

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 14** *RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS) (código número 28102923012020).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 27 de noviembre de 2020; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 3 de diciembre de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE LAS FUNDACIONES DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DE LAS II.SS DEL SERMAS****PREÁMBULO**

El presente convenio colectivo del grupo de empresas de las FIB's ha sido negociado y firmado, de un lado, por la representación empresarial de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud y, de otro, por la representación sindical que ostenta el sindicato CC.OO al ser el sindicato mayoritario, en todos sus comités de empresa. Ambas partes componen la Comisión Negociadora, de conformidad con lo establecido en el Artículo 87 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.

**CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Ámbito**

El presente Convenio Colectivo del grupo de empresas de las FIB's establece y regula las condiciones de trabajo de los trabajadores que prestan servicios en las fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud de la Comunidad de Madrid que se relacionan a continuación sin perjuicio de todas aquellas otras fundaciones de investigación biomédica que puedan crearse en el futuro en el SERMAS y que soliciten su adhesión al mismo:

- a) Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Gregorio Marañón.
- b) Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Princesa.
- c) Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Príncipe de Asturias.
- d) Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Ramón y Cajal.
- e) Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Puerta de Hierro.
- f) Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Doce de Octubre.
- g) Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz.
- h) Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Clínico San Carlos.
- i) Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario de Getafe.
- j) Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Niño Jesús.
- k) Fundación para la Investigación e Innovación Biosanitaria de Atención Primaria de la Comunidad de Madrid.
- l) Fundación para la Investigación e Innovación Biomédica del Hospital Universitario Infanta Leonor y del Hospital Universitario del Sureste.
- m) Fundación para la Investigación e Innovación Biomédica del Hospital Universitario Infanta Sofía y del Hospital Universitario del Henares.

**Artículo 2. Ámbito funcional y personal de aplicación**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal que preste servicios en las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud, mediante contrato laboral formalizado por escrito con las mencionadas Fundaciones de Investigación Biomédica en cualquiera de las modalidades previstas por la normativa vigente, incluidas las establecidas en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

**1. Personal excluido del ámbito de aplicación**

El personal que a continuación se relaciona queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

- a) El personal de alta dirección, sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
- b) El personal al que se hace referencia 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 aplicación.
- c) El personal de los centros y organizaciones vinculados del Servicio Madrileño de Salud contemplados en la disposición adicional segunda punto dos del Decreto 308/2019, de 26 de

noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura directiva del Servicio Madrileño de Salud.

- d) Los profesionales que, en el ejercicio de su actividad profesional libre, reciban una contraprestación económica por dicha actividad, aun cuando por pacto realicen su actividad profesional en los locales de las Fundaciones. En estos casos prevalecerá lo que se establezca en los contratos o convenios formalizados por escrito para el arrendamiento de su servicio y/o colaboración externa.
- e) El personal vinculado mediante beca. Dicho personal se registrará exclusivamente por los términos y condiciones establecidos en sus convocatorias.
- f) El personal que tenga vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio para la Fundación.
- g) El personal vinculado a la correspondiente gerencia del hospital o a la gerencia de atención primaria mediante nombramiento o contrato laboral en las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, formalizado por las citadas Direcciones Gerencia.
- h) El personal que se encuentre desarrollando en las Fundaciones una estancia temporal como 'Visitante', 'Voluntario', 'Emérito' o similar en alguno de los grupos de investigación de las Fundaciones, al amparo de un programa o convenio de colaboración o en los términos previstos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en relación con la movilidad de investigadores.

## 2. Personal con aplicación parcial del Convenio Colectivo

No le serán de aplicación los artículos de este Convenio relativos a retribuciones al personal temporal contratado con cargo a fondos o subvenciones procedentes de una convocatoria externa competitiva, pública o privada, que fije un salario determinado o coste fijo, percibiendo las retribuciones que se deriven de su propia convocatoria, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional marcado anualmente.

## SECCIÓN PRIMERA

### **Vigencia, duración, denuncia, prórroga, Comisión Negociadora y Comisión Paritaria**

#### **Artículo 3. Vigencia**

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, excepto en aquellos artículos que se refieren al complemento de mejora voluntaria de la incapacidad temporal cuya entrada en vigor se produjo el día 1 de abril de 2019.

#### **Artículo 4. Duración**

Los efectos de este convenio se extinguirán el 31 de diciembre de 2022.

#### **Artículo 5. Denuncia**

La denuncia para la revisión del convenio se efectuará por escrito y dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se podrá efectuar a través de la Dirección de las Fundaciones de Investigación Biomédica o de cualquier organización sindical con legitimación inicial para la negociación del convenio y se tendrá que comunicar a las representaciones de las fundaciones y sindicales que también tengan esta legitimación inicial, así como a la autoridad laboral en los términos que establece el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado este Convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro que lo sustituya, se prorrogará la totalidad de su contenido.

#### **Artículo 6. Prórroga**

Si ninguna de las partes firmantes procede a la denuncia del presente Convenio, quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia por periodos anuales.

**Artículo 7. Comisión negociadora**

La Comisión negociadora del nuevo convenio colectivo se constituirá formalmente en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que el convenio sea denunciado. La composición de la Comisión se ajustará a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 8. Comisión Paritaria.**

1. Las Fundaciones de Investigación Biomédica y los representantes de los trabajadores como partes firmantes de este convenio acuerdan la creación de la Comisión Paritaria como organismo de vigilancia, control e interpretación y desarrollo del convenio su cumplimiento.

Asimismo podrá realizar funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en que las partes, de común acuerdo, lo sometan a su consideración, así como en los casos de discrepancias surgidas entre los Comités de Empresa y las Fundaciones de Investigación Biomédica en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que hacer referencia el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será preceptiva su actuación y dictamen antes de que las partes eleven sus discrepancias a una instancia de arbitraje o judicial superior.

2. Las organizaciones representativas firmantes del presente convenio, acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria en el plazo máximo de seis meses desde su entrada en vigor.

3. Esta Comisión se constituirá por 9 miembros por parte de los representantes de los trabajadores y otros 9 miembros por parte de las Fundaciones de Investigación Biomédica. La Presidencia recaerá en un miembro de las Fundaciones y la Secretaría en un miembro de la representación de los trabajadores.

La Comisión Paritaria podrá utilizar, además, los servicios permanentes u ocasionales de asesores en todas las materias que le son de su competencia.

4. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) Interpretar el convenio y resolver las cuestiones o los problemas que ambas partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
- b) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, previa audiencia de ambas partes.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. El ejercicio de las funciones anteriores no debe obstaculizar en ningún caso la competencia respectiva de la jurisdicción social que prevén las disposiciones legales.

5. La Comisión Paritaria en su primera reunión establecerá su domicilio en sede electrónica.

6. Ambas partes convienen en poner en conocimiento a la Comisión Paritaria todas las dudas, discrepancias y los conflictos que puedan existir a consecuencia de la interpretación y la aplicación del convenio, para que la Comisión emita un dictamen o actúe de la forma reglamentaria prevista. Los acuerdos se tomarán mediante voto cualificado y se requiere para la aprobación de acuerdos el voto favorable del cincuenta por ciento de cada una de las representaciones. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes.

7. La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las organizaciones sindicales o patronales firmantes el convenio.

En ambos casos, la convocatoria debe hacerse por escrito, con una antelación mínima de diez días hábiles con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

8. La Comisión Paritaria se constituirá en los diez días hábiles siguientes a la entrada en vigor del Convenio Colectivo.

**SECCIÓN SEGUNDA****Prelación de normas, vinculación a la totalidad, derechos ad personam, absorción y compensación y cláusula inclusiva****Artículo 9. Prelación de normas**

Las normas que contiene el presente convenio regularán las relaciones entre las instituciones comprendidas en su ámbito y sus trabajadores y trabajadoras.

En aquello que no esté previsto, se ajustará a lo que dispone el 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, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

#### **Artículo 10. Vinculación a la totalidad**

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

2. No obstante, en el caso de declaración de nulidad judicial de alguna de sus cláusulas, se procederá a negociar nuevamente su contenido, sustituyéndose la cláusula anulada por el nuevo acuerdo que se adopte, el cual, en todo caso, habrá de preservar el equilibrio general de derechos y obligaciones entre las partes que entraña el conjunto de la presente norma convencional.

#### **Artículo 11. Derechos «ad personam».**

Con carácter estrictamente personal se respetarán como derechos «ad personam», las condiciones más ventajosas en cómputo global reconocidas documentalmente que estaban vigentes a la entrada en vigor del presente convenio cuando, concurriendo en la condiciones de homogeneidad, resulten más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras.

La diferencia salarial entre las tablas pactadas en el actual convenio y los salarios percibidos anteriormente al presente convenio, quedarán como complementos «ad personam», debiendo figurar desglosados en el recibo de salarios.

#### **Artículo 12. Absorción y Compensación**

Las condiciones que se establecen en el presente convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias y sustituyen, compensan y absorben las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores, cualquiera que sea la fuente que origina la obligación y su naturaleza o clase, y se hallen establecidas en virtud de disposición normativa, acto administrativo, resolución judicial, en usos y costumbres, o pactos unilateralmente concedidas por las Fundaciones de Investigación Biomédica.

Teniendo en cuenta la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro y que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en su cómputo global anual, superan las condiciones establecidas en este convenio.

#### **Artículo 13. Cláusula inclusiva.**

El marco normativo en el que se inscribe el presente convenio proscribire la discriminación por razón de sexo. En ese contexto, los sustantivos variables o los comunes concordados deben interpretarse en un sentido inclusivo de mujeres y hombres, cuando se trate de términos de género gramatical masculino referidos a personas o grupos de personas no identificadas específicamente.

### CAPÍTULO II

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### **Artículo 14. Sistema de clasificación**

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales y categorías y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer funciones identificadas en las distintas áreas funcionales.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

Las áreas funcionales agrupan el conjunto de funciones que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada área de actividad profesional.

2. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y área funcional y recoge de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

**Artículo 15. Grupos Profesionales**

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

**Grupo profesional I:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales aplicados principalmente a la actividad investigadora altamente cualificada. Desempeñan puestos que requieren un alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

En su caso, podrán realizar funciones de dirección y coordinación de equipos de trabajo, que podrán ser amplios y diversos en función del puesto ocupado.

Formación: Título de Doctor.

**Grupo profesional II:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

En su caso, podrán realizar funciones de dirección, coordinación o supervisión de equipos de trabajo, que podrán ser amplios y diversos en función del puesto ocupado.

Formación: Grado con título de máster universitario, Licenciado o equivalentes.

**Grupo profesional III:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

En su caso, podrán realizar funciones de coordinación o supervisión de equipos de trabajo.

Formación: Título de Grado, Diplomado o equivalentes.

**Grupo profesional IV:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad y aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente.

**Grupo profesional V:**

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

Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Formación: Título de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente.

**Grupo profesional VI:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Formación: Certificado de Escolaridad o equivalente.

**Artículo 16. Áreas Funcionales**

Se establecen las siguientes Áreas Funcionales:

**Área Funcional 1: Investigación**

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

**Área Funcional 2: Científico-Técnica**

Se incluyen en esta área los trabajadores cuya función principal consista en dar soporte al desarrollo de la investigación. Incluyen trabajadores de los grupos II a V

**Área Funcional 3: Administración y Gestión**

Se incluyen en esta área los trabajadores cuya función principal consista en la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de las Fundaciones de Investigación Biomédica. Incluyen trabajadores de los grupos II a VI

**Artículo 17. Categorías Profesionales**

Se establecen las siguientes categorías agrupadas por área funcional y grupo profesional:

**Área 1: Grupo I****■ Investigador Titular**

Son investigadores titulares los investigadores con certificado I3 o evaluación equivalente, entendiéndose como tal la establecida en el artículo 22 y en la disposición adicional decimosexta de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Deben asumir la dirección y coordinación de una o diversas líneas de investigación, con autonomía, responsabilidad e independencia, pudiendo coordinar un grupo de personas.

**■ Investigador Asociado**

Son investigadores asociados aquellos con experiencia postdoctoral superior a cinco años beneficiarios de programas de incorporación de doctores, de agencias financiadoras de investigación externas, o los beneficiarios de planes de dinamización de la investigación definidos y desarrollados en los planes de investigación establecidos por las Fundaciones de Investigación Biomédica, contratados para el desarrollo de actividades de investigación y especialización científica en una línea de investigación que se encuentra bajo su liderazgo.

Desarrolla un proyecto de investigación propia, del que asume la dirección o responsabilidad plena y participa en otros.

La contratación se realizará preferentemente mediante el contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, definido en el artículo 22 de la Ley de la Ciencia.

**■ Investigador Adjunto senior**

Son investigadores con título de doctor que ejercen funciones directivas y coordinan plataformas científico-técnicas de investigación. Ejercen su función con autonomía, responsabilidad e iniciativa para organizar su trabajo y/o el de otros, realizando su cometido bajo una supervisión de los resultados obtenidos.

**Investigador Adjunto**

Son investigadores adjuntos los investigadores con título de doctor, cuyo trabajo consistirá en la realización de tareas de investigación orientadas a la obtención de un elevado perfeccionamiento y especialización profesional, participando en líneas y/o proyectos de investigación, respondiendo ante el responsable del grupo o unidad, si existiese, o, en su defecto ante el director científico. Así como aquellos que prestan servicios científico-técnicos a la comunidad investigadora como responsables o integrantes de plataformas o servicios de apoyo a la investigación, o directamente en los grupos de investigación.

**Grupo II.****Investigador Predoctoral.**

Son los titulados universitarios contratados según lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que ejercen su actividad bajo supervisión con el objetivo de realizar una tesis doctoral.

**Área 2: Grupo II****Titulado superior senior**

Son los profesionales con funciones directivas que coordinan servicios científico-técnicos a la comunidad investigadora a través de plataformas o servicios de apoyo a la investigación, o directamente en los grupos de investigación. Ejercen su función con autonomía, responsabilidad e iniciativa para organizar su trabajo y/o el de otros, realizando su cometido bajo una supervisión de los resultados obtenidos.

**Titulado superior**

Son los profesionales que prestan servicios científico-técnicos a la comunidad investigadora a través de plataformas o servicios de apoyo a la investigación, o directamente en los grupos de investigación. Ejercen su función con autonomía, responsabilidad e iniciativa para organizar su trabajo y/o el de otros, realizando su cometido bajo una supervisión de los resultados obtenidos.

**Grupo III.****Titulado medio**

Son los profesionales que prestan servicios científico-técnicos a la comunidad investigadora a través de plataformas o servicios de apoyo a la investigación, o directamente en los grupos de investigación. Ejercen su función bajo una supervisión directa.

**Grupo IV.****Técnico de grado superior**

Son los profesionales que prestan servicios a la comunidad investigadora a través de plataformas o servicios de apoyo a la investigación, o directamente en los grupos de investigación. Ejercen su función bajo una supervisión directa.

**Grupo V****Técnico de grado medio**

Son los profesionales que realizan tareas técnicas básicas de apoyo a la investigación y prestan servicios a la comunidad investigadora a través de plataformas o servicios de apoyo a la investigación, o directamente en los grupos de investigación. Ejercen su función bajo una supervisión directa.

**Área 3: Grupo II****Titulado superior senior**

Son los profesionales que ejercen su función con autonomía, responsabilidad e iniciativa, dirigiendo, coordinando, planificando, asesorando y realizando las tareas propias de su área de gestión.

**Titulado superior**

Son los profesionales que ejercen su función con autonomía, responsabilidad e iniciativa, planificando, asesorando y realizando las tareas propias de su área de gestión.

**Grupo III.**▪ **Titulado medio**

Son los profesionales que ejercen su función con autonomía, responsabilidad e iniciativa, realizando las tareas propias de su área de gestión.

**Grupo IV.**▪ **Administrativo**

Son los profesionales del Grupo IV que ejercen su función con autonomía e iniciativa, realizando las tareas propias de su área de gestión.

**Grupo V.**▪ **Auxiliar Administrativo:**

Son los profesionales que colaboran en tareas complementarias o de apoyo propias de su área de gestión. Caracterizándose su tarea por ejecutar instrucciones concretas, claramente establecidas, con un grado de dependencia sustancial y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

**Grupo VI.**▪ **Personal de servicios auxiliares:**

Son los profesionales cuyas tareas se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación. Comprende, a título orientativo, las tareas de conserje, ordenanza, portero, vigilante, limpieza, etc.

**Artículo 18. Puestos de trabajo de responsabilidad y otros**

El sistema general de clasificación se completa con aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño excede de las funciones asignadas a la categoría profesional, si bien comprende también estas últimas, exigiendo para ello un mayor grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad, especial dedicación, mando o complejidad. A estos efectos, cada una de las Fundaciones determinará, previa negociación con los representantes de los trabajadores, el complemento retributivo de los previstos en el artículo 36 que le corresponda a estos puestos.

## CAPÍTULO III

## INCOMPATIBILIDADES

**Artículo 19. Incompatibilidades.**

1. El personal de la Fundación de Investigación Biomédica está sometido a la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y al Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.

2. El personal que pudiera incurrir en incompatibilidad en la Fundación de Investigación Biomédica quedará en la situación que corresponda en los términos acordados en el presente convenio.

## CAPÍTULO IV

## DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

**Artículo 20. Derechos de los trabajadores.**

1. Los trabajadores y trabajadoras de las Fundaciones de Investigación Biomédica tienen los siguientes derechos de carácter individual:

- a) Al ejercicio o desempeño efectivo de las funciones o tareas propias que correspondan a su grupo profesional y categoría.
- b) A la promoción y desarrollo profesional en el trabajo, condicionado a la superación de las evaluaciones que se establezcan a tal efecto.
- c) A la formación continuada adecuada a la función desempeñada.

- d) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
  - e) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como sobre riesgos generales en el centro de trabajo o derivados del trabajo habitual y a la información y formación específica en esta materia conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
  - f) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
  - g) A la percepción de las retribuciones en cada caso establecidas.
  - h) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la Unidad o grupo de investigación donde preste sus servicios y a ser informado de las tareas a desarrollar por la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica o persona en quien delegue.
  - i) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias que correspondan de acuerdo a su contrato laboral, al presente Convenio y a la legislación laboral vigente.
  - j) A la jubilación en los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
  - k) A ser informados de la cobertura del seguro de responsabilidad civil y patrimonial.
  - l) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
  - m) Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo, del Convenio Colectivo y demás legislación laboral vigente.
  - n) Derecho a la estabilidad y permanencia en el empleo de acuerdo con la normativa que le sea de aplicación.
2. Asimismo los trabajadores tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:
- a) A la libertad sindical.
  - b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
  - c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales.
  - d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
  - e) Al de reunión, en los términos establecidos en el presente convenio y en la legislación laboral vigente.
3. El régimen de derechos establecido en el apartado 1 será aplicable al personal temporal, en la medida en que la naturaleza del derecho lo permita.

#### **Artículo 21. Deberes de los trabajadores.**

1. Los trabajadores de las Fundaciones de Investigación Biomédica tienen los siguientes deberes que a continuación se relacionan:
- a) Realizar el trabajo convenido o encomendado con diligencia y colaborar activamente en el trabajo en equipo.
  - b) Ajustar su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Fundación de Investigación Biomédica en la que presten sus servicios, y con la Dirección, con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
  - c) Observar las prácticas éticas reconocidas y los principios éticos correspondientes a sus disciplinas, las normas éticas de los códigos deontológicos que sean aplicables, incluidos los códigos internos aprobados por los órganos competentes para ello. Así como los principios de eficacia, economía y eficiencia y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la Fundación.
  - d) Basar su conducta en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- e) Ejercer sus atribuciones según el principio de dedicación a la Fundación de Investigación Biomédica en la que presten servicios absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de las Fundaciones de Investigación Biomédica.
  - f) Cumplir el régimen de horarios y jornada.
  - g) Mantener la debida reserva y confidencialidad de la información y documentación sobre aquellos asuntos que conozca por razón de su cargo, o a la que tenga acceso, en el ejercicio de sus funciones sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.
  - h) Basar su conducta en el cumplimiento de las normas de buena práctica científica e integridad en la investigación así como cumplimiento de las leyes que le sean de aplicación a la Fundación. Poner en conocimiento de la Dirección de la Función de Investigación Biomédica aquellos comportamientos contrarios a las normas anteriormente mencionadas.
  - i) Participar y colaborar eficazmente en la fijación y consecución de los objetivos cuantitativos y cualitativos asignados a la Unidad o grupo de investigación en la que preste servicios en el nivel que corresponda en función de su categoría profesional.
  - j) Cumplir las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, así como las disposiciones adoptadas en la Fundación en relación con esta materia.
  - k) Cumplir el régimen sobre incompatibilidades del personal al servicio del sector público.
  - l) Velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, incluido los estatutos de la Fundación de Investigación Biomédica con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, constituyendo todos ellos la base que informará la interpretación y aplicación del régimen disciplinario previsto en el presente convenio colectivo.
  - m) Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo, del convenio colectivo y demás legislación laboral vigente.
  - n) Colaborar en materia de prevención de Riesgos laborales con la Dirección de la Fundación.
2. El personal con contratos temporales para obra o servicio y/o proyectos específicos de investigación, no podrán participar en proyectos distintos para el que constituye el objeto de su contrato de trabajo debiendo dedicarse única y exclusivamente a las funciones establecidas en su contrato de trabajo.

## CAPÍTULO V

### INCORPORACIÓN Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

#### Artículo 22. Criterios generales de selección.

1. El sistema de acceso del personal indefinido o temporal a las Fundaciones de Investigación Biomédica dentro del ámbito de aplicación del presente convenio se regirá por los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad e irá precedida de convocatoria pública.
2. Las convocatorias deberán incluir, al menos, los siguientes aspectos:
  - a) Número de plazas que se convocan.
  - b) Requisitos de los aspirantes.
  - c) Documentación requerida.
  - d) Plazo de presentación.
  - e) Procedimiento selectivo incluyendo criterios de valoración y resolución del proceso.
3. Quedan excluidas de este artículo las convocatorias de recursos humanos de carácter nominativo para cuya concesión haya sido necesaria la concurrencia a un proceso selectivo por parte del organismo financiador.

#### Artículo 23. Modalidades de contratación

Serán admisibles todas las modalidades de contratación establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores así como en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, Innovación y Tecnología con las siguientes particularidades:

- Contrato para realización de un proyecto de investigación: el objeto de este contrato será la realización de un proyecto de investigación propio, concedido o concertado con otras entida-

des públicas o privadas de conformidad con los artículos 26.7, 30 y disposición adicional vigésimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, Tecnología Innovación. A estos efectos, tendrán la consideración de proyectos de investigación las líneas de investigación temáticas, las redes y plataformas.

La duración de este tipo de contratos estará supeditada a:

- 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.

#### **Artículo 24. Periodos de prueba**

1. El periodo de prueba queda establecido en seis meses para los titulados universitarios, tres meses para los titulados de formación profesional y un mes para el resto de personal.

2. La situación de nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento que afecten al trabajador o trabajadora en el transcurso del periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo. Asimismo, con carácter general, la Comisión Paritaria determinará los supuestos de incapacidad temporal que interrumpirán dicho cómputo.

3. El periodo de prueba se tendrá que pactar por escrito y, durante éste, tanto el/la trabajador/a como la Fundación de Investigación Biomédica podrán resolver libremente el contrato de trabajo comunicándolo por escrito a la otra parte, sin obligación de preaviso ni derecho a indemnización, si bien en las situaciones de trabajadoras gestantes, se estará a lo dispuesto en el artículo 14.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el/la trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Fundación de Investigación Biomédica, bajo cualquier modalidad de contratación.

#### **Artículo 25. Movilidad.**

Los trabajadores adscritos a una de las Fundaciones de Investigación Biomédica del ámbito de aplicación del presente Convenio que participen en proyectos conjuntos con otras instituciones podrán desplazarse a una de estas instituciones cuando así lo requiera el proyecto, previa autorización de su Fundación y de la institución receptora. Finalizado el proyecto, se deberán reincorporar a su institución de origen.

#### **Artículo 26. Baja en la Fundación**

1. El trabajador o trabajadora que pretenda cesar voluntariamente en la Fundación empleadora deberá comunicarlo por escrito a la misma con antelación mínima de quince días naturales, sin que puedan compensarse estos días con vacaciones, salvo acuerdo entre las partes. La no presentación de dicho preaviso dará lugar al descuento de los salarios equivalente a los días de preaviso no respetados.

2. Cuando un trabajador o trabajadora cese, sea cual sea la causa, deberá entregar a su responsable superior inmediato, en el momento de abandonar la Fundación empleadora, todo el equipo de trabajo y de protección individual que le hubiera sido entregado durante su estancia en la Fundación, así como cualquiera otro efecto, tarjeta de identificación, material electrónico o de otro tipo, y vestuario del año en curso.

3. Las cuentas electrónicas y perfiles de que hubiera sido titular serán eliminados, salvo el almacenamiento de la información que resulte necesario por motivos de seguridad o de conservación de datos.

### CAPÍTULO VI

#### *JORNADA DE TRABAJO*

#### **Artículo 27. Jornada de trabajo.**

1. La jornada de trabajo efectiva para todos los trabajadores dentro del ámbito de aplicación del presente convenio será de 1642,50 horas anuales de trabajo.

2. Las Fundaciones de Investigación Biomédica establecerán los horarios de trabajo atendiendo a la organización que en cada una se desarrolle, respetando, en todo caso, los descansos establecidos en el presente convenio.

3. Los descansos computarán como tiempo de trabajo efectivo dentro de la jornada siempre que se encuentren previamente considerados con ese carácter o bien regulados en este Convenio Colectivo.

#### **Artículo 28. Cumplimiento de jornada.**

1. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la Fundación de Investigación Biomédica.

2. A fin de dar cumplimiento a las obligaciones que sobre el registro de jornada establece el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, y dadas las peculiaridades de la actividad investigadora, las Fundaciones de Investigación Biomédica podrán instalar sistemas de control horario a través de medios informáticos, ello sin perjuicio de que cada Fundación, previa negociación con su Comité de Empresa, pueda establecer otros mecanismos de control horario.

#### **Artículo 29. Descanso diario y semanal.**

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo ininterrumpido entre jornada y jornada de trabajo de 12 horas.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un descanso ininterrumpido mínimo semanal de 36 horas.

#### **Artículo 30. Pausa de trabajo.**

Todo trabajador cuya duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, dispondrá de un descanso de duración no inferior a quince minutos y tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Esta pausa no podrá disfrutarse ni al comienzo ni a la finalización del horario de trabajo que se establezca en cada Fundación de Investigación Biomédica.

#### **Artículo 31. Teletrabajo.**

1.- Partiendo del reconocimiento del teletrabajo como una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las nuevas tecnologías, se permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Fundación de Investigación Biomédica, y sin perjuicio de la aplicación que corresponda de las previsiones contenidas en el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre trabajo a distancia.

Esta forma de trabajo podrá ser de aplicación únicamente a aquellos profesionales de las Fundaciones de Investigación Biomédica que ocupen puestos de trabajo que puedan ser desarrollados mediante Teletrabajo, entendiéndose por tal, aquellos profesionales que realicen principalmente funciones de elaboración de informes o análisis de bases de datos anonimizadas, redacción de artículos científicos y proyectos de investigación u otras funciones análogas.

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo estará condicionada, en todo caso, a las necesidades del servicio y de financiación.

2.- Las condiciones generales de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo son las siguientes:

- La participación en el régimen de teletrabajo se realizará con carácter voluntario, previo acuerdo entre trabajador y Fundaciones de Investigación Biomédica y se formalizará mediante anexo al contrato de trabajo
- Las actividades a desarrollar bajo el régimen de teletrabajo serán las mismas que cada trabajador desempeña en cumplimiento de su puesto de trabajo, por lo que su participación en dicho régimen no supondrá variación en las condiciones económicas y laborales que tenía con anterioridad a su integración en el mismo, que continuarán rigiéndose por el marco laboral establecido.
- La distribución durante la semana de las jornadas de trabajo en el domicilio y en la Fundación de Investigación Biomédica se establecerá de mutuo acuerdo entre ambas partes, pudiendo desarrollarse en el domicilio jornadas completas o parciales, sin que ello afecte a las actividades a desarrollar en cumplimiento de las funciones propias de su puesto de trabajo.

- El trabajador acudirá a su puesto de trabajo en los días restantes de carácter presencial en el régimen de jornada habitual, asimismo puede ser requerido en cualquier momento cuando las necesidades de la Fundación de Investigación Biomédica así lo determinen.
- El horario de teletrabajo previsto será aquel que permita al trabajador desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo. Se permite una flexibilidad de horario, en función de la actividad y compromisos profesionales propios del puesto de trabajo, que deberá estar siempre basada en acuerdos previos entre las partes.
- Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que el resto del personal que trabaje en los locales de la Fundación de Investigación Biomédica y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que se establezcan.
- Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Fundación de Investigación Biomédica por lo que no ha de suponer ningún obstáculo para la comunicación con los Representantes de los Trabajadores.
- La Fundación de Investigación Biomédica pondrá, en su caso, a disposición del personal en régimen de teletrabajo el equipo necesario para la realización de sus funciones, comprometiéndose éste a realizar un uso profesional del mismo, así como a su cuidado y conservación, responsabilizándose de los daños que se pudieran producir en los equipos por el uso incorrecto de los mismos. Dichos equipos han de cumplir con todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente.
- Las Fundaciones de Investigación Biomédica, en el caso de haber aportado los equipos informáticos, asumen el mantenimiento de los equipos instalados para la realización del teletrabajo, para lo cual se facilitarán al trabajador las indicaciones oportunas al iniciar el mismo.
- En el momento en que finalice el régimen de teletrabajo, el trabajador devolverá a la Fundación de Investigación Biomédica el equipo informático que haya puesto a su disposición.
- En relación con la protección y confidencialidad de los datos utilizados y/o el acceso a datos personales, los trabajadores declararán conocer los derechos y obligaciones establecidos en la Fundación de Investigación Biomédica, las obligaciones que deben conocer en el desarrollo de sus funciones por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y la normativa interna de seguridad que, en cada Fundación de Investigación Biomédica, se establezca.
- En materia de seguridad y salud laboral, se dará cumplimiento a la Ley de prevención de riesgos laborales y a la normativa que la desarrolle en cada momento.

### **Artículo 32. Horas extraordinarias.**

El personal de las Fundaciones sólo podrá realizar las horas extraordinarias legalmente establecidas, tanto estructurales como por fuerza mayor. La realización de horas extraordinarias requerirá, en todo caso, justificación y autorización de la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica, señalando que en caso de ser autorizadas estas horas, serán compensadas en los términos que se negocien en cada Fundación.

## CAPÍTULO VII

### *PERMISOS Y EXCEDENCIAS*

### **Artículo 33. Permisos**

El trabajador, previa solicitud y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, siendo competencia de la Dirección de las Fundaciones de Investigación Biomédica la autorización de dichos permisos, por alguno de los motivos y por el tiempo que se recoge en los apartados siguientes.

Tendrán la consideración de días hábiles, a efectos del disfrute de los permisos contemplados en este artículo, los sábados, domingos y festivos para aquellos trabajadores que presten servicios efectivos en dichos días.

No tendrán la consideración de hábil los días señalados como descansos para el personal que por programación funcional de la Fundación, o necesidades de la organización prestara servicios, en su caso, en turno rotatorio o en turno nocturno.

#### 1. Vacaciones anuales.

Los trabajadores disfrutarán de veintidós días hábiles de vacaciones anuales a partir del año de antigüedad en la Fundación de Investigación Biomédica, o los días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

A estos efectos, para el personal que trabaja de lunes a viernes no se considerarán como días hábiles los sábados, domingos y festivos sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Para el personal que trabaja de lunes a domingo se consideran inhábiles a estos efectos los días de descanso semanal y los descansos por festivos, sin que ello minore la jornada anual pactada.

El período de devengo del derecho a las vacaciones coincidirá con el año natural. En consecuencia, si el personal presta sus servicios durante todo el año natural, se considera que tiene derecho a los 22 días hábiles de vacaciones. El resto de trabajadores disfrutará la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo trabajado.

Se considera período ordinario de disfrute de vacaciones, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. El personal podrá solicitar voluntariamente el disfrute fuera del período ordinario, sin compensación alguna y condicionado a las necesidades del servicio hasta el 31 de enero del año siguiente.

Si durante el disfrute de vacaciones sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en periodo distinto. Si la situación de incapacidad temporal se prorroga más allá del año natural al que correspondan, el interesado podrá cogerse las vacaciones pendientes en año natural distinto siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contados a partir del final del año en el que se hayan originado.

No obstante lo anterior, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del derecho que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

El disfrute de vacaciones requerirá siempre la previa solicitud por escrito del trabajador y la autorización de la Dirección de La Fundación de Investigación Biomédica.

El disfrute de vacaciones anuales que correspondan es obligatorio no siendo posible su compensación económica, salvo en aquellos casos legalmente previstos.

#### 2. Por matrimonio o unión legal de hecho

Quince días naturales consecutivos a partir de la fecha de la boda o registro de la unión de hecho.

Si ya se hubiera disfrutado del permiso por unión legal de hecho, no se podrá disfrutar el de matrimonio si se trata de los mismos contrayentes.

#### 3. Por traslado de domicilio habitual

Un día hábil, previa solicitud con la antelación suficiente.

4. Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge o familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad.

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de:

- a) Tres días hábiles desde el mismo día del hecho causante si es en la Comunidad de Madrid.
- b) Cinco días hábiles desde el mismo día del hecho causante si es en localidades fuera de la Comunidad de Madrid.

A los efectos de este permiso, se entiende por enfermedad grave la hospitalización y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, así como las establecidas en el RD 1148/2011, de 29 de julio para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

El permiso de tres o cinco días hábiles queda condicionado al mantenimiento el hecho causante del cónyuge, pareja de hecho o familiar.

Si las necesidades del servicio lo permiten el permiso recogido en este artículo podrá disfrutarse de forma fraccionada y no inmediatamente consecutiva al hecho causante cuando éste sea un accidente o enfermedad grave, siempre que el hecho causante se mantenga.

5. Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves de familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de:

- a) Dos días hábiles desde el mismo día del hecho causante si es en la Comunidad de Madrid.
- b) Cuatro días hábiles desde el mismo día del hecho causante si es en localidades fuera de la Comunidad de Madrid.

A los efectos de este permiso, se entiende por enfermedad grave la hospitalización y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, así como las establecidas en el RD 1148/2011, de 29 de julio para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

El permiso de dos o cuatro días hábiles queda condicionado al mantenimiento del hecho causante del familiar.

Si las necesidades del servicio lo permiten el permiso recogido en este artículo podrá disfrutarse de forma fraccionada y no inmediatamente consecutiva al hecho causante cuando éste sea un accidente o enfermedad grave, siempre que el hecho causante se mantenga.

6. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Por el tiempo indispensable, sin que implique necesariamente la concesión de la jornada completa.

7. Para asistir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

Este permiso será de aplicación para el propio trabajador y en los supuestos de hijos menores, personas con diversidad funcional a su cargo, o ascendientes dependientes, en aquellos casos en los que, por su edad, estado de salud o discapacidad, no se valgan por sí mismas.

Dentro de este permiso se entenderá incluido, acompañar al cónyuge o pareja de hecho a pruebas invasivas que requieran sedación, siempre que este acompañamiento sea aconsejado por el facultativo correspondiente.

La duración de este permiso se concederá por el tiempo indispensable que coincida con su jornada laboral, sin que implique la concesión de toda la jornada correspondiente, debiendo acreditar el tiempo que se precisa mediante justificación posterior del servicio sanitario correspondiente.

8. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal

En los términos establecidos legalmente.

9. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

El personal podrá disfrutar de este permiso por el tiempo indispensable siempre que coincida dentro de la jornada de trabajo, sin que implique la concesión de toda la jornada correspondiente. Será necesario que la interesada preavise con la antelación suficiente a los efectos de no alterar los servicios así como que justifique la imposibilidad de su realización fuera de su jornada ordinaria de trabajo.

10. Por exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud.

Se tendrá derecho a este permiso durante los días de su celebración cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial académico o profesional.

Se garantizará la asistencia a las pruebas selectivas de acceso a la condición de personal estatutario o laboral del Servicio Madrileño de Salud y a las pruebas de acceso a plazas de formación sanitaria especializada, así como a los procesos selectivos que se convoquen por las Fundaciones de Investigación Biomédica de la Comunidad de Madrid.

Se facilitará, sin derecho a retribución, la concurrencia a pruebas selectivas en universidades y organismos públicos de investigación.

#### 11. Permiso por razón de violencia de género

Las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

#### 12. Permiso víctimas de terrorismo

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de jornada con disminución proporcional de retribuciones o a la reordenación del tiempo de trabajo: adaptación del horario, horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica.

#### 13. Permiso por gestación

Las embarazadas podrán solicitar, a partir del día primero de la semana 37 de gestación, una licencia retribuida hasta la fecha del parto.

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

#### 14. Permiso por nacimiento para la madre biológica

Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descansos obligatorios e ininterrumpidos. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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

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

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

#### 15. Permiso posterior al parto

Una vez finalizado el permiso por maternidad, se concederá a las trabajadoras un permiso de diez días retribuidos adicionales al permiso de ciento doce días que contempla la Ley General de la Seguridad Social.

#### 16. Permiso por lactancia por hijo menor de doce meses

Se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

17. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

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

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

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado 16 de este artículo, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

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

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

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

La aplicación progresiva de este permiso será según lo previsto en el apartado cuatro del artículo 3 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

#### 19. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

Cuando ambos progenitores trabajen, se tendrá derecho a una reducción de la jornada retribuida de al menos la mitad de la duración de aquella, con un máximo del 99% de la misma, 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 dieciocho años. El porcentaje se concederá a solicitud del trabajador.

A los efectos de la concesión de este permiso se entenderá como enfermedad grave las establecidas en el RD 1148/2011, de 29 de julio para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Se entenderá también situación protegida, durante la hospitalización y tratamiento continuado, así como la recaída o reagudización, que requiera el cuidado directo, continuo y permanente acreditado mediante informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla dieciocho años.

Cuando concurren los dos progenitores por el mismo sujeto y hecho causante, con reducción de jornada, solo uno de ellos percibirá las retribuciones íntegras.

El permiso se concederá por un período inicial de dos meses y podrá ser prorrogado si el informe médico que se aporte al solicitar la prórroga lo establece durante el período que determine y por el mismo porcentaje de jornada.

El permiso quedará extinguido por la finalización del período concedido y sus prórrogas, por la desaparición de las causas, por cumplimiento de los dieciocho años del menor y por la extinción de la relación laboral o renuncia.

#### 20. Días por asuntos particulares

Los trabajadores dispondrán de seis días al año a disfrutar entre el 1 de enero hasta el 31 de enero del año siguiente. Éstos se podrán distribuir a conveniencia del trabajador siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización de la respectiva Fundación.

Cuando el tiempo de prestación de servicios fuera inferior a un año, se podrá disfrutar de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo prestado.

Su disfrute está supeditado a las necesidades del servicio. En el caso de que las necesidades del servicio impidieran su disfrute en las fechas solicitadas, la denegación se producirá siempre por escrito y de manera motivada.

Se solicitarán con una antelación mínima de diez días, salvo causas excepcionales y deberán estar contestados en un plazo de cinco días.

#### 21. Reducción de jornada por guarda legal

Los trabajadores de las Fundaciones de Investigación Biomédica tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional de salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, siempre que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Quienes por razón 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) Quienes precisen 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.

Estas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la Fundación de Investigación Biomédica generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

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

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 interesado y la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica.

### **Artículo 34. Suspensión del contrato de trabajo**

#### 1. Excedencia voluntaria

Los trabajadores con contrato laboral en las Fundaciones de Investigación Biomédica que acrediten un año de antigüedad en la Fundación correspondiente tendrán derecho a que se les reconozca una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Se debe solicitar por escrito con una antelación mínima de un mes, con indicación del período concreto a disfrutar.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo interesado transcurridos tres años desde el final de la anterior excedencia.

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

El solicitante sólo conservará un derecho preferente al reingreso siempre que existiera vacante en un puesto de igual categoría en el grupo profesional en el que estaba adscrito.

Asimismo, y en el caso de que no proceda una adscripción temporal por estancia en otros centros de investigación, los trabajadores vinculados mediante contrato laboral bajo cualquier modalidad, podrán solicitar la excedencia voluntaria, siempre que esté motivada para el disfrute de becas, viajes de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador. El tiempo de disfrute de esta excedencia se computará a efectos de antigüedad.

El trabajador deberá solicitar su reingreso por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento de la excedencia. En caso contrario, se entenderá de forma tácita que renuncia a su derecho, causando baja definitiva en la Fundación de Investigación Biomédica.

#### 2. Excedencia por incompatibilidad

Los trabajadores con contrato laboral indefinido que por cualquier procedimiento accedan a un puesto del sector público delimitado por el artículo 2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas que resulte incompatible con el puesto de trabajo que viniera desempeñando en las Fundaciones de Investigación Biomédica, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad, ya sea como consecuencia del ejercicio de su derecho de opción o, en ausencia de ésta, de oficio siempre que, por aplicación de la citada ley, deba entenderse que opta por el otro puesto de trabajo del que deriva la incompatibilidad.

No será exigible ningún plazo mínimo de antigüedad ni tendrá una duración máxima, manteniéndose sus efectos en tanto subsista la causa determinante de su declaración.

El tiempo de duración de esta excedencia no computará a ningún efecto, ni comportará reserva de puesto de trabajo.

El trabajador deberá solicitar su reingreso por escrito, una vez producido el cese en el puesto que dio origen a este tipo de excedencia, en el plazo máximo de un mes. En caso contrario, se entenderá de forma tácita que renuncia a su derecho, causando baja definitiva en la Fundación de Investigación Biomédica.

El solicitante solo conservará un derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría en el grupo profesional en el que estaba adscrito.

### 3. Excedencia forzosa

Se regirá por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, y dará derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Se concederá por la designación o elección de cargo público que imposibilita la asistencia al trabajo.

El trabajador deberá solicitar su reingreso por escrito, una vez producido el cese en el puesto que dio origen a este tipo de excedencia, en el plazo máximo de un mes. En caso contrario, se entenderá de forma tácita que renuncia a su derecho, causando baja definitiva en la Fundación de Investigación Biomédica.

El solicitante solo conservará un derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría en el grupo profesional en el que estaba adscrito. Para aquellos trabajadores cuyo contrato laboral lo sea para la realización de un proyecto, el derecho de reingreso quedará supeditado a la vigencia del proyecto y a la existencia de fondos.

En el caso de trabajadores con contratación temporal, la situación de excedencia por cargo público no supondrá el incremento de la duración del contrato, el cual expirará en el plazo previsto en el mismo o, cuando finalizase la causa que motivó la contratación.

### 4. Excedencia por cuidado de hijos y familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Fundación de Investigación Biomédica generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

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

El periodo en el que trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El solicitante solo conservará un derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría en el grupo profesional en el que estaba adscrito. Para aquellos trabajadores cuyo contrato laboral lo sea para la realización de un proyecto, el derecho de reingreso quedará supeditado a la vigencia del proyecto y a la existencia de fondos.

En el caso de trabajadores con contratación temporal, el derecho de reingreso no supondrá el incremento de la duración del contrato, el cual expirará en el plazo previsto en el mismo o, cuando finalizase la causa que motivó la contratación.

Si el trabajador forma parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

El solicitante solo conservará un derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría en el grupo profesional en el que estaba adscrito. Para aquellos trabajadores cuyo contrato laboral lo sea

para la realización de un proyecto, el derecho de reingreso quedará supeditado a la vigencia del proyecto y a la existencia de fondos.

En el caso de trabajadores con contratación temporal, el derecho de reingreso no supondrá el incremento de la duración del contrato, el cual expirará en el plazo previsto en el mismo o, cuando finalizase la causa que motivó la contratación.

El trabajador deberá solicitar su reingreso por escrito con un mes de antelación a la finalización del plazo de su excedencia. En caso contrario, se entenderá de forma tácita que renuncia a su derecho, causando baja definitiva en la Fundación de Investigación Biomédica.

### **Artículo 35. Jubilación forzosa**

1. De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

2. El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva siempre y cuando el interesado reúna la capacidad funcional y aptitud para el desarrollo del puesto de trabajo para el que está contratado. El trabajador deberá acreditar mediante presentación de certificado de vida laboral de la entidad gestora de la prestación que no reúne los requisitos para acceder al cien por cien de la jubilación en su modalidad contributiva. Asimismo deberá acreditar la capacidad funcional a través del Servicio de Prevención correspondiente.

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

## **CAPÍTULO VIII**

### **SISTEMA RETRIBUTIVO**

### **Artículo 36. Salario base y complementos**

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo, área funcional y categoría con independencia de la remuneración que le corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

Su cuantía se fija en el anexo relativo a las retribuciones mínimas que se fijan para cada una de las categorías, en cómputo anual incluyendo pagas extraordinarias.

Este salario base podrá incrementarse con aquellos complementos tales como el de responsabilidad, supervisión o mando, de puesto de trabajo o cumplimiento de objetivos, penosidad y/o peligrosidad. A estos efectos y en el ámbito de cada Fundación, previa negociación colectiva con los representantes de los trabajadores e informe favorable de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, se fijarán estos complementos.

El importe de las retribuciones pactadas en este Convenio hace referencia a la jornada anual establecida en el artículo 27, por lo que aquellos trabajadores que realicen jornadas inferiores, percibirán el salario y los diferentes conceptos salariales en proporción a la jornada efectivamente realizada.

El salario base que se recoge en este convenio con carácter de mínimos así como los complementos que se fijan serán objeto de incremento anual con los porcentajes que se establezcan en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

### **Artículo 37. Pagas extraordinarias**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias, que se abonarán en las nóminas de los meses de junio y diciembre. Su devengo será semestral o anual, en función de la negociación a la que se llegue en cada Fundación de Investigación Biomédica, y en proporción al tiempo efectivamente trabajado. El importe de estas pagas puede ser prorrateado en doce mensualidades siempre que así conste en el contrato de trabajo del interesado.

Cada una de las pagas extraordinarias se incrementará, en su caso, con el importe mensual del complemento "ad personam".

## CAPÍTULO IX

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 38. Principios generales.**

Los trabajadores de las Fundaciones de Investigación Biomédica tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en los términos recogidos en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como el deber de observar las normas para la prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente, tal como se indica en el artículo 29 de la citada ley, en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) 2015-2020.

El derecho a una protección eficaz comprende la información, consulta y participación, la formación de los trabajadores en materia preventiva y la vigilancia de su estado de salud.

Las Fundaciones de Investigación Biomédica cumplirán con las obligaciones de prevención de riesgos laborales dispuestas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas reglamentarias de desarrollo.

**Artículo 39. Participación de los trabajadores.**

Con el objetivo de garantizar de manera efectiva lo dispuesto en el artículo anterior, se establece la siguiente estructura de participación activa de los trabajadores:

1. Delegados de Prevención: Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención serán designados por decisión unánime del Comité de Empresa, pudiendo recaer dicha designación sobre cualquier trabajador de la correspondiente Fundación de Investigación Biomédica, con independencia de que sea representante de los trabajadores o carezca de tal condición.

Si no existiese unanimidad del Comité de Empresa en la designación de los Delegados de Prevención, cada organización sindical designará los Delegados de Prevención que le correspondan en proporción al número de representantes obtenidos en el Comité de Empresa, resolviéndose los empates que pudieran producirse a favor de la organización sindical que hubiera obtenido más votos en la correspondiente Fundación de Investigación Biomédica.

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

Los Delegados de Prevención que ostenten a la vez la condición de representantes unitarios (miembros del Comité de Empresa) o delegados sindicales, tienen que desempeñar sus funciones con el crédito horario de que disponen, toda vez que el tiempo utilizado para su desempeño forma parte también del ejercicio de las funciones de representación.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente: a las reuniones, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud y a cualquier otra convocada por las Fundaciones de Investigación Biomédica en materia de prevención de riesgos; acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, del medio ambiente de trabajo, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen; así como las realizadas por los Delegados de Prevención a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control.

Se trata, por tanto, de un crédito horario, que por motivos organizativos, debe comunicarse, con carácter general, por escrito con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a las Fundaciones de Investigación Biomédica, salvo deberes derivados de su responsabilidad que requieran una actuación urgente e inaplazable, debidamente acreditados. Las Fundaciones de Investigación Biomédica, están facultadas para requerir al interesado la justificación de la causa para la que hace uso del crédito horario o las explicaciones que consideren pertinentes. No obstante y en aras a mantener la planificación del puesto de trabajo, se podrá acordar entre el Delegado de Prevención y las Fundaciones la ordenación del tiempo dedicado a estas labores.

También tendrá la consideración de jornada efectiva el tiempo dedicado a la formación en materia de prevención y salud laboral.

2. Comité de Seguridad y Salud: Es el órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Fundación en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en aquellas Fundaciones de Investigación Biomédica que cuenten con cincuenta o más trabajadores.

Este Comité estará compuesto por el número de Delegados de Prevención que le corresponda, y por representantes de la Fundación de Investigación Biomédica, de acuerdo a lo previsto en los artículos 35 y 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

#### **Artículo 40. Servicio de Prevención.**

Las funciones de prevención de riesgos laborales en las Fundaciones de Investigación Biomédica se llevarán a cabo mediante un Servicio de Prevención propio o un Servicio de Prevención ajeno a la Fundación, con las actividades, requisitos y recursos establecidos en el Real Decreto 39/1997, de 17 enero y la normativa de desarrollo.

Las Fundaciones de Investigación Biomédica velarán, en todo caso, porque este Servicio de Prevención esté en condiciones de proporcionar el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ellas existentes en las siguientes materias:

- a) Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) Realización de la evaluación de riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores incluyendo los riesgos psicosociales, los de origen organizativo y los emergentes derivados del uso de las nuevas tecnologías
- c) Planificación de las medidas preventivas adecuadas y vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados de su puesto de trabajo.
- f) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- g) Campañas correctoras de hábitos de conducta nocivos para la salud de los trabajadores.
- h) Asesoría para la elaboración de los protocolos en consonancia con los existentes sobre violencia interna y externa en la Administración Pública.

#### **Artículo 41. Equipos de protección individual y ropa de trabajo.**

Las Fundaciones de Investigación Biomédica proporcionarán los equipos de protección individual que se establezcan como de uso necesario, por el Servicio de Prevención, ante la existencia de un riesgo en el desempeño de sus funciones o tareas, ya sea con carácter permanente o puntual.

Los equipos de protección individual, sean o no considerados dentro del concepto de uniformidad, serán sustituidos cuando por su uso, o cualquier otra causa, desmerezca su finalidad. A estos efectos se consultará al Comité de Seguridad y Salud.

Aquellos trabajadores a los que así se les exija, deberán utilizar de forma obligatoria durante la jornada laboral en el recinto de trabajo, el uniforme o ropa de trabajo que será proporcionado por la Fundación de Investigación Biomédica o por el departamento pertinente en virtud de los acuerdos a los que pueda llegar con la Gerencia del Centro Sanitario donde están ubicados, habida cuenta de la convivencia directa con el personal de dicho Centro.

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

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

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

#### **Artículo 42. Protección de la maternidad.**

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

En caso de que el Servicio de Prevención identifique algún riesgo que pueda afectar a la salud de la embarazada, del embrión/feto o lactante, las Fundaciones adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2. Cuando la organización del trabajo o el contenido fundamental del puesto de trabajo no permita llevar a cabo estas limitaciones, la trabajadora deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Las Fundaciones deberán determinar, previa consulta con los delegados de prevención, o en su caso, delegado de personal, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos, que se actualizará en la medida que sea necesario.

El cambio de puesto se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios establecidos en la legislación de aplicación y tendrá efectos hasta el momento en que la situación de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En caso de no existir un puesto de trabajo compatible con su estado, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, donde conservará el derecho a las retribuciones totales de su puesto de origen.

3. Cuando no sea posible establecer las medidas preventivas recomendadas en ningún puesto de trabajo, la Fundación facilitará a la trabajadora la documentación necesaria para que pueda solicitar la prestación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural de los hijos menores de nueve meses, contemplada en el artículo 45.1 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a través del INSS o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, en función de la entidad con la que la Fundación tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Durante el periodo en el que el contrato de trabajo permanezca suspendido por riesgo durante el embarazo o lactancia, la trabajadora percibirá la mejora establecida en el artículo 48 del presente Convenio.

4. Estas actuaciones se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

#### **Artículo 43. Vigilancia de la salud.**

Las Fundaciones de Investigación Biomédica garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud, utilizando las medidas o instrumentos adecuados, que causen las menores molestias al trabajador y siguiendo las pautas y protocolos de actuación en esta materia, establecidos por la Administración sanitaria, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo. Los reconocimientos serán adecuados a los riesgos del puesto de trabajo. Se realizarán una vez se inicie la actividad laboral, después de una baja prolongada y a intervalos específicos.

Esta vigilancia se realizará en función de los riesgos a los que está sometido el trabajador en el lugar de trabajo.

La vigilancia de la salud es un derecho del trabajador, a la que dará voluntariamente su consentimiento, para lo que se le informará del contenido y alcance de dicha vigilancia.

La vigilancia de la salud será obligatoria para el trabajador en las siguientes situaciones:

- a) La existencia de una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- b) Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- c) Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En los dos últimos supuestos se requiere un informe previo de los representantes de los trabajadores.

La información médica, derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador, estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. Las Fundaciones no podrán tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador.

Se deberá facilitar las conclusiones de los reconocimientos señalados en el apartado anterior tanto a la Fundación como a las personas u órganos que tengan responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales. Estas conclusiones deberán incluir, al menos, los siguientes términos:

- Aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.
- Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

Los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos.

#### **Artículo 44. Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en empresas contratadas.**

Las Fundaciones de Investigación Biomédica, cuando contraten con otras empresas la realización de servicios correspondientes a la propia actividad que se desarrollen en el recinto, vigilará el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales aplicando el Real Decreto 171/2004, de 30 enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales referido a la coordinación de actividades empresariales.

#### **Artículo 45. Medio Ambiente.**

Las Fundaciones de Investigación Biomédica realizarán actuaciones tendentes a conseguir los principios básicos de protección del medio ambiente establecidos para el ámbito empresarial, que tendrán como objetivos fundamentales, ello sin perjuicio de los acuerdos a los que pueda llegar con la Gerencia del Centro Sanitario donde están ubicados, habida cuenta de la convivencia directa con el personal de dicho Centro, entre otros:

- a) Reducir el consumo energético e impulsar la utilización de energías renovables.
- b) Adecuar la gestión de los residuos producidos por las actividades propias de la Fundación reciclando los materiales que sean susceptibles de ello.
- c) Fomentar la utilización de productos y tecnologías más respetuosos con el medio ambiente.
- d) Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- e) Establecer campañas de sensibilización medioambiental y de desarrollo sostenible.

Los órganos de representación serán consultados por las Fundaciones sobre las actuaciones tendentes a conseguir los principios básicos de protección del medio ambiente establecidos y podrán colaborar con las Fundaciones en la elaboración de propuestas de actuaciones en materia de protección del medio ambiente, así como en la difusión de dichas actuaciones entre los trabajadores.

#### **Artículo 46. Comisión Central de Salud Laboral.**

Se constituirá una Comisión Central de Salud Laboral que tenga por objeto la coordinación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la homogeneización de criterios y procedimientos de todas las Fundaciones de Investigación Biomédica.

#### **Artículo 47. Complemento de mejora por incapacidad temporal.**

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a percibir un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación de dicho régimen, alcance hasta el cien por cien de sus retribuciones fijas del mes anterior al del inicio de la Incapacidad Temporal, siempre que reúna el requisito de carencia necesario para percibir la prestación a cargo del INSS o Mutua.

2. El complemento retributivo se devengará en todos los supuestos de incapacidad temporal, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales.

3. El abono del complemento retributivo estará condicionado a la justificación de las ausencias que den lugar a una incapacidad temporal, mediante la aportación del correspondiente parte de baja desde el primer día de ausencia y los correspondientes partes de confirmación en el plazo de 3 días desde su emisión.

**CAPÍTULO X**
**PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y DE LA PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**
**Artículo 48. Principio de Igualdad.**

1. El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

2. La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre los trabajadores al servicio de las Fundaciones de Investigación Biomédica, constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido total del presente Convenio. Por ello, la promoción de la igualdad se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del mismo.

3. Las Fundaciones de Investigación Biomédica implementarán medidas de igualdad, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, sin que puedan producirse situaciones de discriminación alguna por razón de sexo. A tal efecto, adoptarán medidas en las siguientes áreas:

- Igualdad en el acceso al empleo.
- Igualdad en el desarrollo profesional.
- Igualdad salarial por razón de género.
- Establecimiento de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Formación, información, comunicación y sensibilización.
- Situaciones de especial protección (acoso laboral o violencia de género).
- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Cualquier otra medida que se considere oportuna para el fomento de la igualdad.

4. En el caso de las distintas Fundaciones de Investigación Biomédica, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan marco de igualdad de aplicación para todas ellas, con el alcance y contenido establecidos en el Título IV Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, a través de la constitución de una comisión formada por representantes de los distintos Comités de Empresa y las Fundaciones, ello sin perjuicio que acuerden adherirse al plan de igualdad que el Servicio Madrileño de Salud elabore.

**Artículo 49. Protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género.**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género contarán con todas las medidas de garantía laboral y de reajuste de las condiciones de prestación de servicios que precisen para asegurar su protección, su salud, su derecho a la asistencia social integral y su más adecuado desarrollo profesional, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid y en el presente Convenio.

**CAPÍTULO XI**
**FORMACIÓN**
**Artículo 50. Principios Generales de la Formación.**

Las Direcciones de cada una de las Fundaciones de Investigación Biomédica desarrollarán anualmente un Plan de Formación que negociarán con los representantes de los trabajadores en el último trimestre de cada año. Dicho plan, que será aprobado por el Patronato, recogerá las acciones formativas previstas, los objetivos formativos a alcanzar, las personas a las que va dirigida la acción formativa y los criterios de selección de los participantes.

En el caso de aquellas Fundaciones que gestionan la actividad de institutos de investigación sanitaria, el plan de formación deberá estar en consonancia con las exigencias de acreditación recogidas en el Real Decreto 279/2016, de 24 de junio, sobre acreditación de institutos de investigación biomédica o sanitaria.

**Artículo 51. Comisión de Formación.**

1. Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación en cada Fundación de Investigación Biomédica, integrada por profesionales designados por la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica y por el Comité de Empresa. Esta comisión tendrá carácter técnico y asesor.

Las funciones de la Comisión de Formación serán las siguientes:

- a) Detectar las necesidades formativas, elevando informe a la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica donde se recojan estas necesidades.
- b) Proponer los criterios orientativos para el diseño de los planes de formación en base a las necesidades de formación vinculadas a los puestos de trabajo: prioridades, colectivos destinatarios y cualquier otro aspecto que se considere necesario incluir.
- c) Hacer el seguimiento de la realización y cumplimiento del plan de formación anual.
- d) Valorar las necesidades sobrevenidas no previstas en el Plan Anual de Formación.
- e) Identificar los resultados de la evaluación de las acciones formativas para aportar propuestas de mejora.

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

Los miembros de la Comisión deberán guardar sigilo sobre los datos que conozcan como consecuencia de su carácter de miembros de esta.

La Comisión contará con un presidente y un secretario que serán nombrados por la Dirección de la Fundación.

3. La Comisión de Formación podrá reunirse de manera extraordinaria en caso de urgente necesidad.

4. La Comisión recibirá en el primer trimestre del año natural, para su estudio, un informe sobre la ejecución del Plan de Formación correspondiente al año anterior.

**Artículo 52. Horas de Formación.**

Los trabajadores de la Fundación de Investigación Biomédica podrán disponer de un máximo de cuarenta horas anuales computables como trabajo efectivo para la realización de acciones formativas de formación continuada voluntaria, debiendo motivarse su denegación, ello sin perjuicio de la formación que deban realizar con carácter obligatorio. La formación virtual que los trabajadores realicen no se computará como trabajo efectivo.

La petición de la asistencia a una actividad formativa y su correspondiente compensación horaria, se realizará con una antelación de quince días a la celebración del mismo. La concesión o denegación se notificará, de manera escrita y motivada, al interesado con una antelación de siete días a su celebración.

La compensación de la formación en función de la modalidad de impartición será la siguiente:

1. Formación presencial, cada hora lectiva dará derecho a la compensación de 1 hora laboral.

La formación de carácter obligatorio no computará para el crédito de horas y será considerada como trabajo efectivo.

## CAPÍTULO XII

*RÉGIMEN DISCIPLINARIO***Artículo 53. Responsabilidad disciplinaria.**

El régimen disciplinario persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia laboral, ordenación técnica y organización de las Fundaciones de Investigación Biomédica, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de sus trabajadores.

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

El personal que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que éstos.

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

**Artículo 54. Principios y ejercicio de la potestad disciplinaria.**

1. La Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica ejercerá la potestad disciplinaria por las infracciones que cometa su personal en el ejercicio de sus funciones y cargos, mediante el correspondiente procedimiento, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial, civil o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la normativa aplicable y del presente convenio colectivo.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

3. Las sanciones resultantes de los expedientes disciplinarios serán objeto de anotación en el fichero de datos de personal de la Fundación de Investigación Biomédica, siendo su cancelación motivo de impedimento para la apreciación de reincidencia.

**Artículo 55. Clasificación de las faltas disciplinarias.**

1. Las faltas disciplinarias pueden ser leves, graves o muy graves.

**2. Son faltas leves:**

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada al trabajo durante un día en un mes natural.
- c) La incorrección con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.
- d) El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones cuando no afecte a la Fundación de Investigación Biomédica.
- e) El descuido en el cumplimiento de las disposiciones expresas sobre seguridad y salud.
- f) El incumplimiento de sus deberes u obligaciones, cuando no constituya falta grave o muy grave.
- g) El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto que pudiera constituir la comisión de faltas graves.
- h) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad.

**3. Son faltas graves:**

- a) La desobediencia a las órdenes o instrucciones de un superior, siempre que no constituya una falta muy grave.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
- c) El incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de la Fundación de Investigación Biomédica cuando no constituya falta muy grave.
- d) La grave desconsideración con los superiores, compañeros y subordinados, así como los usuarios de las Fundaciones de Investigación Biomédica.
- e) El acoso laboral, cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo o intente calumniar o difamar, cuando no constituya falta muy grave.
- f) El acoso sexual cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo.
- g) Los daños o deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o vestuario o documentación debidos a negligencia inexcusable.
- h) La falta de comunicación a la Fundación de desperfectos o anomalías observados en las instalaciones, equipos, instrumental o materiales del puesto de trabajo, cuando por tal motivo pueda derivarse un perjuicio para los trabajadores.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del área o unidad o, en general, la actividad de la Fundación de Investigación Biomédica.

- j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo consistente en ausencias o faltas de puntualidad que acumulado suponga más de 20 horas al mes.
- l) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o presencias o a impedir que los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo sean detectados.
- m) La falta injustificada de asistencia durante más de dos días continuados, o la acumulación de cuatro faltas en dos meses, computados desde la primera falta, cuando no constituyan falta muy grave.
- n) La negligencia en la utilización de los medios disponibles y en el seguimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales, cuando haya información y formación adecuadas y los medios técnicos indicados, así como el descuido en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien no tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.
- o) El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto que pudiera constituir la comisión de faltas muy graves, así como la inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta grave y la cooperación con un acto sin el cual una falta grave no se habría cometido.
- p) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, entendiéndose por tal la comisión y correlativa sanción firme en al menos dos veces.
- q) 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 la Fundación de Investigación Biomédica, caso en que se calificaran como faltas muy graves.
- r) La asistencia a cursos, jornadas, seminarios o congresos durante la jornada laboral sin la previa solicitud y autorización por parte de su superior jerárquico.
- s) La fabricación o el falseamiento de datos, la publicación duplicada de trabajos no autorizada, la supresión relevante de datos pertinentes y cualquier otra práctica de manipulación con los datos de investigación.
- t) El plagio total o parcial de la obra cuando se omita conscientemente el reconocimiento de autoría y cualquier otra práctica que vulnere los derechos de propiedad intelectual.
- u) El desarrollo de trabajos científicos que se hayan realizado sin las autorizaciones o informes previos legalmente establecidos o que hayan incumplido las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en materia de investigación biomédica, de protección de datos de carácter personal y/o de bioética.

#### 4. Son faltas muy graves:

- a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- b) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- c) La falta de asistencia durante más de cinco días continuados o la acumulación de siete faltas en dos meses sin autorización ni causa justificada.
- d) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- e) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- f) El quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos a la Fundación y a la información relacionada con su proceso y estancia en la Fundación de Investigación Biomédica.
- g) El incumplimiento de lo previsto en materia de confidencialidad en el presente Convenio.
- h) El incumplimiento de lo previsto en materia de incompatibilidad en el presente Convenio.
- i) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

- j) El incumplimiento del secreto profesional en materia de protección de datos de carácter personal y de la investigación o actividad en la que hubiera participado con ocasión de su relación laboral.
- k) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- l) La notoria y manifiesta desobediencia a las órdenes o instrucciones de un superior directo, mediato o inmediato, emitidas por este en el ejercicio de sus funciones, salvo que constituyan una infracción manifiesta, clara y terminante, de un precepto de una ley o de otra disposición de carácter general.
- m) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- n) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- o) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- p) La realización de actuaciones manifiestamente ilegales en el desempeño de sus funciones, cuando causen perjuicio grave a la Fundación, a las instituciones y centros sanitarios o a los ciudadanos.
- q) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- r) La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.
- s) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas cuando deba acudir por razón de su trabajo.
- t) El acoso laboral, cuando suponga agresión, chantaje, amenaza o coacción.
- u) El acoso sexual, cuando suponga agresión, chantaje, amenaza o coacción.
- v) No acreditar la certificación negativa del Registro Central de Delincuentes Sexuales, cuando así lo exija la legislación vigente.
- w) La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento de las instituciones o centros sanitarios para la realización de actividades o funciones ajenas a dichos servicios.
- x) La inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta muy grave, así como la cooperación con un acto sin el cual una falta muy grave no se habría cometido.
- y) El exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave al personal subordinado o al servicio.
- z) La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.
- aa) La fabricación o el falseamiento de datos, la publicación duplicada de trabajos no autorizada, la supresión relevante de datos pertinentes y cualquier otra práctica de manipulación con los datos de investigación cuando tenga repercusión a la imagen de la institución.
- bb) El plagio o parcial de la obra cuando se omita conscientemente el reconocimiento de autoría y cualquier otra práctica que vulnere los derechos de propiedad intelectual cuando tenga repercusión a la imagen de la institución.
- cc) El desarrollo de trabajos científicos que se hayan realizado sin las autorizaciones o informes previos legalmente establecidos o que hayan incumplido las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en materia de investigación biomédica, de protección de datos de carácter personal y de bioética cuando tenga repercusión a la imagen de la institución.

#### Artículo 56. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

##### 1. Por faltas leves:

- a) Apercibimiento, que tendrá que formularse, en todo caso, por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo por un periodo no superior a tres días naturales.

**2. Por faltas graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo por un periodo no inferior a cuatro días y no superior a un mes.

**3. Por faltas muy graves:**

- a) Despido disciplinario, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo en la misma categoría profesional o en otra con funciones similares a las que desempeñaban durante los seis años siguientes a su ejecución. Durante ese periodo, el interesado no podrá prestar servicios como personal de las Fundaciones de Investigación Biomédica del Servicio Madrileño de Salud.
- b) Suspensión de empleo y sueldo, no inferior a un mes y que no supere los seis meses.

4. El alcance de la sanción se efectuará tomando en consideración el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público y la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

**5. Cumplimiento de las sanciones:**

La imposición de sanciones por faltas relativas al incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, incluido el abandono del servicio, se llevarán a cabo sin perjuicio de los descuentos en nómina que procedan.

**Artículo 57. Prescripción, anotación y cancelación de las sanciones.**

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 58. Procedimiento disciplinario.**

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

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

2. Procedimiento disciplinario por faltas leves. En el caso de imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente disciplinario. La Dirección notificará

al trabajador los hechos que se le imputan y le dará trámite de audiencia para el que dispondrá de un plazo de tres días hábiles desde su notificación, transcurrido este, la Dirección notificará al trabajador la decisión adoptada en el plazo de tres días hábiles.

3. Procedimiento disciplinario por faltas graves o muy graves. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la incoación de expediente disciplinario, cuyo procedimiento y tramitación se recoge a continuación:

- a) **Diligencias previas.** Con carácter previo a la apertura de un expediente disciplinario podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un periodo máximo de catorce días naturales.

Este trámite podrá ser acordado por la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica cuando tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones.

La iniciación de esta fase será acordada por la Dirección de la Fundación quien designará a las personas encargadas de llevarlas a cabo.

Se comunicará al interesado el inicio de estas diligencias previas informativas y a solicitud de éste, se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa. También se comunicará, en su caso, el archivo a estas partes.

En el plazo de catorce días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, si ésta hubiese existido, la Dirección de la Fundación decidirá el inicio del expediente disciplinario o el archivo de las mismas.

- a) **Iniciación:** El procedimiento disciplinario se iniciará de oficio por la Dirección de la Fundación y contendrá fundamentalmente los hechos imputados, los derechos que le asisten, la designación de Instructor y Secretario que recaerá en profesionales de la propia Fundación y su Patronato, así como las fórmulas en caso de recusación de los mismos. Dicho escrito deberá ser notificado al trabajador y al Comité de Empresa.

- b) **Instrucción:** El instructor dispondrá de un plazo máximo de un mes, contado a partir del día siguiente a la notificación de su nombramiento, para formular el pliego de cargos y notificación al interesado y al Comité de Empresa.

Recibido el pliego de cargos por el interesado y el Comité de Empresa, estos dispondrán de un plazo de siete días naturales para presentar el pliego de descargos con las alegaciones que estimen convenientes, pudiendo proponer la práctica de prueba que consideren necesaria, en orden al esclarecimiento de los hechos, motivando la prueba que se propone.

El instructor desde la fecha de recepción de los escritos de descargos y proposición de prueba dispondrá de un plazo de catorce días naturales para la práctica de aquella prueba que estime pertinente.

- c) **Resolución:** El Instructor, una vez realizada la prueba y vistos los escritos de descargos, elevará a la Dirección de la Fundación la propuesta de sanción quien dispondrá de un plazo de siete días naturales para adoptar las medidas sancionadoras que estime pertinentes a propuesta del instructor.

De dichas medidas sancionadoras se informará al trabajador y al Comité de Empresa.

4. Suspensión cautelar: La Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica podrá adoptar mediante resolución motivada medidas cautelares o provisionales que considere convenientes para asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer, sin que, en ningún caso dichas medidas puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado.

La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional y otras medidas decretadas por el juzgado que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses, no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional computará en su caso para el cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

5. Cuando se abra un expediente disciplinario a personal que tenga la condición de delegado sindical, delegado de personal o cargo electivo en el nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales, deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente sección sindical, comité de empresa o central sindical, según proceda, para que puedan ser oídas durante la tramitación del procedimiento.

6. Si se abra un procedimiento por falta grave o muy grave, y el personal estuviere afiliado a un sindicato y así lo manifestara en cualquier momento del procedimiento sancionador, deberá darse audiencia conforme a lo previsto en el procedimiento regulado en el presente capítulo a los delegados sindicales de la sección correspondiente a dicho sindicato.

## CAPÍTULO XIII

### *DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES*

#### **Artículo 59. Participación.**

Sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la Fundación a través de los órganos de representación regulados en este convenio y en la normativa laboral de aplicación.

La representación unitaria de los trabajadores en las Fundaciones de Investigación Biomédica corresponderá al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal en función del número de trabajadores que tenga en cada momento, de conformidad a lo establecido en el título II del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 60. Comité de Empresa/Delegados de Personal.**

1. El Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal que representan a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, ejercen ante el empresario la representación para la que han sido elegidos conforme a las competencias, derechos y garantías que a tal efecto se le reconocen por la normativa aplicable y en el presente convenio para el desarrollo de sus funciones.

2. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o, en su caso, los Delegados de Personal, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la Fundación, les haya sido expresamente comunicada por la misma con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por las Fundaciones al Comité o, en su caso, a los Delegados de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá, incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

3. Los miembros del Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, se elegirán por el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio mediante sufragio personal, directo, libre y secreto.

#### **Artículo 61. Derechos y competencias del Comité de Empresa/Delegados de Personal**

1. El Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, tendrán derecho a:
  - a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Fundación y las previsiones de subcontratación de actividades o servicios de las Fundaciones de Investigación Biomédica.
  - b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sus causas y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
  - c) Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el artículo 8.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
  - d) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria del ejercicio contable.

- e) Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de la Fundación.
  - Reducciones de jornada.
  - Traslado total o parcial de las instalaciones.
  - Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Fundación que impliquen cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
  - Planes de formación profesional propios de la Fundación.
  - Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
  - Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

El informe, que no tendrá carácter vinculante, deberá emitirse en un plazo máximo de quince días desde que haya sido solicitado.

- f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en las Fundaciones de Investigación Biomédica, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- g) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- h) Ser informado en el primer trimestre del año en curso del presupuesto elaborado por las Fundaciones de Investigación Biomédica para ese año.
- i) Las Direcciones de las Fundaciones de Investigación Biomédica pondrán a disposición del Comité de Empresa o, en su caso, Delegados de Personal, un local con los medios adecuados dentro de las disponibilidades del recinto para que puedan desarrollar sus actividades representativas, deliberar y comunicarse con sus representados.
- j) Las Direcciones de las Fundaciones de Investigación Biomédica facilitarán a los comités de empresa y a los delegados de personal, los tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue al personal representado fácilmente, pudiendo ser sustituidos los tablones físicos por tablones virtuales. Además se les facilitará un documento identificativo que permita su acreditación como representantes de los trabajadores.
- k) Y, en general, todas aquellas otras competencias que le puedan ser otorgadas por ley.

2. El Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, tendrán también las siguientes competencias:

- a) Ejercer una labor de vigilancia:
- En el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y de empleo, ejerciendo, en su caso, las acciones legales oportunas.
  - De las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Fundación, con las particularidades previstas en el artículo 19 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Colaborar con la dirección de la Fundación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la Fundación.
- c) Colaborar con las Direcciones de las Fundaciones en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida laboral y personal.
- d) Informar a los trabajadores sujetos al presente Convenio de todos los temas y cuestiones que puedan tener repercusión en las relaciones laborales. El ejercicio del derecho de información no podrá vulnerar en ningún caso el deber de observar sigilo sobre aquellas materias que, por disposición legal o indicación motivada de la Dirección de la Fundación, tengan carácter reservado.

3. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones legales previstas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en otras normales legales o reglamentarias que sean de aplicación.

**Artículo 62. Garantías de los representantes sindicales.**

Los miembros del Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la Fundación o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Fundación.

**Artículo 63. Secciones Sindicales.**

1. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se podrán constituir secciones sindicales en la Fundación de Investigación Biomédica con los derechos y competencias que se les reconocen en la mencionada ley.

2. Siempre que se cumplan los requisitos de los artículos 8 y 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical las Secciones Sindicales podrán tener acceso a un local sindical, tablón de anuncios y a estar representadas por delegados sindicales.

La cesión de local sindical estará supeditada, en todo caso, a la presencia de la sección sindical en el órgano de representación unitario de la Fundación de Investigación Biomédica.

3. Las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa tendrán, en materia de reuniones, los mismos derechos y en los mismos términos que los reconocidos para el Comité de Empresa en el artículo 77 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. Además de lo establecido con anterioridad, los delegados sindicales nombrados conforme al artículo 10.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, y designados por las organizaciones sindicales a las que se refiere el presente capítulo, representarán a los afiliados y a la sección sindical en todas las gestiones necesarias ante la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica, y además de los derechos y garantías que como delegados sindicalmente se les atribuyen, tendrán los que a continuación se relacionan:

- a) Serán informados y oídos por la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica acerca de:
  - Despidos del personal, expedientes y sanciones que afecten al personal afiliado al sindicato.
  - Regulaciones de empleo y traslados de profesionales cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo en general.
  - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- b) Tendrán derecho a la misma información y documentación que las Fundaciones de Investigación Biomédica pongan a disposición de los delegados de personal y del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo sobre aquella información que conozcan en razón de su cargo.
- c) Poseerán las mismas garantías, competencias y derechos reconocidos por la Ley y por este convenio colectivo, para los delegados de personal y de los comités de empresa. Su crédito horario será el fijado para los miembros del comité de empresa. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa con voz, pero sin voto.

**Artículo 64. Crédito horario.**

Los miembros del Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, así como los delegados sindicales como representantes de los afiliados y la sección sindical, incluidos en el ámbito de este Convenio, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, conforme a la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores laborales: 15 h.
- De 101 a 250 trabajadores laborales: 20 h.
- De 251 a 500 trabajadores laborales: 30 h.
- De 501 a 750 trabajadores laborales: 35 h.
- De 751 trabajadores laborales en adelante: 40 h.

Para hacer uso de las horas sindicales será necesario que exista, con carácter general, una comunicación por escrito, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, a la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica.

Los miembros del Comité o, en su caso, los Delegados de Personal podrán ceder y acumular su crédito horario mensual en miembros de su misma candidatura; a estos efectos podrán ceder sus créditos horarios para la creación de una bolsa conformada con la totalidad del crédito correspondiente a los meses del año natural, pudiendo dar lugar a dispensas por tiempo total.

Por otra parte, los delegados sindicales del mismo sindicato podrán ceder sus créditos horarios para la creación de una bolsa conformada con la totalidad del crédito correspondiente a los meses del año natural, pudiendo dar lugar a dispensas por tiempo total.

Las horas necesarias para una dispensa total de asistencia al trabajo por acumulación de créditos horarios, serán el resultado de dividir la jornada anual de trabajo entre once meses.

Por otra parte, el tiempo que los representantes de los trabajadores y delegados sindicales necesiten para asistir a reuniones convocadas por la Dirección, la Comisión Paritaria o cualquiera otra comisión que se constituya como consecuencia de la aplicación de este convenio, se les computará como jornada ordinaria.

**Artículo 65. Derecho de reunión.**

1. La asamblea de los trabajadores incluidos en el presente convenio podrá ser convocada por el Comité de Empresa, por los Delegados de Personal, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por cien del personal incluido en el presente Convenio.

2. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán los responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Fundación. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la Dirección de la Fundación la convocatoria, el objeto de la misma, así como los nombres de las personas no pertenecientes a la Fundación que vayan a asistir a la asamblea y acordará con la Dirección de la Fundación las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Fundación.

3. Cuando por cualquier causa no pueda reunirse simultáneamente todo el personal incluido en el presente Convenio sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

4. Convocatoria: Con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de la Fundación con cuarenta y ocho horas de antelación, veinticuatro horas con carácter extraordinario, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

5. Lugar de reunión: Será el recinto de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten; la reunión tendrá lugar fuera de las horas de trabajo y no perjudicará la prestación de los servicios.

La Dirección de la Fundación deberá facilitar el recinto de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

Si no se cumplen las disposiciones del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- a) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, salvo que se trate de reuniones informativas sobre el convenio colectivo que le es de aplicación.
- b) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

- c) Si el objeto de la convocatoria no está relacionado con el personal sujeto al presente convenio de las Fundaciones de Investigación Biomédica.
- d) Cierre legal de la Fundación.

#### CAPÍTULO XIV

##### *GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL*

###### **Artículo 66. Garantía de confidencialidad.**

Los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en la normativa de aplicación en materia de protección de datos, tienen el deber de garantizar la intimidad personal y el tratamiento confidencial de los datos de carácter personal a los que accedan en el ejercicio de sus funciones y velar por la protección de dichos datos.

Los trabajadores no podrán desvelar ni reproducir dichos datos, salvo en los supuestos de cesión de datos contemplados por la ley y autorizados mediante consentimiento expreso y escrito de los interesados.

Los trabajadores únicamente podrán hacer uso de los datos de carácter personal con los fines para los que se prestó consentimiento. Dichos datos quedarán sometidos al deber de secreto, incluso tras la finalización de la actividad investigadora o de la relación laboral con la Fundación.

Asimismo, los trabajadores estarán igualmente sometidos al deber de secreto profesional y custodia con respecto a los conocimientos técnicos y la información de carácter confidencial propios de la Fundación.

###### **Artículo 67. Propiedad Industrial.**

Cuando el trabajador, como fruto de su labor, obtenga resultados susceptibles de protección jurídica de acuerdo con el Derecho de Propiedad Industrial, quedará obligado a comunicarlo por escrito inmediatamente a la Fundación.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 14/2015, de 24 de julio, de patentes, la titularidad de las invenciones realizadas por los trabajadores de las Fundaciones de Investigación Biomédica en el ejercicio de sus funciones, pertenecerán a dichas Fundaciones.

Si la Fundación no estuviera interesada en la titularidad de la Propiedad Industrial, podrá cederla a sus autores acordándose la cesión por parte de los trabajadores, en favor de la Fundación, de una licencia de explotación, un acuerdo sobre un porcentaje de los beneficios netos de la explotación y/o una compensación en el caso de transferencia de derechos de Propiedad Industrial.

En cualquier caso, los beneficios obtenidos por la explotación de la Propiedad Industrial, serán distribuidos entre la Fundación, y los trabajadores autores de la innovación en la forma y con la cuota de participación que las partes determinen de mutuo acuerdo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el ámbito de la Comisión Paritaria se negociará un modelo de desarrollo profesional del personal al que le es de aplicación el presente convenio colectivo en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente convenio.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

En el plazo de los seis meses siguientes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, las Fundaciones de Investigación Biomédica adscribirán al personal a su servicio en el grupo, área funcional y categoría correspondientes en función de lo establecido en la clasificación profesional contenida en el capítulo II.

A estos efectos, se tendrán en cuenta como factor de asimilación, las funciones efectivamente desempeñadas con anterioridad, con independencia, en su caso, de la titulación exigida en cada grupo y que podrá ser sustituida por la experiencia demostrada en el puesto de trabajo.

Los conflictos que pudieran surgir entre la Fundación de Investigación Biomédica y los trabajadores, derivados del proceso de integración, serán resueltas mediante acuerdo entre ambas que determine la categoría, salario y funciones y, de no ser posible el acuerdo, se elevará consulta ante la Comisión Paritaria.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

La jornada efectiva de trabajo establecida en el artículo 27 del presente convenio podrá adaptarse a la normativa que en materia de jornada efectiva anual se establezca en el ámbito del sector público de la Comunidad de Madrid en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de dicha normativa. A estos efectos, la aplicación de una nueva jornada se efectuará en el ámbito de la Comisión Paritaria del presente Convenio.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA**

Las retribuciones establecidas con carácter de mínimos en el anexo relativo a las tablas retributivas se completarán en tres fases, comenzando en la fecha de la entrada en vigor con la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid

**POR LA PARTE EMPRESARIAL****POR EL BANCO SOCIAL****Representantes Sindicales**

**ANEXO**
**TABLA RETRIBUCIONES 2019**

ÁREA FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA PROFESIONAL	PRIMER AÑO	ENERO SEGUNDO AÑO	ENERO TERCER AÑO
ÁREA 1	GRUPO I	Investigador titular	42.300,00 €	44.129,38 €	47.758,75 €
ÁREA 1	GRUPO I	Investigador asociado	32.825,00 €	34.050,00 €	36.500,00 €
ÁREA 1	GRUPO I	Investigador adjunto senior	25.125,00 €	27.250,00 €	31.500,00 €
ÁREA 1	GRUPO I	Investigador adjunto	24.625,00 €	26.250,00 €	29.500,00 €
ÁREAS 2 Y 3	GRUPO II	Titulado Superior Senior	24.875,00 €	26.750,00 €	30.500,00 €
ÁREAS 2 Y 3	GRUPO II	Titulado Superior	22.575,00 €	23.550,00 €	25.500,00 €
ÁREAS 2 Y 3	GRUPO III	Titulado Medio	18.625,00 €	19.750,00 €	22.000,00 €
ÁREAS 2 Y 3	GRUPO IV	Técnico de grado superior / Administrativo	17.375,00 €	18.250,00 €	20.000,00 €
ÁREAS 2 Y 3	GRUPO V	Técnico de grado medio / Auxiliar administrativo	16.200,00 €	16.800,00 €	18.000,00 €
ÁREA 3	GRUPO VI	Personal de servicios auxiliares	13.300,00 €	13.600,00 €	14.600,00 €

\* A la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo.

Nota: Las retribuciones de la categoría Investigador Predoctoral se encuentran recogidas en el artículo 7 del Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación

(03/33.703/20)

