
- b) Ser el órgano de interpretación, vigilancia y forma de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- c) Intervenir con carácter preceptivo y previamente a la vía no judicial o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto derivado de la aplicación o interpretación del convenio que pueda plantearse entre las partes. A tal efecto, cualquiera de las partes firmantes de este Convenio Colectivo podrá instar la constitución de la Comisión Paritaria, la cual deberá ser convocada dentro del plazo improrrogable de los diez días siguientes a la recepción de la referida solicitud de constitución. El correspondiente dictamen deberá ser emitido en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de celebración de la reunión correspondiente y notificado a las partes. El trámite de intervención de la Comisión Paritaria se considerará evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna en los plazos establecidos.
- d) Valorar los cursos para la formación y perfeccionamiento del personal.



- e) Vigilar el correcto encuadramiento profesional a las funciones que realiza el personal de la Fundación.
- f) Ser informada de situaciones de modificaciones funcionales, ascensos y/ promociones.
- g) Analizar las discrepancias sobre las convocatorias de empleo de acuerdo con lo estipulado en el artículo 10 del presente convenio.
- h) Ser informada y valorarla concesión de los complementos retributivos regulados en el artículo 13.3 del presente convenio.
- i) Ser informada de las medidas de conciliación previstas en artículo 21 del presente Convenio.
- j) Analizar las posibilidades de aplicación en las distintas áreas para implantar el teletrabajo según el artículo 21 del presente Convenio.
- k) Conocer de la concesión de todas las excedencias y de las condiciones del reingreso de los trabajadores cuando sea el caso.
- l) Participar en la aplicación del régimen disciplinario regulado en el Capítulo VI del presente Convenio.
- m) Aprobar el protocolo contra el acoso laboral por razón de sexo, orientación sexual y cualquier otra circunstancia personal o laboral.

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

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

Un miembro del Comité de Empresa actuará como Secretario de la Comisión y enviará las Actas de la reunión en el plazo de 15 días desde la celebración de la reunión. Cuando los asuntos tratados afecten a uno o varios trabajadores identificables, la Presidencia de la Comisión les comunicará los acuerdos de las deliberaciones el mismo día o al día siguiente hábil a la celebración de la reunión.

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



CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. De la organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de los órganos de gobierno de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión "Jesús Usón", sin perjuicio de la consulta, participación y negociación con el Comité de Empresa, cuando las decisiones de la Fundación, tomadas en ejercicio de sus potestades de auto-organización, puedan tener repercusiones en las condiciones de trabajo en los términos del artículo 41 del E. T.

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

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

Artículo 8. Modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo.

En cuanto a las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Clasificación profesional.

El personal de la Fundación se enmarcará en una de las tres categorías profesionales siguientes según su titulación y/ o funciones que desarrolle en las Unidades, Servicios o Áreas en las que presten sus servicios.

Los tres grupos establecidos son:

1. Responsable de Unidad Científica, Servicio biosanitario o Área de apoyo.
 2. Investigadores.
 3. Personal técnico.
1. Responsable de Unidad Científica, Servicio biosanitario o Área de apoyo.
 - 1.1. Responsable de unidades científicas.

Los responsables de las unidades científicas cuentan con el título de Doctor y una experiencia profesional de excelencia investigadora superior a 5 años.



Los Responsables de las unidades científicas están encargados de la coordinación y planificación de las actividades I+D+I, Formación u otras similares que puedan derivarse de las instrucciones del Dirección Científica del Centro.

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

En el marco de la jornada laboral fijada en el presente convenio y con los límites legales aplicables, organizan su trabajo con disponibilidad horaria y realizan tareas de representación de la Fundación.

El salario base bruto de esta categoría profesional oscila entre veintiséis mil (26000) y treinta y cinco mil (35000) euros anual (Anexo I).

1.2. Responsables de servicios biosanitarios.

Los responsables de servicios biosanitarios cuentan con una titulación de licenciado, ingeniero, diplomado o ingeniero técnico o equivalente, con una experiencia laboral mínima de 3 años.

Los responsables de los servicios biosanitarios están encargados de planificar y gestionar la prestación de los servicios demandados por las Unidades Científicas y clientes externos y las actividades que puedan derivarse de las instrucciones de la Dirección Científica y de la Dirección Gerencia del Centro. Se responsabilizan de la coordinación del personal perteneciente a su Servicio y de la consecución de los objetivos del Servicio. Así mismo, son responsables de coordinarse con las Unidades a las que apoyan y con el resto de Servicios y Áreas para la correcta prestación de sus servicios.

En el marco de la jornada laboral fijada en el presente convenio y con los límites legales aplicables, organizan su trabajo con disponibilidad horaria y realizan tareas de representación de la Fundación.

El salario base bruto de esta categoría profesional oscila entre veinticuatro mil (24000) y treinta mil (30000) euros anuales (Anexo I).

1.3. Responsables de áreas de apoyo y servicios horizontales.

Los responsables de áreas cuentan con una titulación de licenciado, ingenieros, diplomado, ingeniero técnico con 3 años de experiencia o FP experiencia laboral de 5 años.

Los responsables de las áreas de apoyo y de negocio están encargados de la planificación y coordinación de los servicios internos de administración y apoyo a la Dirección, Unidades Científicas y Servicios biosanitarios y gestión de la oferta y demanda de los recursos y servicios ofertados por la Fundación.



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

En el marco de la jornada laboral fijada en el presente convenio y con los límites legales aplicables, organizan su trabajo con disponibilidad horaria y realizan tareas de representación de la Fundación.

El salario base bruto de esta categoría profesional oscila entre veinticuatro mil (24000) y treinta mil (30000) euros anuales (Anexo I).

2. Personal Investigador.

El personal investigador está encargado de la ejecución de tareas de I+D+i y formación propias de la Unidad Científica o Servicio biosanitario a la que pertenece, u otras de igual índole que le sean asignadas. Trabajan orientados a la consecución de los objetivos de los proyectos de I+D+i o de las actividades formativas de la Unidad o del Servicio a los que están adscritos.

2.1. Nivel de Investigador/a Senior. Doctores/as con trayectoria profesional reconocida en I+D+i y con, al menos, 5 años de experiencia profesional en la Fundación y en otros centros de Investigación y que hayan liderado como Investigador Principal al menos un proyecto de investigación. Desarrollan sus funciones bajo la dirección del responsable de la Unidad en la que se adscriben y de la Dirección Científica.

El salario base bruto de esta categoría profesional oscila entre veintitrés mil quinientos (23500) y veintiséis mil (26000) euros anuales (Anexo I).

2.2. Nivel de Investigador/a Doctor. Doctores/as con al menos de 3 años de experiencia profesional en la Fundación y en otros centros de Investigación con un alto conocimiento en su área de especialización y con capacidad de trabajar con iniciativa, autonomía y responsabilidad bajo la dirección de un investigador senior o del responsable de la Unidad o servicio. En su experiencia profesional debe estar acreditada su participación en, al menos, dos proyectos de investigación y en 8 publicaciones científicas.

El salario base bruto de esta categoría profesional oscila entre veinte mil quinientos (20500) y veintitrés mil (23000) euros anuales (Anexo I).

2.3. Nivel de Investigador/a. Personal con el título de doctor con capacidad de identificar proyectos de innovación e investigación en su área de especialización y de incorporarse a proyectos de investigación y/o innovación. Cuentan con un alto grado de autonomía en las funciones que desempeñen bajo la dirección de un Responsable de unidad, un investigador senior o un investigador doctor.

El salario base bruto de esta categoría profesional oscila entre dieciocho mil (18000) y veinte mil (20000) euros anuales (Anexo I).



2.4. Nivel de Investigador predoctoral.

Personal con el título de licenciado, ingeniero o equivalente en condiciones de optar al título de doctor. Desarrollan sus actividades de investigación, innovación o formativas en el marco del proyecto o programa de formación que se desarrolle en la Unidad o Servicio biosanitario en el que se integren y a cuyos objetivos contribuyen.

La categoría de investigador predoctoral es temporal hasta la obtención del título de doctor. Salvo causas de fuerza mayor o circunstancias personales que conlleven la suspensión temporal de los contratos o que permitan su extensión, la categoría no se podrá mantener más de cinco años desde la obtención del título que permita al trabajador a optar al título de Doctor o desde la fecha de la firma del contrato que lo vincule a la Fundación.

El salario base bruto de esta categoría profesional es de dieciséis mil quinientos (16500) euros anuales (Anexo I).

3. Personal técnico.

El personal técnico de la Fundación estará adscrito a las distintas Unidades, Servicios biosanitarios o Áreas y sus funciones y tareas están fijadas por los respectivos responsables. Contribuyen a la consecución de objetivos y pueden desarrollar sus funciones en el marco de proyectos de I+D+i o programas formativos.

3.1. Técnico Nivel I.

Licenciados, graduados, diplomados o experiencia laboral equivalente en los casos de titulados en FP y con al menos 5 años de experiencia profesional en la Fundación u otras entidades. Cuentan con un alto conocimiento en su área de especialización y con capacidad de trabajar con iniciativa, autonomía y responsabilidad.

El salario base bruto de esta categoría profesional oscila entre diecinueve mil quinientos (19500) y veinticinco mil (25000) euros anuales (Anexo I).

3.2. Técnico Nivel II.

Licenciados, graduados, diplomados, FP o experiencia laboral equivalente y con al menos 3 años de experiencia profesional en la Fundación u otras entidades. Su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas a la resolución de problemas concretos y a prácticas propias de su campo de formación y experiencia.

El salario base bruto de esta categoría profesional oscila entre diecisiete mil quinientos (17500) y diecinueve mil (19000) euros anuales (Anexo I).

3.3. Técnico Nivel III.

Licenciados, graduados, diplomados, FP o experiencia o cualificación profesional equivalente. Su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas a la resolución



de problemas concretos y a prácticas propias de su campo de formación y acordes con su experiencia profesional.

El salario base bruto de esta categoría profesional oscila entre quince mil (15000) y diecisiete mil (17000) euros anuales (Anexo I).

3.4. Técnico Nivel IV.

Personal sin especial cualificación para tareas de apoyo que no suponen responsabilidad en la organización ni requieren un nivel alto de autonomía en el desarrollo de las mismas.

El salario base bruto de esta categoría profesional es de trece mil quinientos entre (13500) euros anuales (Anexo I).

Artículo 10. Revisión salarial.

Las retribuciones salariales serán objeto de negociación anual con el Comité de Empresa y se incrementarán, al menos, en el mismo porcentaje que asigne cada año la Administración regional para sus empleados públicos. Esta misma regla de actualización de los salarios será aplicable anualmente en tanto este convenio continúe vigente y será de aplicación a partir de 2018.

Artículo 11. Proceso de regularización.

Durante el primer año de vigencia del Convenio, se analizarán aquellos casos en que exista una incorrecta clasificación profesional de algún trabajador y que lo esté en un grupo y/o nivel inferior con respecto a las funciones y responsabilidades que tenga encomendadas.

Artículo 12 Contrataciones fuera de convenio.

Las tablas salariales son vinculantes en la incorporación de nuevo personal a la Fundación excepto cuando las incorporaciones se produzcan por motivos de atracción o retención del talento científico – técnico o por aceptación de proyectos de investigación o convocatorias específicas de contratación de personal que contemplen salarios superiores a los fijados en las tablas citadas.

Artículo 13. Garantía personal.

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

Artículo 14. Selección y Contratación.

La contratación de personal se hará siguiendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.



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

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

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

Artículo 15. Promoción interna.

Todos los trabajadores de la Fundación tienen derecho a la promoción interna.

La promoción podrá ser propuesta por la Dirección o a instancia del trabajador. En ambos casos, el trabajador tendrá que cumplir con los requisitos de titulación y experiencia de la categoría superior a la que se quiera promocionar.

La propuesta de promoción contará con el visto bueno del responsable de la Unidad, Servicio o Área a la que esté adscrito el trabajador. La propuesta estará debidamente justificada por razones de organización del trabajo y a las líneas estratégicas de la Fundación. Se tendrá en cuenta la responsabilidad asumida y tareas desarrolladas por el trabajador, la calidad del desempeño en las mismas y la obtención del grado de formación mínimo exigido para el grupo o nivel profesional a la que se quiera promocionar.

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

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

Previamente a ofertar públicamente un puesto vacante, se comunicará internamente a todos sus trabajadores/ as las características del mismo, de manera que aquellas personas que cumplan los requisitos exigidos podrán ser seleccionadas para ocupar el puesto de que se trate.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 16. Retribuciones. Normas generales.

16.1. Los trabajadores, serán retribuidos única y exclusivamente por los conceptos y complementos retributivos definidos y establecidos en este Convenio Colectivo.

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



16.3. Conceptos Retributivos.

Las retribuciones de los trabajadores de la Fundación se ajustarán a la siguiente estructura:

a) Salario base:

- 12 mensualidades.
- Paga extraordinaria de junio.
- Paga extraordinaria de diciembre.

b) Complementos:

1. Complemento de Antigüedad
2. Complemento de Peligrosidad, Penosidad, Toxicidad.
3. Complemento de Nocturnidad.
4. Complemento por Guardias Localizadas.
5. Complemento de Responsabilidad de Funciones.
6. Complemento por Incentivación de la Productividad.

c) Gastos de dietas y desplazamiento.

Los conceptos retributivos del personal de la Fundación, cuyas cuantías se establecen en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo I, son las siguientes:

a) Salario base.

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en 14 mensualidades, correspondiendo 2 de ellas al concepto de pagas extraordinarias, cuyo importe viene determinado por la categoría al que se adscribe la persona trabajadora de acuerdo con las retribuciones fijadas en el Anexo I.

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

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



extraordinaria que corresponda hasta el día de cese, incluido éste, conforme a la regla anterior.

b) Complementos.

1. Complemento de Antigüedad:

Los trabajadores de la Fundación tendrán derecho por cada tres años trabajados en la misma, a una retribución mensual de 33,16 € (464,24 € anuales) hasta un máximo de 9 trienios. Esta retribución se abonará en catorce mensualidades.

2. Complemento de Peligrosidad, Penosidad, Toxicidad

Aquellos trabajadores que realizan actividades consideradas como tóxicas, penosas o peligrosas tendrán derecho a este complemento siempre que, aun adoptando todas las medidas posibles, existan ciertos riesgos para su salud. Esta circunstancia será determinada por el Comité de Seguridad y Salud laboral de acuerdo con la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y la actividad de la persona, y según los criterios para delimitar cuáles son los trabajos excepcionalmente penosos, peligrosos, insalubres o tóxicos que establece el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (RD 1561/1995).

La dotación económica de este complemento es de ochenta euros (80 €) mensuales, independientemente de la categoría que ostente.

En el plazo de un mes desde la firma del convenio, la Fundación realizará la evaluación de los puestos de trabajo y riesgos para las personas en el marco de la legislación citada para determinar qué trabajadores tienen derecho a este complemento.

3. Complemento de Nocturnidad

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en horario nocturno recibirán una compensación de setenta euros (70 €) por jornada. La jornada nocturna empezará a las 22:00 pm horas y finalizará las 6:00 am horas.

4. Complemento por Guardias Localizadas

Los trabajadores con guardia localizada tienen la obligación de presentarse en el puesto de trabajo en un tiempo máximo de 60 minutos. La retribución por semana de guardia localizada es de cien euros (100 €), con un incremento de veinte euros (20 €) por cada intervención a realizar.

Este complemento no será acumulable al complemento de nocturnidad.

5. Complemento de Responsabilidad de Funciones

Los trabajadores que dentro de su categoría profesional asuman funciones o tareas no correspondientes a sus funciones laborales pre-establecidas contarán



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

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

6. Complemento de incentiación por productividad

Los trabajadores de la Fundación tendrán derecho a un complemento de incentiación por productividad en función de la consecución y superación de los objetivos fijados por la Dirección Científica y por los planes estratégicos. Los objetivos y sistema de incentivos deben ser publicados en el primer trimestre del año al que se refieren.

c) Gastos de Dietas y Desplazamientos.

Los empleados de la Fundación tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones y los suplidos cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que deban realizar por razón de servicio, previa autorización de la Dirección Científica y de la Dirección Gerencia.

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

Artículo 17. Horas Extraordinarias.

Son horas extraordinarias las horas realizadas por los trabajadores en el marco de las actividades programadas que las contemplan y que sean necesarias para la correcta prestación de los servicios y/o las actividades de investigación y formación. En la programación de actividades, los responsables de las mismas deberán respetar la jornada laboral semanal de 37,5 horas semanales y un máximo de 10 horas diarias por cada trabajador implicado.

De lunes a viernes, solo se reconocerán como horas extraordinarias aquellas horas trabajadas en el marco de tareas programadas y/o tareas puntuales que sean necesarias para el correcto funcionamiento de la Fundación, de sus actividades de investigación y formación o sobrevenidas por imprevistos al inicio o final de las actividades programadas.

Se establece el siguiente sistema de compensación:

- Sábados. Se compensará con dos horas por cada hora extraordinaria.
- Domingos y festivos. Se compensará con tres horas por cada hora extraordinaria.



- Lunes-Viernes. Se compensará con una hora la hora trabajada. Se priorizará la compensación de las horas extraordinarias en la misma semana en que se realicen.

- Horario nocturno. Se compensará con tres horas por cada hora extraordinaria trabajada.

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

CAPÍTULO IV

MOVILIDAD FUNCIONAL Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 18. Movilidad funcional.

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

Todas las movilidades funcionales serán comunicadas previamente a la persona interesada y al Comité de empresa.

En los casos en que la movilidad pueda suponer una modificación sustancial de las condiciones del trabajador, se estará a lo regulado en el artículo 12.3.b.5.

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

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

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

- b) Cambio de puesto a grupo o nivel inferior.

Por razones técnicas u organizativas se podrá asignar a un trabajador a un grupo o nivel inferior siempre de acuerdo a la formación del trabajador y que no suponga una



modificación sustancial de sus condiciones de trabajo y por el tiempo imprescindible para su atención.

c) Trabajo de superior categoría.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice y durante el tiempo que las tenga asignadas.

Artículo 19. Cambio o adaptación del Puesto de Trabajo por variación en las condiciones psicofísicas de los trabajadores.

Cuando de la evaluación de las condiciones de trabajo se revele un riesgo para la seguridad y salud, o posible repercusión sobre el embarazo o lactancia, no sea posible la adopción de medidas para evitar la exposición a dicho riesgo, siendo certificado por quien tenga asignado por la Fundación las contingencias profesionales y con informe médico del servicio público de salud que asista facultativamente a la trabajadora, la Fundación debe:

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

CAPÍTULO V

CALENDARIO LABORAL, JORNADA Y HORARIOS.

Artículo 20. Calendario Laboral.

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



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

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

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

- a) El cómputo se efectuará sobre 365 días.
- b) Se descontarán:
 - 22 días laborables de vacaciones.
 - 4 días de asuntos particulares de libre disposición.
 - 104 días correspondientes a sábados y domingos o los que figuren en el calendario anual.
 - 14 días festivos.
 - 24 y 31 de diciembre.

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

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

Artículo 21. Jornada Laboral y Horarios.

21.1. Jornada semanal.

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

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

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

21.2. Jornada diaria.

Se establece la jornada diaria partida cuatro días a la semana con una pausa mínima de una hora de duración con inicio a las 9:00 h, excepto cuando el servicio lo requiera que podrá ser anterior.



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

- Desde el 1 de julio al 1 de septiembre, excepto por razones del servicio debidamente justificadas.
- Durante el periodo de navidad del 26 de diciembre al 5 de enero.
- Los tres días previos a los festivos legales de semana santa.

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

Durante el periodo correspondiente a la semana de feria local de Cáceres, se aplicará una jornada reducida de 08:30 a 14:30 horas durante dos días.

Las horas de entrada y salida podrán variar en 15 minutos por motivos de conciliación con la vida privada siempre que las actividades a realizar no tengan una hora de inicio fijada con antelación. El trabajador está obligado a compensar la jornada el mismo día o al día siguiente hábil, según la conciliación sea a la entrada o a la salida.

Las unidades, áreas y servicios podrán establecer turnos de trabajo continuo de mañana y tarde cuando sus actividades así lo requieran.

Por necesidades justificadas del servicio, las unidades, áreas y servicios podrán proponer para los trabajadores que se integran en ella, una jornada intensiva varios días de la semana. Las propuestas serán aprobadas por la Dirección Gerencia con el Visto Bueno de la Dirección científica.

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

Cuando por circunstancias estacionales o necesidades del servicio, la jornada de trabajo diaria excediera del horario establecido en este artículo, el número total de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez (10) horas y treinta (30) minutos. El descanso entre jornadas será de 12 horas.

CAPÍTULO VI

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 22. Vacaciones.

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



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

Podrán disfrutarse en periodos fraccionados a lo largo de todo el año, en cuyo caso cada una de las fracciones deberá ser, como mínimo, de cinco días laborables consecutivos y siempre que el disfrute de cada una de ellas sea compatible con la salvaguarda de las necesidades del servicio.

No obstante lo anterior, el trabajador podrá optar, a su libre elección, por el disfrute de hasta 5 días de sus vacaciones de forma no consecutiva, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Con objeto de que cada Servicio o Unidad o Área pueda llevar a cabo la adecuada organización de sus tareas y responsabilidades en armonía con el derecho al disfrute de las vacaciones anuales la Dirección Gerencia enviará, antes del 15 de enero de cada año, las normas internas que fijen las fechas límite de solicitud, los plazos para responder a las solicitudes de vacaciones de cada trabajador y, en su caso, los días en que la fundación permanecerá cerrada y que serán periodos de vacaciones obligatorios para todos los trabajadores.

Si en el momento de iniciar el periodo vacacional, o durante el disfrute del mismo, la persona afectada fuera declarada en situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, se suspenderá el inicio o, en su caso, se interrumpirá el disfrute de las vacaciones, que se podrán iniciar o reanudar tras el alta médica. De producirse el alta con posterioridad a las fechas límite fijadas en las normas internas o bien en el caso de que el número de días que restasen desde el alta médica hasta tal fecha fuera inferior al de las vacaciones pendientes, éstas habrán de disfrutarse necesariamente y de forma ininterrumpida a partir del día siguiente al del alta, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Igualmente, cuando los permisos contemplados en los apartados c), d), e) y f) del artículo 20 haya de iniciarse en coincidencia con el comienzo o durante las vacaciones, la persona afectada podrá disfrutar las vacaciones, o el periodo que restase de éstas, inmediatamente y sin interrupción a partir de la finalización del permiso aun cuando haya concluido el año natural.

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

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

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



Si por motivos de necesidades de servicio urgente e inaplazables, el trabajador tiene que interrumpir su periodo vacacional se compensará con dos días libres por día de vacaciones interrumpido, abonándole además las dietas y gastos por desplazamiento y alojamiento correspondientes, y contabilizando como días de trabajo el tiempo empleado en el desplazamiento a la FCCMIJU desde y hasta el lugar de origen.

Artículo 23. Permisos y licencias.

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

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

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio acrediten llevar un año de convivencia estable podrán solicitar este permiso debiendo contar con la autorización de la Dirección Gerencia en cuanto a la fecha del disfrute durante el primer año de vigencia de este convenio.

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

- b) Tres días laborables, consecutivos o no, en caso de divorcio separación nulidad matrimonial a partir del inicio de los trámites legales. El trabajador comunicará con una antelación mínima de cinco días laborales las fechas de disfrute para su autorización por la Dirección Gerencia.
- c) Cuatro días laborales por nacimiento de hijo o adopción. En caso de nacimiento de hijo prematuro y hospitalización de éste, se tendrá derecho a ausentarse hasta un máximo de dos horas diarias sin reducción de retribuciones, mientras dure la hospitalización. En caso de desplazamiento este permiso se incrementará hasta un máximo de cuatro horas aplicándole el mismo derecho en cuanto a retribución.
- d) Cinco días naturales, consecutivos e inmediatamente posteriores, por práctica de interrupción voluntaria del embarazo.

Este derecho se reconoce tanto a las trabajadoras que se sometan a la práctica como al conyugue o pareja de éstas, sean o no trabajadoras de la Fundación. En todo caso, la trabajadora y/o su conyugue o pareja comunicarán la fecha de inicio del permiso con una antelación previa de cinco días naturales y aportarán los documentos justificativos en los cinco días naturales siguientes a su reincorporación.



- e) 6 días laborables consecutivos, por fallecimiento de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad y 1.º de afinidad. El trabajador comunicará por cualquier vía el inicio del permiso y deberá aportar los documentos acreditativos en los cinco días naturales siguientes al fallecimiento del familiar.
- f) 2 días laborables consecutivos por fallecimiento de familiar de 3er grado de consanguinidad y 2.º de afinidad y 4 días si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador. El trabajador comunicará por cualquier vía el inicio del permiso y deberá aportar los documentos acreditativos en los cinco días naturales siguientes al fallecimiento del familiar.
- g) En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización y convalecencia (alta hospitalaria pero no médica que requiera el cuidado en domicilio del enfermo que no puede valerse por sí mismo) que requiera la presencia del trabajador/a junto al enfermo, en los días que justificadamente establezca el trabajador/a:
- Si es de primer grado de consanguinidad (hijos y padres) o afinidad (cónyuges de los hijos y padres políticos), hermanos, cónyuge o conviviente, 5 días laborables consecutivos.
 - Si es de segundo grado de consanguinidad (nietos y abuelos) o afinidad (cónyuge de nietos, abuelos y hermanos políticos), 4 días laborables consecutivos.
- En los casos en que el hecho causante sea de larga duración, el permiso se podrá disfrutar en días no consecutivos, previa comunicación en las 24 horas siguientes y con autorización de la Dirección Gerencia.
- Si es de tercer grado de consanguinidad 1 día laboral.
- h) El tiempo necesario para acudir a consultas de medicina general o especialistas, siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral del trabajador, previa solicitud de cinco días naturales y justificación posterior mediante certificado de asistencia a la consulta.
- i) Cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo dos podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a la declaración de incapacidad temporal. Los trabajadores tienen la obligación de presentar un justificante médico a partir de las 48H (dos días) de ausencia.
- j) Por el tiempo necesario, previa comunicación de cinco días naturales, para asistir a familiares en primer grado de consanguinidad (hijos/as y padres), afinidad (cónyuges de los hijos/as y padres políticos), hermanos/as, cónyuge o pareja, a cirugía ambulatoria que no requiera hospitalización, con justificación de la presencia personal y directa.
- k) El tiempo estrictamente necesario, previa comunicación de cinco días naturales, para acompañar a consultas médicas a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad



y personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral del trabajador. En las 24 horas siguientes, el trabajador presentará la justificación de su presencia personal y directa.

- l) Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con justificación y comunicación previa de cinco días naturales, las trabajadoras embarazadas y/o sus conyugues o parejas, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, durante el tiempo indispensable.
- m) El tiempo estrictamente necesario, con justificación y comunicación previa de cinco días naturales, para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida.
- n) Los trabajadores disfrutarán de un máximo 80 horas de permiso en el primer año de escolarización de sus hijos/as de hasta 3 años. Estas horas podrán acumularse en jornadas completas cuando el centro escolar esté situado en localidad distinta del puesto de trabajo. Con un mes antelación a la escolarización, el trabajador comunicará a la Dirección Gerencia, para su aprobación, la propuesta de disfrute de este permiso.
- o) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación destinadas a la obtención de un título oficial en ámbitos relacionados con las funciones del trabajador en la Fundación, durante los días de su celebración, previa comunicación de cinco días naturales y justificación posterior de haber realizado los exámenes y pruebas.
- p) 2 días naturales, una vez por año natural, por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.
- q) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público.
- r) Hasta dos horas diarias para la realización de trámites administrativos de cualquier naturaleza previa comunicación de cinco naturales y justificación en el mismo día en que se realizan.
- s) Cada año natural, y hasta el 31 de enero del año siguiente, se podrán disfrutar de hasta 4 días por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación a la Gerencia del CCMIJU con una antelación de cinco días naturales y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

**Artículo 24. Permisos de maternidad y paternidad.****24.1. Permisos por maternidad.**

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este periodo se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de inmovilización o reposo absoluto por prescripción facultativa de la madre, o con ocasión del fallecimiento de ésta. En el resto de supuestos se aplicará lo regulado en el artículo 48.4 y 48.5 del Estatuto de los trabajadores.

24.2. Permiso por paternidad.

Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 30 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legalmente o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, hasta que finalice la suspensión, según lo regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

24.3. Equiparación de derechos.

En todo lo regulado en este artículo deberá entenderse equiparada la pareja de hecho debidamente inscrita como tal al matrimonio, así como también aquellas parejas que sin estar inscritas como parejas de hecho acrediten llevar al menos un año de convivencia estable. La acreditación se hará con Certificado de convivencia del ayuntamiento de residencia.

Artículo 25. Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.**25.1. Protección de la Maternidad y Lactancia Natural:**

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

25.2. Acumulación del periodo de vacaciones al permiso de maternidad-paternidad.

Los trabajadores/as que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular al final del mismo el periodo anual de vacaciones o la parte del



mismo que les corresponda, de manera que si llegado el 31 de enero la trabajadora no hubiese podido disfrutar de sus vacaciones podrá disfrutarlas aún después de esta fecha.

25.3. Flexibilización del Horario Laboral.

1. La Dirección Gerencia podrá acordar con los trabajadores/as una flexibilización individualizada de horario laboral, sin reducción de la jornada diaria, que por situación personal lo justifiquen convenientemente. La comisión paritaria será informada de las solicitudes y de su concesión o denegación.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a flexibilidad en la jornada laboral en los supuestos recogidos en el D 38/2013 del 19 de marzo de 2013 y posteriores modificaciones.

El trabajador/a que quiera solicitar este permiso deberá comunicar a su superior jerárquico con antelación suficiente:

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

La Dirección Gerente adoptará la decisión con el visto bueno del Director Científico.

1. Lactancia de hijo menor de 12 meses, que podrá ser dividida a petición del interesado por una reducción de la jornada laboral:

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

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

En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En el supuesto de adopción legal de hijo o hijos menores de 12 meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones.

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



1. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de 12 años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
2. Los trabajadores/as víctimas de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrán derecho a los permisos que resulten necesarios para asistir a los Servicios Sociales, Policiales o de Salud, previa acreditación de su necesidad.

25.4. Implantación y regulación del teletrabajo.

El Teletrabajo es una de las formas innovadoras de organización y prestación flexible del trabajo en la Fundación, y que contribuye a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Atendiendo a las actividades que pudieran definirse como susceptibles de teletrabajo y al perfil de la persona trabajadora, sustentándolo en los principios de voluntariedad y reversibilidad, la Comisión paritaria analizará las posibilidades de aplicación en las distintas áreas para implantar el teletrabajo.

Asimismo se podrán conceder permiso especial de teletrabajo, de manera temporal, por cuestiones de salud que no requieran baja médica.

Artículo 26. Medidas para promover, impulsar e incentivar la actividad docente e investigadora.

En los casos en que los trabajadores de la fundación sean contratados temporalmente por otras entidades para actividades de investigación y/o formación tendrán derecho a solicitar a una licencia sin retribución por el periodo de duración de este.

En estos casos tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido ese plazo el trabajador conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la fundación, entendiéndose que pasa la situación de excedencia voluntaria.

En los casos del trabajador con contrato temporal que quiera ejercer este derecho, la licencia se entenderá por la duración del mismo.

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

La reincorporación dependerá de la aprobación de la Dirección Científica de un plan de trabajo a desarrollar tras su reingreso.

**Artículo 27. Suspensión de contrato.**

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

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

Artículo 28. Excedencias.**28.1. Excedencia voluntaria.**

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

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

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

28.2. Excedencias por cuidado de familiares.

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

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



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

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

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

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

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

Si el trabajador o la trabajadora con contrato indefinido no solicitan el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria.

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

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

Durante este período la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a participar en cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

28.3. Excedencia Forzosa.

Serán declarados en excedencia forzosa los trabajadores de FCCMIJU, en los supuestos previstos en la legislación laboral.

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



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

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

28.4. Comunicación de las excedencias.

La comisión paritaria tendrá conocimiento de la concesión de todas las excedencias y de las condiciones del reingreso de los trabajadores cuando sea el caso.

Artículo 29. Reingreso.

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

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

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

CAPÍTULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30. Régimen Disciplinario.

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

Artículo 31. Procedimiento y graduación de las sanciones.

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

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

- a) Grado de intencionalidad.
- b) Grado en que se haya atentado a la legalidad.
- c) Grado de perturbación producida en los servicios.



- d) Daños producidos a la Fundación.
- e) Daños producidos a los trabajadores y las trabajadoras.
- f) Reincidencia.

Artículo 32. Clasificación de las faltas.

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

Artículo 33. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

- a) La incorrección con el resto de trabajadores o con cualquier persona con las que se tenga relación en su cometido laboral o altercados que alteren la buena marcha del trabajo, salvo que suponga falta grave.
- b) El retraso reiterado, la negligencia, descuido en el cumplimiento de las tareas que sean de su responsabilidad o negarse a realizarlas.
- c) La no comunicación durante las 3 primeras horas de la jornada laboral de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique, de un día durante el período de un mes.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin justificación por breves períodos de tiempo y siempre que ello no sea susceptible de causar daños a las personas, a las cosas o a la Fundación.
- f) El descuido en la conservación de locales, enseres, bienes encomendados por razón de trabajo, útiles de trabajo y documentos y que produzca deterioro leve del mismo.
- g) El incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que no afecte a la seguridad y a la salud del propio trabajador, de otros trabajadores o de otras personas.
- h) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cuatro días al mes sin justificar, por un período de más de 15 minutos diarios.
- i) La no presentación del parte de baja de incapacidad temporal en el plazo de dos días desde su fecha de emisión, y la no presentación del parte de confirmación de baja en el plazo de un día desde la fecha de emisión del parte, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo, admitiéndose cualquier medio de comunicación.



- j) Falta de aseo y limpieza personal, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia verbal o escrita de la Fundación.
- k) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique la imagen de la Fundación.
- l) La no realización de los cursos de formación considerados obligatorios en el Plan de Formación.

Artículo 34. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- a) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante seis días al mes sin justificar, por un período de más de 15 minutos diarios.
- b) El incumplimiento o ejecución deficiente de las órdenes e instrucciones de los/las superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la Fundación. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, estas deberán comunicarse por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.
- c) La no asistencia al trabajo durante un período de dos a cuatro días al mes sin causa que lo justifique.
- d) Ausencias o retrasos no justificados que impliquen que sus tareas sean realizadas por otros trabajadores.
- e) La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por la Fundación directamente o por encargo suyo a entidades con capacidad para acreditarla.
- f) La comisión de tres faltas leves durante un trimestre.
- g) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.
- h) La no justificación de los permisos y licencias contempladas en el artículo 19 del presente convenio.
- i) El abandono del puesto de trabajo sin justificación por breves períodos de tiempo que sea susceptible de causar daños a las personas, a las cosas o a la Fundación.
- j) La grave desconsideración con las personas de superior, igual o inferior categoría, o con las personas con las que mantenga relación en el ejercicio de sus funciones.



- k) Conductas que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales de naturaleza u orientación sexual.
- l) La falsedad o simulación de datos facilitados a la Fundación.
- m) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales cuando del mismo puedan derivarse riesgos o daños para el propio trabajador, otros trabajadores u otras personas.
- n) Causar daños graves, por negligencia o mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del trabajo, útiles de trabajo o documentos de la Fundación, así como la falta de uso o incorrecta utilización del material encomendado.
- o) La no realización de los cursos de formación de salud y seguridad en el trabajo considerados obligatorios en el Plan de Formación.
- p) La acumulación de 2 faltas leves en un periodo de tres meses.
- q) El encubrimiento de faltas leves cometidas por el personal a su cargo, siempre que sea demostrable su conocimiento.

Artículo 35. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

- a) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante siete ocasiones al mes sin justificar, por un período de más de 15 minutos diarios.
- b) Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.
- c) Más de cinco faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- d) Los malos tratos físicos a las personas, trabajadoras o no de la Fundación en el ámbito laboral.
- e) Conductas muy graves que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.
- f) La simulación de enfermedad o accidente que den lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por la Fundación directamente o por encargo suyo a entidades con capacidad para acreditarla.



- g) El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.
- h) Causar daños muy graves, con mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del trabajo, útiles de trabajo o documentos de la Fundación.
- i) La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- j) La suplantación de la identidad de otro trabajador, por cualquier medio, incluida la imitación o falsificación de la firma del suplantado.
- k) El quebrantamiento o la violación del sigilo obligado y la confidencialidad comprometida del trabajador/a con la Fundación, especialmente respecto a los asuntos que conozcan por razón del puesto de trabajo, incluso si no se pueda demostrar perjuicio a la Fundación, a terceros, o no se utilicen en provecho propio.
- l) El abuso de poder en el ejercicio del cargo.
- m) La embriaguez o el consumo de estupefacientes o sustancias prohibidas en la jornada laboral o personarse en la Fundación bajo los efectos de su consumo.
- n) La disposición, tanto de equipos, medios materiales, proyectos o productos del trabajo, tangibles e intangibles, como de personas, para uso particular o ajeno al trabajo o a las obligaciones laborales del trabajador o de la trabajadora.
- o) Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, orientación sexual, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- p) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- q) La acumulación de dos faltas graves en un trimestre.
- r) En caso de sentencia firme por violencia de género o por delitos de odio.
- s) La falsedad en la justificación de gastos.
- t) Las faltas establecidas en el protocolo de acoso sexual cuando se consideren muy graves por su proporcionalidad y gravedad.
- u) El encubramiento de faltas graves del personal a su cargo, siempre que sea demostrable su conocimiento.
- v) Aceptación y/o exigencia de regalos.



- w) Realizar trabajos remunerados para otras entidades durante bajas laborales.
- x) Realizar actuaciones que supongan una competencia directa a las actividades de la Fundación.

Las personas que trabajan en la Fundación se abstendrán de aceptar cualquier tipo de prebenda o regalo de terceros que como ocasión de su trabajo pudiesen recibir por tener algún tipo de relación con ella y que le suponga algún interés o beneficio personal. Al mismo tiempo, aquellas personas de la Fundación con algún tipo de responsabilidad y adscritas a este Convenio Colectivo, se abstendrán de regalar a cualquier persona ajena a la Fundación cualquier tipo de prebenda o bien que le pudiese suponer interés o beneficio personal.

Artículo 36. Sanciones.

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

1. Por las faltas leves:

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por las faltas graves:

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo entre quince días y dos meses.

3. Por las faltas muy graves:

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo entre tres y cuatro meses.
- c) Despido.

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

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

5. No obstante, la realización por los trabajadores o las trabajadoras de jornadas de trabajo inferiores dará lugar en primer lugar a su recuperación previa comunicación por parte de la Fundación y en caso de no cumplirlo, a la correspondiente deducción proporcional de



haber, sin que tenga consideración de sanción, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral.

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

Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente, sin perjuicio de su impugnación cuando proceda legalmente.

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

Para las graves se comunicará a la persona interesada en el momento de su inicio garantizando el trámite de audiencia previa a la Representación Legal de los Trabajadores en el seno de la Comisión Paritaria.

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

Artículo 37. Prescripción de las faltas.

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

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

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Artículo 38. Regulación.

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

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

**Artículo 39. Representación de los trabajadores.**

Son órganos de representación unitaria de los trabajadores los siguientes.

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

La composición del comité de empresa se regulará de acuerdo con el artículo 66 del Estatuto de los trabajadores.

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

Artículo 40. Asamblea de los trabajadores.

El Comité de empresa, los delegados de personal y un número de trabajadores que represente al 25 % de la plantilla de los trabajadores podrán convocar Asambleas de trabajadores con una antelación mínima de cinco días hábiles.

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

CAPÍTULO IX
SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 41. Seguridad y Salud laboral.

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

Artículo 42. Derechos y Obligaciones.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada prevención de los riesgos en el trabajo.
2. Los trabajadores tendrán la obligación correlativa de conservar y poner en práctica las medidas de prevención que se adopten legal y reglamentariamente.
3. Todo el personal tiene el derecho de participar en la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas para su desarrollo, a través de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.
4. La Fundación tiene la obligación de formular y aplicar una adecuada política de salud laboral en el centro trabajo,. Al mismo tiempo, garantizará una formación práctica y adecuada



en la aplicación de nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos a los trabajadores.

5. Toda persona que trabaje en la empresa está obligada a asistir a cuantos cursos de prevención de riesgos laborales se lleven a cabo dentro de su jornada de trabajo.

Artículo 43. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

43.1. Delegados de prevención.

Los delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a las que se refiere el artículo 34 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados serán los miembros del Comité de Seguridad y Salud en representación de los trabajadores.

Sus funciones y competencias serán, sin perjuicio de las que le estén atribuidas en las disposiciones legales en cada momento, las siguientes:

- Colaborar con la Fundación en la mejora de las políticas de prevención.
- Promover la cooperación del personal en la puesta en práctica de las normas y políticas de prevención de riesgos.
- Estarán facultadas, en los términos previstos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a acompañar a las personas técnicas en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores e Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social en las visitas para comprobar el cumplimiento de la mencionada ley.
- Los Delegados de Prevención tendrán acceso a la información y a los documentos relativos a las condiciones de trabajo para ejercer sus competencias en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de Trabajadores. Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualesquiera otras convocadas por la Fundación en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a y c del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

43.2. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Estará formado por dos Delegados de Prevención, de una parte, y por el mismo número de representantes de la empresa, estando a lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

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

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

En el seno del Comité de Seguridad y Salud se abordarán los protocolos necesarios en todo lo referente a los posibles riesgos psicosociales existentes en los centros de trabajo, estableciéndose también un compromiso para el estudio de los posibles casos de drogodependencias que pudieran surgir, así como la búsqueda de soluciones, y un compromiso para promover la defensa del medio ambiente desarrollando los protocolos y acciones oportunas.

El Comité de Seguridad y Salud laboral elaborará el protocolo contra el acoso laboral por razón de sexo, orientación sexual y cualquier otra circunstancia personal o laboral que será aprobado por la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO X FORMACIÓN

Artículo 44. Formación de los trabajadores.

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



CAPÍTULO XI
BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 45. Beneficios Sociales:

La FCCMIJU realizará negociaciones con proveedores de servicios tales como dentistas, ópticas, fisioterapeutas, osteópatas, agencias de viajes, servicios de automoción, guarderías, para conseguir ventajas para sus empleados.

Disposición adicional.

Modificación de aspectos técnicos.

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

En la ciudad de Cáceres, a 10 de Julio de 2017, por Fundación, y el Comité de Empresa se firma el presente texto.

**ANEXO I**

TABLAS SALARIALES

- SALARIO BASE POR GRUPO PROFESIONAL:

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE BRUTO ANUAL (€) *
1. Responsable de unidad científica, servicio biosanitario, área de apoyo y servicio horizontal	
1.1. Responsable de unidad científica	26.000 - 35.000
1.2. Responsable de servicio biosanitario	24.000 - 30.000
1.3. Responsable de área de apoyo y servicio horizontal	24.000 - 30.000
2. Personal Investigador	
2.1. Investigador Senior	23.500 - 26.000
2.2. Investigador Doctor	20.500 - 23.000
2.3. Investigador	18.000 - 20.000
2.4 Investigador predoctoral	16.500
3. Personal Técnico	
3.1. Técnico Grupo I	19.500 - 25.000
3.2. Técnico Grupo II	17.500 - 19.000
3.3. Técnico Grupo III	15.000 - 17.000
3.4 Técnico Grupo IV	SMI-13.500
*Dividido en 14 mensualidades	

Miembros del Comité de Empresa:

Mario Suárez Gil
Sandra Bravo Declara
María Borrega Hernández

Esther Morcillo Martín
Anabel Arias Delgado

Por la Fundación:

Luis Casas Luengo.
(Director Gerente)

En Cáceres a 10 de julio de 2017.