

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del grupo de empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédicas de las Instituciones Sanitarias del SERMAS (Código número 28102923012020).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Grupo de empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédicas de las Instituciones Sanitarias del SERMAS, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 28 de abril de 2025, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 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 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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 Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo 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 4 de julio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**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 Fundaciones de Investigación Biomédica 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 las organizaciones sindicales Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras de Madrid y Federación UGT Servicios Públicos Madrid. Ambas partes componen la Comisión Negociadora, de conformidad con lo establecido en el Artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, Estatuto de los Trabajadores).

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

El presente Convenio Colectivo del grupo de empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica (en adelante Fundaciones) establece y regula las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que prestan servicios en las fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud (en adelante SERMAS) 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 12 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 Infantil 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 las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud, mediante contrato laboral formalizado por escrito con las mencionadas Fundaciones 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 al Servicio Madrileño de Salud contemplados en la disposición adicional segunda punto Decreto 246/2023, de 4 de octubre, 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 regirá 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 los efectos económicos de las retribuciones recogidas en el Anexo I, que se retrotraerán a 1 de diciembre de 2024.

Artículo 4. Duración

Los efectos de este convenio se extinguirán el 30 de junio de 2028.

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 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 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 y la representación de las personas trabajadoras como partes firmantes de este convenio acuerdan la creación de la Comisión Paritaria como organismo de vigilancia, control e interpretación y desarrollo del convenio, y 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 en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que hacer referencia el artículo 82.3 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 designados por parte de los sindicatos firmantes y otros 9 miembros por parte de las Fundaciones. La Presidencia recaerá en un miembro de las Fundaciones y la Secretaria en un miembro de la representación de las personas trabajadoras.

La Comisión Paritaria podrá utilizar, además, los servicios permanentes u ocasionales de asesores/as 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 del 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, cláusula de absorción y compensación.

Artículo 9. Prelación de normas

Las relaciones laborales entre las instituciones comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio y sus trabajadores y trabajadoras se regirán por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, en el marco de lo establecido por 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, la Ley

14/2007, de 3 de julio, de Investigación Biomédica, el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, y el resto de normativa de aplicación, respetándose en todo caso la jerarquía de fuentes establecida en el artículo 3. del Estatuto de los Trabajadores

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. Cláusula de Absorción y Compensación

1. Absorción

Las condiciones establecidas en el presente convenio tienen la consideración de obligatorias, y sustituyen, compensan y absorben las que anteriormente vinieran percibiendo las personas trabajadoras, en términos de homogeneidad, cualquiera que sea la fuente que origina la obligación.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que, cuando se produzcan incrementos salariales derivados de la normativa aplicable al sector público, las tablas salariales contenidas en el Anexo I serán actualizadas con arreglo a dicha normativa, sin perjuicio de la aplicación del mecanismo de absorción para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios sean superiores a las retribuciones ya actualizadas, en cuyo caso, la diferencia resultante se aplicará como complemento «ad personam», debiendo figurar separadamente en el recibo de salarios.

2. Compensación

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.

3. Mantenimiento de Beneficios

Esta cláusula de absorción y compensación se aplica sin perjuicio del mantenimiento de los beneficios económicos y condiciones laborales ya adquiridos por las personas trabajadoras con anterioridad a este convenio. Ningún trabajador o trabajadora experimentará una reducción en sus beneficios económicos o condiciones laborales como resultado de esta cláusula.

La diferencia entre las tablas pactadas en el actual convenio y los salarios percibidos con anterioridad al mismo, figurarán como complementos «ad personam», debiendo figurar desglosado en el recibo de salarios. A estos efectos, se entenderá que los salarios percibidos con anterioridad incluyen el complemento «ad personam» que, en su caso, pudiera estar percibiéndose en aplicación del artículo 11 del anterior convenio colectivo.

CAPÍTULO II**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 12. Sistema de clasificación**

1. El sistema de clasificación profesional desarrolla una estructura que se corresponde con las necesidades de las fundaciones sin menoscabo de la dignidad de las personas trabajadoras, con igualdad de oportunidades en cuanto a la promoción, justa retribución y sin discriminación alguna por orientación sexual, expresión de género, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.

2. 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.

3. 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.

4. En cada categoría pueden existir distintos puestos de trabajo.

Artículo 13. Grupos Profesionales

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional I:

Se incluyen en este grupo a aquellos profesionales 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/a (MECES 4. EQF8).

Grupo profesional II:

Se incluyen en este grupo a aquellos profesionales 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: Título de Máster universitario, Título de Grado universitario con 300 o más créditos ECTS, Licenciado/a o equivalentes (MECES 3. EQF7).

Grupo profesional III:

Se incluyen en este grupo a aquellos/as profesionales 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 universitario con menos de 300 créditos ECTS., Título de Grado universitario especialista, Diplomado/a o equivalentes (MECES 2. EQF6).

Grupo profesional IV:

Se incluyen en este grupo a aquellos/as profesionales 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/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los/las trabajadores/las encargados/as 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 (MECES 1. EQF5).

Grupo profesional V:

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

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

Formación: Título de Formación Profesional de Grado Medio, Bachiller o equivalente (EQF4).

Grupo profesional VI:

Se incluyen en este grupo a aquellos/as profesionales 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/as trabajadores/as 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: EQF1 a EQF3.

Artículo 14. Áreas Funcionales

Se establecen las siguientes Áreas Funcionales:

Área Funcional 1: Investigación

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

Área Funcional 2: Científico-Técnica

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

Área Funcional 3: Administración y Gestión

Se incluyen en esta área los y las profesionales 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. Incluyen trabajadores/as de los grupos II a VI

Artículo 15. Categorías Profesionales

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

Área 1**Grupo I****■ Investigador/a titular**

Son investigadores o investigadoras titulares el personal investigador con certificado R3, certificado I3 o que haya superado una evaluación equivalente a la del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (I3), entendiéndose como tal la establecida en el artículo 22 bis 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/a asociado/a**

Son investigadores o investigadoras asociados/as investigadores/as posdoctorales beneficiarios de programas de incorporación de personal investigador doctor en el marco de un itinerario de acceso estable, 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, 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 de, personal investigador doctor definido en el artículo 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

▪ **Investigador/a adjunto/a sénior**

Son investigadores o investigadoras con título de doctor/a 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/a adjunto/a**

Son investigadores o investigadoras con título de doctor/a, 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 la persona responsable del grupo o unidad, si existiese, o, en su defecto ante la dirección científica. 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/a predoctoral**

Es el personal titulado universitario contratado mediante la modalidad de contrato predoctoral en los términos establecidos en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Área 2

Grupo II

▪ **Titulado/a superior especialista**

Son los y las profesionales con titulación superior y Formación Sanitaria Especializada (Especialidad Médica (MIR), Farmacéutica (FIR), Biología (BIR), Química (QIR), Bioquímica, Psicología (PIR), o Radiofísica Hospitalaria (RIR), que realizan funciones de investigación clínica a través de plataformas o servicios de apoyo a la investigación, o dando soporte 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/a superior sénior**

Son los y las 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/a superior**

Son los y las 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/a grado universitario especialista**

Son los y las profesionales con diplomatura o grado universitario en enfermería y formación sanitaria especializada (EIR)

▪ **Titulado/a de grado universitario**

Son los y las 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/a de grado superior**

Son los y las 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/a de grado medio**

Son los y las 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/a superior sénior**

Son los y las 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/a superior**

Son los y las 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/a grado universitario**

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

Grupo IV

- **Administrativo/a**

Son los y las 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/a**

Son los y las 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 y las 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.

CAPÍTULO III**INCOMPATIBILIDADES****Artículo 16. Incompatibilidades**

1. El personal de las Fundaciones estará sometido, en su caso, 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, y con las particularidades establecidas en los artículos 17 y 18 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, respecto del personal de investigación.
2. El personal que pudiera incurrir en incompatibilidad en la Fundación quedará en la situación que corresponda en los términos acordados en el presente convenio.

CAPÍTULO IV**DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS****Artículo 17. Derechos de las personas trabajadoras**

1. Las personas trabajadoras de las Fundaciones 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 informadas de las tareas a desarrollar por la Dirección de la Fundación 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 informadas 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) A la estabilidad y permanencia en el empleo de acuerdo con la normativa que le sea de aplicación.
 - n) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo, del Convenio Colectivo y demás legislación laboral vigente.
2. Asimismo, las personas trabajadoras 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 con contrato de duración determinada, en la medida en que la naturaleza del derecho lo permita.

Artículo 18. Deberes de las personas trabajadoras

1. Las personas trabajadoras de las Fundaciones 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 en la que presten sus servicios, y con la Dirección, con sus superiores, compañeros/as, subordinados/as 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 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.

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 Fundación 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 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) Colaborar en materia de prevención de riesgos laborales con la Dirección de la Fundación.

n) Comunicar en tiempo oportuno las ausencias justificadas, a menos que sea evidente la imposibilidad.

o) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo, del convenio colectivo y demás legislación laboral vigente.

2. El personal con contratos de duración determinada vinculados a un proyecto de investigación, no podrá participar en proyectos distintos a los que constituyen el objeto de su contrato de trabajo.

CAPÍTULO V

INCORPORACIÓN Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 19. Criterios generales de selección

1. El sistema de acceso del personal indefinido o con contrato de duración determinada, a las Fundaciones 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/las 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 20. Modalidades de contratación

Serán admisibles todas las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 14/2011, de 1 de junio, con las siguientes particularidades:

- Contrato indefinido para la realización de actividades científico-técnicas:

El objeto de los contratos de actividades científico-técnicas será la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión científico-técnica de estas líneas que se definen como un conjunto de conocimientos, inquietudes, productos y proyectos, contruidos de manera sistemática alrededor de un eje temático en el que confluyan actividades realizadas por uno o más grupos de investigación y requerirá su desarrollo siguiendo las pautas metodológicas adecuadas en forma de proyectos o contratos de I+D+I.

La finalización de este contrato dará derecho a la persona trabajadora a percibir la indemnización prevista en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. 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. El permiso por nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento que afecten a la persona 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 la persona trabajadora como la Fundación 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 personas 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 período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Fundación, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 22. Movilidad

Las personas trabajadoras adscritas a una de las Fundaciones 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 23. Baja en la Fundación

1. La persona 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 una persona 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 24. Jornada de trabajo**

1. La jornada de trabajo efectiva para toda la plantilla 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 25. Cumplimiento de jornada

1. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora 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 26. Descanso diario y semanal

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

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

Artículo 27. Pausa de trabajo

Toda persona trabajadora 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 28. 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 en la modalidad de teletrabajo. En el caso del trabajo a distancia regular, se estará a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Esta forma de trabajo podrá ser de aplicación únicamente a aquellos profesionales de las Fundaciones que ocupen puestos de trabajo que puedan ser desarrollados total o parcialmente mediante teletrabajo. 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 la persona trabajadora y la Fundación, y se formalizará mediante anexo al contrato de trabajo.
- Las actividades a desarrollar bajo el régimen de teletrabajo serán las mismas que cada persona trabajadora 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, y todo ello sin perjuicio de las obligaciones de compensación de gasto a la persona trabajadora recogidos en los artículos 7 y 12 de la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia.
- La distribución durante la semana de las jornadas de trabajo en el domicilio y en la Fundación o centro de trabajo asignado 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.
- La persona trabajadora acudirá a su puesto de trabajo en los días restantes de carácter presencial en el régimen de jornada habitual; asimismo puede ser requerida en cualquier momento cuando las necesidades de la Fundación así lo determinen.
- El horario de teletrabajo previsto será aquel que permita a la persona trabajadora 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.
- Las personas teletrabajadoras 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 y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que se establezcan.

- Las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Fundación, por lo que no ha de suponer ningún obstáculo para la comunicación con los representantes de los trabajadores.
- La Fundación 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.
- La Fundación, 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 a la persona trabajadora las indicaciones oportunas al iniciar el mismo.
- En el momento en que finalice el régimen de teletrabajo, la persona trabajadora devolverá a la Fundación 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, las personas trabajadoras declararán conocer los derechos y obligaciones establecidos en la Fundación, 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, se establezca.
- En materia de seguridad y salud laboral, se dará cumplimiento a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y a la normativa que la desarrolle en cada momento, en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) 2023-2027.

Artículo 29. Horas extraordinarias

El personal de las Fundaciones solo podrá realizar las horas extraordinarias legalmente establecidas, tanto estructurales como de fuerza mayor. La realización de horas extraordinarias requerirá, en todo caso, justificación y autorización de la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica, según procedimiento de autorización que establezca cada Fundación comunicado al Comité de empresa señalando que, en caso de ser autorizadas estas horas, serán compensadas en los siguientes términos:

1. Las horas extraordinarias serán siempre compensadas en tiempo de descanso adicional.
2. Únicamente en caso de que la compensación con descansos impida el correcto funcionamiento de la unidad o servicio, se procederá a la compensación económica de las horas extraordinarias y sólo se podrán autorizar si se cuenta con dotación económica suficiente para el pago de las mismas y son suficientemente justificadas por la dirección de la Fundación.
3. La compensación en tiempo de descanso se ajustará a las siguientes reglas:
 - a) Se computarán 1 hora de descanso por cada hora extraordinaria.

b) Se podrán acumular este tiempo de descanso hasta constituir jornadas completas, que se podrán adicionar a los periodos de vacaciones, a los días de permiso o por asuntos particulares o a otros periodos de descanso, si las necesidades del servicio lo permiten, con la autorización expresa de la persona responsable del mismo, y del servicio de RRHH con una antelación de 3 días. En los casos de denegación de esta autorización se deberá dar respuesta por escrito de forma motivada.

4. En el supuesto de la compensación retributiva, no podrá exceder del valor de hora ordinaria, aplicando la siguiente fórmula:

Valor Hora Ordinaria = Retribuciones anuales conforme a tablas, incrementadas, cuando proceda, por los complementos de carrera profesional, «ad personam» y complemento para puestos de alta especialización / 1.912,5 (1642,5 + 22 días x 7,5 horas + 14 festivos x 7,5 horas)

5. Con carácter trimestral se realizarán los trámites de compensación o, en su caso, de abono de las horas extraordinarias realizadas.

CAPÍTULO VII

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 30. Permisos

La persona trabajadora, previa solicitud y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, siendo competencia de la Dirección de las Fundaciones 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 el personal que preste 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.

Las Fundaciones garantizarán los derechos de las personas trabajadoras LGTBIQ+ relacionados con sus parejas/familias con independencia de su identidad de género y orientación sexual en materia de permisos, embarazo, filiación y otros que se establezcan.

1. Vacaciones

1.a. Vacaciones anuales.

Las personas trabajadoras disfrutarán de veintidós días hábiles de vacaciones anuales a partir del año de antigüedad en la Fundación, o los días proporcionales al tiempo de servicios prestados obrando la fracción a favor de la persona trabajadora, siempre que no supere la duración máxima del permiso correspondiente al año natural.

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 personas trabajadoras 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. Cuando se pretenda el disfrute de las vacaciones en el periodo ordinario, la solicitud se efectuará con anterioridad al 30 de abril. 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias que imposibiliten al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, así como en el caso de que la incapacidad temporal se produzca antes del inicio del periodo vacacional programado, el trabajador podrá disfrutar las vacaciones una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En todo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

1.b. Días de vacaciones adicionales por antigüedad

Los y las profesionales de las Fundaciones tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones, por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios efectivos durante el año fuera menor, al completar los años de tiempo de servicios prestados en su Fundación que a continuación se indican:

- a) Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- b) Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- c) Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- d) Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

2. Por matrimonio o unión legal de hecho

Quince días naturales consecutivos a partir del primer día hábil siguiente de la fecha de la boda o registro de la unión de hecho. Este permiso se podrá disfrutar con anterioridad al hecho causante siempre que dentro de los días de disfrute tenga lugar el matrimonio o constitución de la pareja 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.

Su justificación se realizará mediante la presentación de certificación expedida por el Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio o bien cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente, como la factura de la empresa de mudanzas o el contrato de suministro de agua, gas, electricidad o teléfono.

4. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

Cinco días hábiles.

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 Real Decreto 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.

Este permiso queda condicionado al mantenimiento del hecho causante.

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 siempre que se mantengan los requisitos para el disfrute del permiso en esos períodos.

5. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 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.

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.

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 la propia persona trabajadora 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 persona 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.

a) Se garantizará la asistencia a las pruebas selectivas de acceso a la condición de personal estatutario o laboral del SERMAS 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 trabajadoras 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.

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

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la resolución judicial que otorgue la orden de protección a favor de la víctima y, de manera excepcional, en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada pública es víctima de violencia de género, así como por el informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

12. Permiso víctimas de terrorismo

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, las personas trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de personal de la Fundación y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como las personas trabajadoras amenazadas en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Dirección de la Fundación.

13. Permiso por gestación

La persona gestante podrá solicitar, a partir del día primero de la semana 37 y hasta la semana 38 de gestación, una licencia retribuida.

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 y hasta la semana 38 del embarazo.

En ambos casos la persona gestante deberá solicitar la situación de incapacidad temporal especial por gestación en la semana 39. No obstante, en caso de denegación de la misma, el presente permiso se extenderá hasta la fecha del parto.

14. Permiso por nacimiento para la madre biológica

Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. 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.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la persona trabajadora, durante todo el periodo de duración del permiso.

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

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

15. Permiso posterior al parto

Una vez finalizado el permiso previsto en la Ley General de la Seguridad Social de nacimiento y cuidado de menor, se concederá a las personas gestantes un permiso de diez días naturales retribuidos adicionales al permiso de ciento doce días.

16. Permiso por lactancia por 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 las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. La acumulación en jornadas completas del permiso para el cuidado del lactante se podrá disfrutar no sólo a partir de la finalización del permiso por nacimiento y cuidado del menor, sino también a partir de la finalización del permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o del permiso del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el caso de que la persona trabajadora haya disfrutado este permiso en su totalidad, pero posteriormente cause baja o excedencia voluntaria antes de que el menor cumpla doce meses, procederá el descuento de las horas de exceso en el correspondiente finiquito salarial.

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.

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

dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del 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 periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

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

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

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.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la persona trabajadora, durante todo el periodo de duración del permiso.

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

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

Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. 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 dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

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 mismo 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.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la persona trabajadora, durante todo el periodo de duración del permiso.

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

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

La persona trabajadora tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones

íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario

El permiso quedará extinguido por la desaparición de las causas, por cumplimiento de la edad que corresponda en cada caso, y por la extinción de la relación laboral o renuncia.

Esta reducción podrá ser disfrutada de forma acumulada en jornadas completas.

20. Reducción de jornada por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Se podrá acumular la reducción de jornada en 15 días completos de ausencia, salvo en caso excepcional y en el supuesto de que las necesidades de la unidad no lo permitan.

Junto con la solicitud se deberá acompañar inexcusablemente la siguiente documentación:

- Informe médico que acredite suficientemente el carácter muy grave de la enfermedad.
- Declaración solicitante de que ningún otro titular hace uso del disfrute de esta reducción, o en caso contrario, de la distribución del mes con los demás titulares.

El horario sobre el que se produzca la reducción de jornada se negociará entre las partes.

21. Días por asuntos particulares

21.a. Días por asuntos particulares anuales

Las personas trabajadoras dispondrán de seis días hábiles al año a disfrutar entre el 1 de enero hasta el 31 de enero del año siguiente. Éstos se podrán distribuir a conveniencia de la persona trabajadora siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización de la respectiva Fundación y, en ningún caso los no disfrutados podrán ser compensados económicamente.

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.b. Días adicionales por asuntos particulares por antigüedad.

El profesional tendrá derecho a disfrutar, cada año, de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir dieciocho años de servicios prestados, incrementándose en un día adicional a partir de los veinticuatro años por cada tres años de servicio cumplidos en su Fundación. Si el tiempo de servicios prestados durante el año fuese menor, obrará la fracción a favor del trabajador, siempre que no se supere la duración máxima del permiso correspondiente con carácter anual; sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Estos días adicionales de permiso podrán disfrutarse a partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicios y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Se solicitarán por escrito con una antelación mínima de diez días hábiles, salvo en supuestos excepcionales y deberán ser contestados por escrito en el plazo de 5 días hábiles; agotado este plazo sin contestación, se entenderá autorizado su disfrute. En el supuesto de no ser posible la concesión del permiso por necesidades del servicio el escrito de denegación deberá estar debidamente motivado indicando las causas que originan dicha denegación.

22. Reducción de jornada por guarda legal

Las personas trabajadoras de las Fundaciones 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 discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida.
- b) Quienes precisen encargarse del cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho o 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 las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Fundación 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.

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.

23. Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso no retribuido, de una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso se disfrutará a tiempo completo.

Corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Fundación con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

24. Permiso para realización de trámites necesarios para la reasignación de sexo.

El personal de las Fundaciones tendrá derecho a un permiso, no retribuido, de duración máxima de un mes, fraccionable en periodos de 15 días naturales.

Artículo 31. Suspensión del contrato de trabajo

1. Normas comunes a las excedencias

Las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de cualquiera de las modalidades de excedencia, deberán solicitar su reingreso por escrito, con una antelación mínima de un mes a la finalización del plazo de su excedencia, excepto en los casos de excedencia forzosa y excedencia por incompatibilidad, en los que la solicitud de reingreso deberá realizarse en el plazo máximo de un mes contado desde el cese en el puesto que dio origen a este tipo de excedencia. De no solicitarse el reingreso en los plazos indicados, se entenderá de forma tácita que la persona trabajadora renuncia a su derecho, causando baja definitiva en la Fundación. De dicha circunstancia se informará por escrito a la persona trabajadora en el momento de concesión de la excedencia y con motivo de la denegación de la solicitud de reincorporación por inexistencia de vacante.

Salvo en los casos de reserva del puesto de trabajo expresamente previstas en el presente convenio, la persona solicitante solo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría en el grupo profesional en el que estaba adscrito.

En los supuestos de excedencias que no comporten derecho a reserva de puesto de trabajo, o en aquellos periodos de una excedencia en los que, habiendo existido inicialmente una reserva de puesto, esta haya finalizado y la persona trabajadora conserve únicamente un derecho preferente al reingreso, solicitado el reingreso y, transcurrido un año a contar desde el día siguiente al de finalización de la situación de excedencia, sin haberse producido ninguna vacante de su categoría, la persona trabajadora deberá presentar nuevamente su solicitud de reingreso en el plazo de un mes. Esta solicitud deberá reiterarse en los sucesivos vencimientos anuales y en caso contrario, se considerará extinguido el derecho al reingreso preferente, causando baja definitiva en la Fundación. Esta obligación de reiterar anualmente la solicitud de reingreso no será de aplicación para todas aquellas excedencias que, conforme a la ley o al presente convenio, comporten la reserva del puesto de trabajo (sea este el específico desempeñado anteriormente o uno del mismo grupo profesional o categoría equivalente). En estos supuestos, la persona trabajadora deberá comunicar su intención de reingreso una única vez, en los plazos y condiciones previstos para cada caso en la legislación y en este convenio.

Para aquellas personas trabajadoras contratados/as mediante un contrato de actividades científico-técnicas, recogido en el artículo 23 bis de la Ley 14/2011, de 1 de junio, el derecho de reingreso quedará supeditado al mantenimiento de la línea de investigación o servicios científico-técnicos.

En el caso de personas trabajadoras con contratación de duración determinada, la situación de excedencia no supondrá el incremento de la duración del contrato, que terminará cuando finalizase la causa que motivó la contratación, sin perjuicio de lo dispuesto para los contratos predoctorales y de acceso de personal investigador doctor, recogidos en los artículos 21 y 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, o por otras normativas para otros contratos de duración determinada.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

2. Excedencia voluntaria

Las personas trabajadoras con contrato laboral en las Fundaciones 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 dos 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.

La persona 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, las personas trabajadoras vinculadas 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 de la persona trabajadora. El tiempo de disfrute de esta excedencia se computará a efectos de antigüedad.

La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso de acuerdo con el procedimiento establecido en las normas comunes a las excedencias (Artículo 31.1).

3. Excedencia por incompatibilidad

Las personas trabajadoras 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, serán declaradas 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.

La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso de acuerdo con el procedimiento establecido en las normas comunes a las excedencias (Artículo 31.1).

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

4. Excedencia forzosa

Se regirá por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Tendrá derecho el personal en el que concurran las siguientes circunstancias:

- a) Por la designación o elección de cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) En el caso de su nombramiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, como personal eventual en cualquiera de las administraciones incluidas dentro de su ámbito de aplicación.
- c) En el caso de que suscriba un contrato de alta dirección en el sector público de la Comunidad de Madrid.

La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. La persona trabajadora que se encuentre en excedencia forzosa debe permanecer en ella durante todo el tiempo que dure el ejercicio del cargo público o sindical.

5. Excedencia por cuidado de menor

La plantilla tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a 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.

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. No obstante, si ambos progenitores trabajando en la misma Fundación 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 la persona trabajadora 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, pudiendo asistir a cursos de formación a cuya participación sea convocado, si así lo solicita.

A partir del segundo año, la persona solicitante solo conservará un derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría en el grupo profesional en el que estaba adscrito.

La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso de acuerdo con el procedimiento establecido en las normas comunes a las excedencias (Artículo 31.1).

6. Excedencia para el cuidado de familiares

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia por tiempo no superior a dos años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo

Transcurrido el primer año, la persona solicitante solo conservará un derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría en el grupo profesional en el que estaba adscrito, pudiendo asistir a cursos de formación a cuya participación sea convocado, si así lo solicita.

La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso de acuerdo con el procedimiento establecido en las normas comunes a las excedencias (Artículo 31.1).

7. Excedencia por razón de violencia de género

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a un periodo de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante el período inicial y las prórrogas se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñara, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, pudiendo asistir a cursos de formación a cuya participación sea convocada, si así lo solicita.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia, se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

Transcurridos los periodos descritos previamente, se podrá continuar con la excedencia durante un máximo de nueve meses, siempre que se mantengan las circunstancias que dieron lugar a la excedencia inicial, sin derecho a la reserva del puesto de trabajo ni al cómputo de la antigüedad.

Para el reconocimiento de esta excedencia, se deberá acreditar por el solicitante, la existencia de la violencia de género mediante:

- Una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género en la que se reconoce a la empleada como víctima;
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima (p. ej. una orden de alejamiento de su pareja);
- Un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada es víctima de violencia de género;
- Un informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género.

La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso de acuerdo con el procedimiento establecido en las normas comunes a las excedencias (Artículo 31.1).

8. Excedencia por razón de violencia terrorista

El personal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, ya sea por las secuelas provocados por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentre sometido, a un período de excedencia con los mismos requisitos y en las mismas condiciones previstas en el artículo anterior para la excedencia por razón de violencia de género.

La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso de acuerdo con el procedimiento establecido en las normas comunes a las excedencias (Artículo 31.1).

9. Excedencia por motivos de cooperación internacional

El personal podrá solicitar una excedencia para participar en la ejecución, sobre el terreno, de un determinado proyecto de cooperación internacional para el desarrollo o de ayuda humanitaria en cualquiera de sus fases, a realizar en un país o territorio beneficiario de una política de ayuda al desarrollo financiada con cargo a presupuestos públicos.

No será exigible un plazo mínimo de antigüedad y el tiempo máximo de duración de esta excedencia será de tres meses prorrogable por otros tres.

No podrá haber disfrutado de otra excedencia de este carácter por un período mínimo de un año contado a partir de la fecha en la que se hubiera reincorporado.

El tiempo de duración de esta excedencia computará a efectos de antigüedad y comportará reserva de puesto de trabajo, durante los tres primeros meses.

La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso de acuerdo con el procedimiento establecido en las normas comunes a las excedencias (Artículo 31.1).

10. Suspensión de mutuo acuerdo

Entre las personas trabajadoras y las Fundaciones y, originada por la voluntad de las partes, podrán acordarse suspensiones del contrato de trabajo durante los cuales las partes quedan exoneradas de las obligaciones básicas de trabajar y remunerar el trabajo, con pervivencia del vínculo jurídico.

Esta situación, tendrá la misma duración que la causa que la motiva, que en todo caso no podrá ser superior a doce meses ni superar el año natural. El tiempo que dure no computa a efectos de antigüedad del trabajador. Una vez finalice la suspensión, el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo y el contrato vuelve a cobrar plenitud de efectos.

Artículo 32. Jubilación

1. Jubilación forzosa

De conformidad con lo establecido en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora 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 una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato de duración determinada o de actividades científico – técnicas (artículo 23bis LCTI) en indefinido (integrado en la masa salarial) por cada contrato indefinido extinguido por esta causa.

La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva siempre y cuando el interesado reúna la capacidad funcional y aptitud para el desarrollo del puesto de trabajo para el que está contratado. La persona trabajadora 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.

2. Jubilación parcial.

La persona trabajadora que así lo desee, reuniendo los requisitos exigidos por la norma que se encuentre vigente en el momento de solicitarla y en los términos en ella previstos, podrá acogerse a la jubilación parcial. Una vez puesto en conocimiento de la empleadora la voluntad de acogerse a la jubilación parcial por quien reúna los referidos requisitos, la empleadora se compromete a poner todos los medios a su alcance para tramitar dicha solicitud, así como, a proceder a la contratación del trabajador/a suplente o relevista, siempre que las condiciones y características de tal relevo sean posibles de conformidad con la legislación aplicable.

En los casos en que se acceda a la jubilación parcial, empresa y trabajador/a podrán acordar la concentración de la jornada reducida en un periodo de tiempo concreto, a contar desde la celebración del contrato de relevo.

CAPÍTULO VIII

SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 33. Estructura salarial

1. Salario Base

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 será la que se fija en el Anexo I relativo a las retribuciones que se fijan para cada una de las áreas, grupos y categorías, en cómputo anual incluyendo pagas extraordinarias.

El importe de las retribuciones pactadas en este Convenio hace referencia a la jornada anual establecida en el artículo 24, por lo que aquellas personas trabajadoras que realicen jornadas inferiores, percibirán el salario y los diferentes conceptos salariales en proporción a la jornada efectivamente realizada.

Se establece la equiparación retributiva de aquellas categorías del presente convenio colectivo para las que, de conformidad a lo recogido en el artículo 85.1 de la Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación biomédica, se han considerado categorías equivalentes de personal estatutario del SERMAS, en los términos previstos en el Anexo II.

En el caso de las categorías de Investigador/a Titular, Investigador/a Asociado, Investigador/a Adjunto Sénior, Investigador/a Adjunto y Titulado Superior Sénior, que no cuentan con categoría equivalente entre el personal estatutario del SERMAS y, con el fin de evitar desigualdades retributivas, se ha procedido a realizar un incremento retributivo de las mismas para garantizar que sus salarios sean, en todo caso, superiores respecto de las categorías inmediatamente inferiores, de acuerdo con lo recogido en el Anexo I.

Las retribuciones de la categoría de investigador predoctoral se establecen con los porcentajes indicados en el artículo 21.d) de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y en el artículo 7.1. del Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, respecto de la categoría de investigador adjunto de este convenio.

2. 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 de la persona interesada.

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

3. Complementos

Los complementos de puesto de trabajo son los que están atribuidos a los puestos de trabajo en función de sus características o de las condiciones de la prestación de los servicios que corresponda a los mismos; son complementos salariales de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos que los tengan asignados, por lo que no tendrán carácter consolidable y el personal dejará de percibirlos cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución de los mismos, debiendo ajustarse su cálculo al tiempo real de prestación y en proporción a la jornada efectivamente realizada.

Tendrán la consideración de complementos de puestos de trabajo los que, conforme a lo regulado en este artículo, se atribuyan a los puestos en las relaciones de puestos de trabajo de personal, con indicación de las modalidades y de las cuantías que correspondan.

La aplicación del total de los complementos definidos a continuación no podrá superar en términos anuales el 25% de la plantilla efectiva de cada Fundación.

3.1. Complemento por dedicación especial y/o disponibilidad horaria.

La finalidad de este complemento es retribuir una dedicación especial al trabajo por la realización de cometidos extraordinarios de tareas que pueden concretarse de manera precisa y no sean cíclicas o que siéndolo, requieran una mayor carga de trabajo en un periodo determinado.

Cuantía: 15% sobre la parte proporcional del salario base mensual de la categoría de acuerdo con las tablas del convenio, correspondiente a los días de aplicación.

Destinatarios: Personal sujeto a tablas.

Características: No consolidable ni absorbible. Incompatible con horas extraordinarias retribuíbles.

Duración: La de la ejecución del trabajo.

Los puestos de trabajo previamente definidos en cada fundación del personal sujeto a tablas, que exijan la atención de incidencias técnicas por sucesos inesperados fuera del horario laboral, percibirán un complemento del 5% del salario base mensual, con independencia de que existan o no incidencias, ya que lo que se retribuye es la disponibilidad.

3.2 Complemento para puestos de alta especialización.

Este complemento retribuye al personal que ocupe puestos de alta especialización que desempeñan tareas de, especial complejidad y que se concretan en la relación de puestos que figuran como Anexo III. Dicha relación de puestos será actualizada anualmente atendiendo a la identificación de nuevos perfiles que se ajusten a esta descripción para cubrir las nuevas necesidades que surjan de la actividad de las fundaciones. Para el abono del citado complemento, se exige una permanencia mínima en el puesto de 6 meses.

Cuantía: 15% sobre el salario base bruto mensual.

Destinatarios: Personal, sujeto a tablas, que ocupe puestos que figuren en el Anexo III.

Características: No consolidable ni absorbible.

Este complemento podrá aplicarse, como máximo, al 10% de la plantilla, con la posibilidad de excepcionar este límite, previa autorización de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo.

Duración: El desempeño de las funciones que dieron lugar a la contratación.

4. Carrera Profesional

Las personas trabajadoras cobrarán en concepto de carrera profesional las cuantías detalladas en el Anexo IV en los términos y condiciones que en dicho texto se establecen.

5. Actualización de salarios

El salario base que se recoge en este convenio, así como los complementos que se fijen serán objeto de incremento anual con los porcentajes que se establezcan en la normativa para el personal del sector público de la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 34. Principios generales

Las personas trabajadoras de las Fundaciones 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) 2023-2027.

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 cumplirán con las obligaciones de prevención de riesgos laborales dispuestas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y normas reglamentarias de desarrollo.

Artículo 35. Participación de las personas trabajadoras

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/as de Prevención:** Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

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

Si no existiese unanimidad del Comité de Empresa en su designación, cada organización sindical designará los/las Delegados/as 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.

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

Los/las Delegados/as de Prevención que ostenten a la vez la condición de representantes unitarios (miembros del Comité de Empresa o delegados de personal) 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 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/las Delegados/as 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,

salvo deberes derivados de su responsabilidad que requieran una actuación urgente e inaplazable, debidamente acreditados. Las Fundaciones, están facultadas para requerir a la persona interesada 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/la Delegado/a 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.

En el caso de que los/las Delegados/as de Prevención elegidos no sean representantes de los trabajadores, dispondrán de un crédito horario en igualdad de condiciones que los/las Delegados/as de Personal o miembros del Comité de empresa para el desarrollo de las tareas de prevención.

Los/las Delegados/as de Prevención recibirán, anualmente, una formación obligatoria de, al menos, 10 horas de actualización en prevención de riesgos laborales, que será acordada en el Comité de Seguridad y Salud.

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 que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras.

Este Comité estará compuesto por el número de Delegados/as de Prevención que le corresponda, y por representantes de la Fundación, de acuerdo a lo previsto en los artículos 35 y 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

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 31/1995, de 8 de noviembre, sin que, en ningún caso, las personas que formen parte del mismo tengan voto de calidad.

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.

Las Fundaciones que cuenten con más de un centro de trabajo y estos estén dotados de Comités de Seguridad y Salud, podrán acordar con las personas trabajadoras la creación de un Comité Intercentros con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Todas las personas que forman parte del Comité de Seguridad y Salud tendrán que observar el sigilo profesional y mantener la confidencialidad de los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, que en ningún caso podrán ser utilizados con fines distintos de aquellos para

los que fueron recogidos, y bajo ningún concepto con finalidades discriminatorias ni en perjuicio de las personas trabajadoras.

Artículo 36. Servicio de Prevención

1. Las funciones de prevención de riesgos laborales en las Fundaciones 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, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y la normativa de desarrollo.

2. Las Fundaciones 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 las personas trabajadoras 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 31/1995, de 8 de noviembre.
- e) Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados de su puesto de trabajo, tal y como se desarrolla en el artículo 37 del presente convenio.
- f) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- g) Campañas correctoras de hábitos de conducta nocivos para la salud de las personas trabajadoras.
- h) Asesoría para la elaboración de, al menos, los protocolos de actuación elaborados por la Comisión Central de Salud Laboral y Medio Ambiente.

Artículo 37. Equipos de protección individual y ropa de trabajo

1. Las Fundaciones 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.

2. 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 seguirán las directrices del procedimiento de actuación para la gestión de equipos de protección individual aprobado por la Comisión Central de Salud Laboral y Medio Ambiente.

3. Las personas trabajadoras a las 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 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.

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

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

Artículo 38. Salud laboral con perspectiva de género

Las Fundaciones se comprometen a llevar a cabo las acciones necesarias que minimicen la exposición a ciertos riesgos laborales y su impacto en la salud de las personas trabajadoras gestantes.

1. Riesgo Químico

La Fundaciones, en cada centro de trabajo se comprometen a redactar y mantener actualizado un inventario con las sustancias que se encuentren presentes en cada puesto de trabajo, ya sean éstas ingredientes de los productos químicos, subproductos del proceso productivo o contaminantes ambientales, debiendo describir las características tóxicas de las sustancias y sus diferentes efectos sobre la salud de mujeres y hombres.

De la misma manera, se comprometen a garantizar que las evaluaciones de riesgo y las evaluaciones higiénicas describirán adecuadamente las tareas realizadas por las mujeres y los riesgos asociados a ellas.

Cuando las trabajadoras sean sometidas a pruebas médicas en la vigilancia de la salud, éstas tendrán en cuenta las diferencias biológicas en la exposición a tóxicos.

La Fundación adquiere el compromiso de eliminar o sustituir las sustancias de mayor riesgo, incluyendo cancerígenos, tóxicos para la reproducción, disruptores endocrinos o neurotóxicos, y sustituirlos por otros que no entrañen o tengan menor riesgo, siempre y cuando existan otras sustancias o productos alternativos disponibles.

En las instalaciones de los centros de trabajo que existan agentes químicos potencialmente peligrosos, se deberá realizar una evaluación sobre higiene industrial que determine la exposición a la que están sometidas las personas, prestando especial atención a la presencia de mujeres trabajadoras, ya que sus características biológicas difieren con respecto a los hombres y su afectación puede ser distinta.

2. Riesgos psicosociales

Las Fundaciones, se comprometen, en la vigencia del presente convenio, a evaluar los riesgos psicosociales y planificar las medidas preventivas.

3. Protección a la gestación y lactancia natural

Las personas trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia natural de las Fundaciones podrán comunicar voluntariamente su estado de gestación y/o lactancia al Servicio de Prevención, que evaluará la adecuación del estado de la persona 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 persona trabajadora afectada.

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

Las Fundaciones deberán determinar, previa consulta con los/las Delegados/as 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 persona trabajadora gestante o en periodo de lactancia natural permita su reincorporación al anterior puesto.

En caso de no existir un puesto de trabajo compatible con su estado, la persona 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.

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 Estatuto de los Trabajadores, a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social (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.

Estas actuaciones se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible. En concreto, una vez la persona gestante comunique su estado biológico, los servicios médicos del Servicio de Prevención deberán valorar su estado de salud de acuerdo con el protocolo de protección de la maternidad elaborado por la Comisión Central de Salud Laboral y Medio Ambiente.

Artículo 39. Vigilancia de la salud

1. Las Fundaciones garantizarán a su personal la vigilancia periódica de su salud, utilizando las medidas o instrumentos adecuados, que causen las menores molestias a las personas trabajadoras 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 sometida la persona trabajadora en el lugar de trabajo.

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

En los supuestos en que, en razón de los riesgos inherentes al trabajo, la realización de los reconocimientos médicos sea obligatoria para el trabajador o venga establecida por una disposición legal, se requerirá, con carácter previo a su realización, el informe de los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

3. La vigilancia de la salud será obligatoria para la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras.
- c) Que el estado de salud de la persona trabajadora pueda constituir un peligro para la misma o para terceros, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

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

4. La información médica, derivada de la vigilancia de la salud de cada persona trabajadora, estará a su disposición y a la de 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 de la persona trabajadora.

5. El acceso a la información médica de carácter personal derivada de la vigilancia de la salud se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Sin perjuicio de lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención. Dicha información se concretará, como máximo, en las referidas conclusiones sobre la aptitud o la necesidad de medidas, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva, en los términos establecidos por el artículo 22.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Los resultados de los controles del estado de salud de las personas trabajadoras deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos. El Comité de Seguridad y Salud y, en todo caso, los/las Delegados/as y delegadas de Prevención, deben ser informados del resultado epidemiológico (colectivo), considerando, siempre que sea posible, criterios de secciones, categorías profesionales, sexo y edad, y preservando, en la medida de lo posible, la confidencialidad de los datos de salud.

7. Los gastos, de cualquier tipo (incluido el transporte), ocasionados por la vigilancia de la salud, no tienen que ir con cargo a las personas trabajadoras.

Artículo 40. Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en empresas contratadas

Las Fundaciones, 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 31/1995, de 8 de noviembre, referido a la coordinación de actividades empresariales.

Artículo 41. Medio Ambiente

1. Las Fundaciones 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.

2. 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 las personas trabajadoras.

Artículo 42. Comisión Central de Salud Laboral y Medio Ambiente.

La Comisión Central de Salud Laboral y Medio Ambiente, constituida por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de las direcciones de las Fundaciones, tiene por objeto la coordinación en materia de prevención de riesgos laborales y medio ambiente y la homogeneización de criterios y procedimientos de todas las Fundaciones.

Los protocolos elaborados por esta comisión (Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de conflicto interno, violencia y acoso en las fundaciones, violencia y acoso, protección de la

maternidad, Procedimiento de actuación de personas especialmente sensibles ante riesgos laborales, y gestión de Equipos de Protección Individual), así como sus posteriores modificaciones, tendrán carácter de mínimos, y serán de aplicación en aquellas Fundaciones que no tengan acordados los suyos propios.

Artículo 43. 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, y se abonará mientras subsista la obligación de cotizar por parte de la Fundación.

CAPÍTULO X

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y DE LA PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 44. Principio de Igualdad.

Las Fundaciones firmantes del presente convenio manifiestan su compromiso expreso con el principio de igualdad y la no discriminación y, por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

1. La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre las personas trabajadoras al servicio de las Fundaciones, 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.
2. Las Fundaciones 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:
 - Acceso al empleo. A estos efectos se fomentará el uso y admisión de currículums ciegos. Las ofertas de empleo evitarán utilizar un lenguaje "sexista" o que respondan a estereotipos de uno u otro género, debiendo utilizarse un lenguaje respetuoso con la diversidad.

- Procedimientos de selección, que deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.
- Clasificación y desarrollo profesional.
- Igualdad retributiva por razón de género.
- Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Acceso y desarrollo de la formación, información, comunicación y sensibilización.
- Situaciones de especial protección (acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo, discriminación de personas del colectivo LGTBIQ+, personas con discapacidad o víctimas de violencia de género)
- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Fomento del desarrollo de la investigación científica con perspectiva de género.
- Cualquier otra medida que se considere oportuna para el fomento de la igualdad.
-

Artículo 45. Planes de Igualdad

Las Fundaciones que estén obligadas a tener Plan de Igualdad, deberán respetar los principios y medidas establecidas en los artículos anteriores.

Dichos planes deberán contener los protocolos contra el acoso sexual o por razón de género incluyendo el colectivo LGTBIQ+. En su defecto, se aplicarán los protocolos acordados en la Comisión Central de Salud Laboral.

Artículo 46. 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, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, 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.

Artículo 47. Protección del colectivo LGTBIQ+

Se considera la discriminación por LGTBIfobia como riesgo para la salud de las personas. En aquellas Fundaciones que no tengan elaborados protocolos específicos, se aplicará el protocolo elaborado a tal efecto por la Comisión Central de Salud Laboral que figura en el Anexo V.

En comunicaciones corporativas informales, para referirse a personas LGTBIQ+ se utilizará el género y nombre expresados por ellas. En documentos oficiales (contratos, acuerdos, nombramientos, registro en bases de datos, etc.) figurará el nombre especificado en el DNI o NIE.

La empresa dará o facilitará formación específica a los miembros de los comités, o delegadas y delegados de personal para que puedan atender los casos de LGTBIfobia en primera instancia y establecerá, dentro de los planes de formación de la empresa, acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBIQ+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBIfobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.

CAPÍTULO XI

FORMACIÓN

Artículo 48. Principios Generales de la Formación.

1. Las Direcciones de cada una de las Fundaciones 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, cumplirá con lo establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la citada ley y todas las actualizaciones posteriores, y 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.

2. Además, y en consonancia con la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, a través de la negociación con la representación legal de los trabajadores se podrán establecer los términos concretos de utilización de los permisos individuales de formación.

3. La empresa difundirá y formará al conjunto de su plantilla sobre las medidas planificadas y los protocolos contra la discriminación y el acoso a las personas por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar recogidas en convenio.

Artículo 49. Comisión de Formación

1. Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación en cada Fundación, integrada por profesionales designados por su Dirección 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 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.
 - f) Establecer, en su caso, los términos de utilización de los permisos individuales de formación.
2. La Comisión de Formación se reunirá de manera ordinaria al menos una vez cada seis meses.

Las personas que forman parte de la Comisión deberán guardar sigilo sobre los datos que conozcan como consecuencia de su carácter de miembros de ésta.

La Comisión contará con un/a presidente/a y un/a secretario/a 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 en los términos que recoge el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, y la información relativa a los permisos individuales de formación concedidos y denegados, si los hubiese.

Artículo 50. Horas de Formación

1. Las personas trabajadoras de la Fundación 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.
2. La petición de la asistencia a una actividad formativa 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.
3. La compensación horaria se reflejará una vez realizada la formación siempre que se presente certificado que acredite asistencia/realización/superación de la actividad formativa. El/La alumno/a tendrá un plazo de un mes para presentar dicha justificación desde la fecha final de la acción formativa.
4. La compensación de la formación se realizará de forma que cada hora lectiva de formación de las incluidas en la bolsa dará derecho a la compensación de una hora laboral, aunque la formación se lleve a cabo fuera del horario laboral, e independientemente de que se haga de manera presencial o en línea. La formación de carácter obligatorio no computará para el crédito de horas y será considerada como tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO XII**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 51. 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, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de sus trabajadores.

El personal de las Fundaciones 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 o los ciudadanos.

Artículo 52. Principios y ejercicio de la potestad disciplinaria

1. La Dirección de la Fundación 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, siendo su cancelación motivo de impedimento para la apreciación de reincidencia.

Artículo 53. 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 superiores, compañeros/as, subordinados/as o usuarios/as.

- d) El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones cuando no afecte a la Fundación.
- 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.

3. Son faltas graves:

- a) La desobediencia a las órdenes o instrucciones de un/a 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 cuando no constituya falta muy grave.
- d) La grave desconsideración con superiores, compañeros/as y subordinados/as, así como los/las usuarios/as de las Fundaciones.
- e) Los daños o deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o vestuario o documentación debidos a negligencia inexcusable.
- f) La falta de comunicación a la Fundación de desperfectos o anomalías observados en las instalaciones, equipos, instrumental o materiales del puesto de trabajo, cuando por tal motivo pueda derivarse un perjuicio para las personas trabajadoras.
- g) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del área o unidad o, en general, la actividad de la Fundación.
- h) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- i) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo consistente en ausencias o faltas de puntualidad que acumulado suponga más de 20 horas al mes.
- j) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o presencias o a impedir que los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo sean detectados.
- k) La falta injustificada de asistencia durante más de dos días continuados, o la acumulación de cuatro faltas en dos meses, computados desde la primera falta, cuando no constituyan falta muy grave.
- l) La negligencia en la utilización de los medios disponibles y en el seguimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales, cuando haya información y formación adecuadas y los medios técnicos indicados, así como el descuido en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien no tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.

- m) El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto que pudiera constituir la comisión de faltas muy graves, así como la inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta grave y la cooperación con un acto sin el cual una falta grave no se habría cometido.
 - n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, entendiéndose por tal la comisión y correlativa sanción firme en al menos dos veces.
 - o) La indiscreción, violación de secretos de obligada reserva, negligencia o quebrantamiento de ética y/o sigilo profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios para la Fundación, caso en que se calificarán como faltas muy graves.
 - p) La asistencia a cursos, jornadas, seminarios o congresos durante la jornada laboral sin la previa solicitud y autorización por parte de su superior jerárquico.
 - q) La fabricación o el falseamiento de datos, la publicación duplicada de trabajos no autorizada, la supresión relevante de datos pertinentes y cualquier otra práctica de manipulación con los datos de investigación.
 - r) El plagio total o parcial de la obra cuando se omita conscientemente el reconocimiento de autoría y cualquier otra práctica que vulnere los derechos de propiedad intelectual.
 - s) El desarrollo de trabajos científicos que se hayan realizado sin las autorizaciones o informes previos legalmente establecidos o que hayan incumplido las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en materia de investigación biomédica, de protección de datos de carácter personal y/o de bioética.
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, identidad y/o expresión de género, 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, orientación sexual, identidad y/o expresión de género 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 aquella.
 - 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/a superior directo, mediato o inmediato, emitidas 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/as.
- 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.
- u) El acoso sexual.
- 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 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 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.

dd) En general, las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 54. Sanciones

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

1. Por faltas leves:
 - a) Apercebimiento, 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 tres años siguientes a su ejecución.
 - 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 55. 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 de la persona trabajadora expedientada.

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

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

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

Artículo 56. Procedimiento disciplinario

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

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

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

3. **Procedimiento disciplinario por faltas graves.** La Dirección notificará a la persona trabajadora los hechos que se le imputan y designará simultáneamente un Instructor/a, quien dispondrá de un plazo de quince días naturales para formular el pliego de cargos o descartar motivadamente los hechos imputados. El Instructor/a designado dará traslado a la persona trabajadora, del resultado de la instrucción. En caso de formular pliego de cargos, la persona trabajadora dispondrá de un plazo para trámite de audiencia de siete días hábiles desde su notificación. Transcurrido éste, el/la Instructor/a, en un plazo de siete días hábiles, elevará a la Dirección la propuesta de sanción, quien deberá resolver y notificar a la persona trabajadora la decisión adoptada en el plazo de cinco días hábiles.

4. **Procedimiento disciplinario por faltas muy graves.** La imposición de sanciones por faltas 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 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 a la persona interesada el inicio de estas diligencias previas informativas y a solicitud de ésta, 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.

b) **Iniciación:** El procedimiento disciplinario se iniciará de oficio por la Dirección de la Fundación y contendrá fundamentalmente los hechos imputados y los derechos que le asisten. Dicho escrito deberá ser notificado a la persona trabajadora y al Comité de Empresa.

La Dirección de la Fundación designará un/a Instructor/a que recaerá en profesionales de la propia Fundación o de su Patronato, y establecerá las fórmulas en caso de recusación de los mismos. La designación de Secretario/a será potestativa en aquellas fundaciones cuya plantilla no exceda de 50 trabajadores y, en caso de no utilizarse, sus funciones serán asumidas por el/la Instructor/a.

c) **Instrucción:** El/la instructor/a 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 a la persona interesada y al Comité de Empresa.

Recibido el pliego de cargos por la persona interesada y el Comité de Empresa, estos dispondrán de un plazo de diez días hábiles 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/la instructor/a, 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.

d) **Resolución:** El/la instructor/a, 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/a.

De dichas medidas sancionadoras se informará a la persona trabajadora y al Comité de Empresa.

5. **Suspensión cautelar:** La Dirección de la Fundación 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 a la persona interesada y podrá acordarse la exención de la obligación de prestar servicios durante la tramitación del expediente, sin pérdida de las retribuciones básicas.

La suspensión cautelar 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.

6. Cuando se abra un expediente disciplinario a personal que tenga la condición de delegado/a sindical, delegado/a 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.

7. Si se abre un procedimiento por falta 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/as delegados/as sindicales de la sección correspondiente a dicho sindicato.

CAPÍTULO XIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 57. Participación

Sin perjuicio de otras formas de participación, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras en las Fundaciones de Investigación Biomédica corresponderá al Comité de Empresa o, en su caso, a los/las Delegados/as de Personal en función del número de trabajadores/as que tenga en cada momento, de conformidad a lo establecido en el título II del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. Comité de Empresa/Delegados/as de Personal

1. El Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados/as de Personal que representan a las personas trabajadoras incluidas 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 y las integrantes del Comité de Empresa y éste en su conjunto o, en su caso, los Delegados/as 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/as 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 y las integrantes del Comité de Empresa y éste en su conjunto o, en su caso, los Delegados/as de Personal, se elegirán por el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio mediante sufragio personal, directo, libre y secreto.

Artículo 59. Derechos y competencias del Comité de Empresa/Delegados/as de Personal

1. El Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados/as 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 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 pondrán a disposición del Comité de Empresa o, en su caso, Delegados/as 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/as de personal, los tabloneros 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 tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue al personal representado fácilmente, pudiendo ser sustituidos los tabloneros físicos por tabloneros virtuales. Además, se les facilitará un documento identificativo que permita su acreditación como representantes de las personas trabajadoras.

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/as 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 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 las personas trabajadoras sujetas 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 Estatuto de los Trabajadores o en otras normas legales o reglamentarias que sean de aplicación.

Artículo 60. Garantías de los/las representantes de las personas trabajadoras

Los y las integrantes del Comité de Empresa y los Delegados y Delegadas de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras incluidas 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/as, 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 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 61. 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. En las fundaciones o centros de trabajo con una plantilla superior a doscientos cincuenta trabajadores, las secciones sindicales que, habiendo sido debidamente comunicadas a la empresa, pertenezcan a los sindicatos más representativos o cuenten con representación en los órganos unitarios de los trabajadores, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado para el desarrollo de sus actividades, en los términos del artículo octavo.2.c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
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 Estatuto de los Trabajadores.
4. Además de lo establecido con anterioridad, los delegados y delegadas 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/as y a la sección sindical en todas las gestiones necesarias ante la Dirección de la Fundación, y además de los derechos y garantías que como delegados/as sindicalmente se les atribuyen, tendrán los que a continuación se relacionan:
 - a) Serán informados y oídos por la Dirección de la Fundación 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/as 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/as 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 62. Crédito horario

Los y las integrantes del Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados/as de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, así como los delegados/as sindicales como representantes de los afiliados/as y la sección sindical constituida conforme a lo previsto en el artículo anterior y siempre que a la vez no sean miembros del comité de empresa, 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/as laborales: 20 h.
- De 251 a 500 trabajadores/as laborales: 30 h.
- De 501 a 750 trabajadores/as laborales: 35 h.
- De 751 trabajadores/as 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 y las integrantes del Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados y Delegadas 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. Estas cesiones o acumulaciones de crédito horario deberán comunicarse a la correspondiente Fundación, por escrito, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a su efectividad, debiendo acompañar copia del escrito de cesión voluntaria de dichas horas suscrito por la persona trabajadora que las cede, en el que figure la persona cedente y la persona cesionaria de los créditos horarios. Igual procedimiento habrá de seguirse en el caso de revocación de las cesiones de crédito efectuadas.

Por otra parte, los/as delegados/as 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.

Además, sin perjuicio de las previsiones legales recogidas sobre delegados/as de personal, Comité de Empresa y Sindicales, a partir de la fecha de publicación en el BOCM del II convenio colectivo se dota de una bolsa de horas anuales equivalente a dos dispensas de asistencia al trabajo. Dicha bolsa será distribuida entre los sindicatos que cuenten con al menos el 10% de los representantes sindicales del ámbito proporcionalmente a su representación, conforme a los resultados electorales obtenidos en el conjunto de los comités de empresa y delegados de personal de las Fundaciones incluidas en el presente convenio. Esta bolsa de horas será común para el conjunto de las Fundaciones incluidas en el ámbito del convenio, esto es, no se aplicará en cada una de ellas de manera independiente respecto del resto.

Una vez efectuada la distribución de este crédito horario adicional entre las diferentes organizaciones sindicales en proporción a su representatividad, el número de horas resultante se comunicará a la presidencia de la Comisión Paritaria, a efectos del seguimiento y control de su empleo. En este sentido, cada vez que una organización sindical pretenda hacer uso de todo o de parte de este crédito horario adicional, deberá comunicarlo a la presidencia de la Comisión Paritaria con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas/días, así como a la Fundación de la que dependa la persona que vaya a hacer uso del mismo, con expresión del número de horas que vaya a disfrutar y de la identidad de la persona trabajadora que va a ejercer funciones sindicales con cargo a aquéllas.

Por otra parte, el tiempo que los y las representantes de las personas trabajadoras (miembros de Comité de Empresa y Delegados/as de Personal) 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 efectiva de trabajo

El conjunto de los y las representantes de las personas trabajadoras y delegados/as sindicales, incluidos los que estén dispensados de asistencia al trabajo, tendrán garantía de indemnidad retributiva, y por ello derecho a percibir la totalidad de los conceptos recogidos en nómina, variables o fijos.

A los dispensados de asistencia al trabajo les será abonado en concepto de complementos la media aritmética semestral de lo percibido por el personal laboral sujeto al presente Convenio de la misma competencia funcional y grupo del servicio o unidad donde está ubicada la plaza del dispensado, en las mismas condiciones que al personal homólogo.

Artículo 63. Derecho de reunión

1. La asamblea de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el presente convenio podrá ser convocada por el Comité de Empresa, por los Delegados/as de Personal, o por un número de trabajadores/as 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 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 64. Garantía de confidencialidad.

Las personas trabajadoras, 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.

Las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras estarán igualmente sometidas al deber de secreto profesional y custodia con respecto a los conocimientos técnicos y la información de carácter confidencial propios de la Fundación.

Artículo 65. Propiedad industrial e intelectual.

De conformidad con el artículo 35 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, los resultados de las actividades de investigación, desarrollo e innovación realizadas por el personal de investigación de las Fundaciones, como consecuencia de las funciones que les son propias, así como el derecho a solicitar los títulos y recurrir a los mecanismos de salvaguarda de la propiedad industrial o intelectual adecuados para su protección jurídica, pertenecerán a la Fundación a las que esté vinculado dicho personal, salvo que aquella comunique su renuncia de forma expresa y por escrito.

Asimismo, los derechos de explotación y los asociados a las actividades de transferencia llevadas a cabo sobre la base de la propiedad industrial o intelectual, corresponderán a la Fundación a la que el autor esté vinculado, en los términos y con el alcance previsto en la legislación sobre propiedad industrial e intelectual.

Por ello, cuando, la persona trabajadora, como fruto de su labor, obtenga resultados susceptibles de protección jurídica quedará obligado a comunicarlo por escrito inmediatamente a la Fundación.

Si la Fundación no estuviera interesada en la titularidad de los resultados, lo comunicará a los/las autores/as por escrito, pudiendo cedérsela a cambio de la constitución, a favor de la Fundación, de una licencia de explotación, de 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 o intelectual.

En cualquier caso, los beneficios obtenidos por la explotación de la propiedad industrial y/o intelectual, serán distribuidos entre la Fundación, y las personas trabajadoras autores/as de la innovación en la forma y con la cuota de participación que determinen de mutuo acuerdo, respetando, en cualquier caso, lo establecido en la legislación vigente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS**Disposición Transitoria Primera**

Las retribuciones establecidas en el Anexo I, relativo a las retribuciones, se aplicarán durante los años naturales correspondientes a 2024, 2025, 2026 y 2027. La tabla se actualizará con los incrementos que se establezcan para el sector público de la Comunidad de Madrid con posterioridad a la firma del acuerdo, aplicando cada incremento solo al año que corresponda y a los posteriores, sin que aplique retroactividad.

A tal efecto, cuando entre en vigor el incremento aprobado para el sector público, dichas tablas serán actualizadas y difundidas por la Comisión Paritaria.

A la finalización de este periodo transitorio con efectos de 1 de enero de 2028 se procederá a aplicar las retribuciones existentes en las categorías estatutarias equivalentes del SERMAS recogidas en el Anexo II, para garantizar que, en ningún caso, la retribución fija anual sea inferior o superior a la de su categoría equivalente.

Cualquier alteración que se produzca en el modelo de equiparación de categorías que se adopta en el presente convenio será objeto de negociación en el seno de la Comisión Paritaria.

Disposición Transitoria Segunda

La jornada efectiva de trabajo establecida en el artículo 24 del presente convenio se adaptará 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

Durante un periodo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del presente convenio, se abrirá un periodo extraordinario para la solicitud de acceso a la carrera profesional, en el que todas aquellas personas trabajadoras que, a fecha de 1 de enero de 2024, contaran con cinco o más años de prestación de servicios en su Fundación podrán solicitar el reconocimiento del nivel I, el cual será reconocido de manera automática, y sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024.

Durante el primer trimestre de 2026 se abrirá un segundo proceso extraordinario para la solicitud de acceso al nivel II de carrera profesional, para todas aquellas personas trabajadoras que, a fecha de 1 de enero de 2026, contaran con diez años o más de prestación de servicios en su Fundación. Para el reconocimiento de este nivel se realizará un proceso de evaluación de acuerdo con el establecido en el modelo de carrera profesional recogido en el Anexo IV. A aquellas personas trabajadoras a las que se les reconozca el nivel II, se les abonará el complemento correspondiente a dicho nivel con efectos de 1 de enero de 2026.

Para aquellas personas trabajadoras que no cumplan con los requisitos establecidos en los dos párrafos anteriores se estará a lo dispuesto en el modelo de carrera profesional descrito en el Anexo IV. En estos casos y, en el supuesto de que la entrada en vigor del presente convenio sea posterior al 15 de enero de 2025, se habilitará un procedimiento ordinario de solicitudes de tres meses contados a partir del día siguiente al de la publicación en el BOCM, retrasando el resto de las fases del procedimiento por idénticos periodos establecidos en dicho Anexo IV, siendo los efectos económicos desde 1 de enero de 2025.

POR LA PARTE EMPRESARIAL

POR EL BANCO SOCIAL

Representantes Sindicales

ANEXO I
TABLA RETRIBUCIONES

ÁREA FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA FIB	2024	2025	2026	2027
ÁREA 1	GRUPO I	Investigador/a Titular	52.574,95	52.966,32	53.357,70	53.749,08
ÁREA 1	GRUPO I	Investigador/a Asociado/a	40.180,82	40.479,94	40.779,05	41.078,16
ÁREA 1	GRUPO I	Investigador/a Adjunto/a Sénior	35.211,89	36.005,32	36.798,75	37.592,19
ÁREA 1	GRUPO I	Investigador/a Adjunto/a	33.299,19	34.365,21	35.431,24	36.497,27
ÁREA 1	GRUPO II	Investigador/a predoctoral 1º y 2º año	18.744,92	19.309,44	19.873,95	20.438,47
		Investigador/a predoctoral 3º año	20.083,85	20.688,69	21.293,52	21.898,36
		Investigador/a predoctoral 4º año	25.104,82	25.860,86	26.616,91	27.372,95
ÁREA 2	GRUPO II	Titulado/a Superior Especialista	37.043,30	41.414,23	45.785,17	50.156,10
ÁREAS 2 Y 3	GRUPO II	Titulado/a Superior Sénior	33.628,59	34.584,81	35.541,04	36.497,27
ÁREAS 2 Y 3	GRUPO II	Titulado/a Superior	29.345,74	31.375,24	33.404,74	35.434,24
ÁREA 2	GRUPO III	Titulado/a de Grado universitario Especialista	28.171,45	29.026,66	29.881,87	30.737,08
ÁREA 2 y 3	GRUPO III	Titulado/a de Grado universitario	25.238,31	26.438,33	27.638,34	28.838,36
ÁREA 2	GRUPO IV	Técnico/a de grado superior	23.133,69	24.414,40	25.695,10	26.975,80
ÁREA 3	GRUPO IV	Administrativo/a	22.383,76	22.914,54	23.445,31	23.976,08
ÁREA 2	GRUPO V	Técnico/a de grado medio	19.829,86	19.992,04	20.154,21	20.316,38
ÁREA 3	GRUPO V	Auxiliar administrativo/a	19.872,64	20.077,60	20.282,55	20.487,50
ÁREA 3	GRUPO VI	Personal de servicios auxiliares	16.513,73	17.074,77	17.635,82	18.196,86

ANEXO II
TABLA EQUIVALENCIAS

CATEGORÍA CONVENIO COLECTIVO	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA CONVENIO COLECTIVO	CATEGORÍA EQUIVALENTE SERMAS
ÁREA 2	GRUPO II	Titulado/a Superior Especialista	Facultativo/a especialista
ÁREAS 2 y 3	GRUPO II	Titulado/a Superior	Personal Técnico Titulado Superior
ÁREA 2	GRUPO III	Titulado/a de Grado universitario Especialista	Enfermero/a Especialista
ÁREAS 2 y 3	GRUPO III	Titulado/a de Grado universitario	Personal Técnico de Grado Medio
ÁREA 2	GRUPO IV	Técnico/a de grado superior	Técnico Superior
ÁREA 3	GRUPO IV	Administrativo/a	Grupo Administrativo de la Función Administrativa
ÁREA 2	GRUPO V	Técnico/a de grado medio	Técnico medio sanitario en Servicios Centrales
ÁREA 3	GRUPO V	Auxiliar administrativo/a	Grupo Auxiliar Administrativo de la Función Administrativa
ÁREA 3	GRUPO VI	Personal de servicios auxiliares	Celador sin asistencia directa al enfermo

ANEXO III
CATÁLOGO PARA EL COMPLEMENTO PARA PUESTOS DE ALTA ESPECIALIZACIÓN

Bioinformáticos/as y otras personas expertas en el análisis de datos: Expertas en programación, análisis de datos o imágenes, que contribuyan en el desarrollo de líneas de investigación, proyectos y/o técnicas en el ámbito de la Inteligencia Artificial, *machine learning*, *big data*, bioestadística, biología computacional y ciencia de datos.

Bioingenieros/as : comprenderán distintas áreas de la Ingeniería entre las que se encuentran la ingeniería biomédica, biomecánica, robótica, bioimpresión, para contribuir en el desarrollo de líneas de investigación que requieran la participación de este tipo de profesionales.

Expertos/as en Innovación, transferencia de resultados o Internacionalización. Personas tituladas que dispongan de formación específica o amplia experiencia en la Innovación, protección intelectual e industrial, transferencia de resultados o Internacionalización, para estos últimos se requerirá el conocimiento de idiomas.

ANEXO IV

MODELO DE CARRERA PROFESIONAL

1. Objeto

La carrera profesional se diseña como un sistema de reconocimiento de la experiencia, prestigio, competencia y responsabilidad profesional.

Para ello se articula un sistema de desarrollo profesional a lo largo de varios niveles cuyo merecimiento se acreditará mediante evaluaciones periódicas. Dicho sistema de evaluación será transparente, objetivo y flexible con unos criterios que contemplen la actividad investigadora, técnica o de gestión, así como otras actividades a evaluar detalladas en este documento.

2. Definición y ámbito

Se define la carrera profesional en el ámbito de las Fundaciones de Investigación Biomédicas como el derecho de las personas trabajadoras al reconocimiento de la antigüedad y del desarrollo profesional de forma individualizada. El sistema de carrera incluye tanto el reconocimiento de la antigüedad como el desarrollo profesional y, por tanto, será incompatible con la inclusión a futuro de cualquier otro modelo de reconocimiento por antigüedad, ya sea en concepto de trienios, quinquenios, sexenios o similares. Supone, por tanto, el reconocimiento de la experiencia, prestigio, competencia y responsabilidad profesional, acumuladas y acreditadas mediante hitos alcanzados, cumplimiento de los objetivos y funciones.

La carrera profesional se aplicará al personal incluido en el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédicas de las IISS del SERMAS (FIB).

3. Niveles, retribuciones y requisitos**3.1. Niveles**

El modelo de carrera profesional se estructura en cuatro niveles irreversibles (niveles I, II, III y IV). El acceso a los distintos niveles se realizará mediante la superación de la evaluación correspondiente, con las excepciones previstas para la evaluación inicial, especificadas en el apartado 4.3.

3.2. Requisitos

1. Pertenecer en el momento de la solicitud a cualquiera de las categorías del convenio incluidas en los baremos que se detallan a continuación.
2. Presentar voluntariamente la solicitud individual de incorporación al nivel de carrera que se solicita.
3. Un tiempo de servicios prestados en su Fundación según el nivel que se solicita.
 - o Para el nivel I, un mínimo de cinco años de permanencia en la Fundación.
 - o Para el nivel II, un mínimo de cinco años de permanencia en la Fundación desde la fecha de efectos en que se ha reconocido el nivel I.

- o Para el nivel III, un mínimo de cinco años de permanencia en la Fundación desde la fecha de efectos en que se ha reconocido el nivel II.
- o Para el nivel IV, un mínimo de cinco años de permanencia en la Fundación desde la fecha de efectos en que se ha reconocido el nivel III.

Se computarán como servicio activo, a todos los efectos, los períodos de tiempo disfrutados como permiso maternal, paternal y excedencia por cuidado de hijo o familiar, incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, y las excedencias reconocidas en el convenio (excedencia forzosa, excedencia por violencia de género, excedencia por violencia terrorista y excedencia por cooperación internacional) y en la normativa aplicable al personal de investigación.

4. Superar la correspondiente evaluación mediante la acreditación de los méritos exigibles para cada nivel correspondiente en las distintas convocatorias.

3.3. Retribuciones

Los y las profesionales percibirán un complemento por cada nivel evaluado positivamente equivalente al 10% del salario base de su categoría y en proporción a la jornada efectiva de trabajo, que se abonará con efectos del 1 de enero del año en que se solicite la evaluación de sus méritos.

4. Procedimiento

4.1. Solicitud, autoevaluación y evaluación interna

El procedimiento se iniciará con la presentación voluntaria de la persona interesada de la solicitud de integración en el nivel que le corresponda ante la comisión de evaluación.

La comisión de evaluación será designada en cada Fundación, estableciendo para cada caso los criterios mínimos para pertenecer a ella, y su composición será necesariamente paritaria entre representantes de la entidad y representantes de las personas trabajadoras.

Para postularse a un nivel de carrera profesional determinado, la persona trabajadora presentará a la comisión de evaluación el formulario de solicitud que se establezca, en el plazo y convocatoria anual que le corresponda, acompañada de:

- Un formulario de evaluación con la valoración de los criterios subjetivos, rellenado por la persona responsable funcional de la persona solicitante.
- Un formulario de autoevaluación, indicando los créditos que se asigna en cada una de las categorías de valoración objetivas.
- Cuantos documentos considere necesarios para acreditar los méritos que justifican dichos créditos (diplomas de cursos, registro de publicaciones, etc.).

Una vez reunida toda la información, será evaluada por la comisión de evaluación, que validará o, en su caso, corregirá la puntuación obtenida por la persona solicitante y emitirá su resolución provisional. El resultado será comunicado a las personas interesadas, quienes dispondrán de un plazo de 15 días para presentar alegaciones en primera instancia ante la comisión de evaluación de la propia entidad. En caso de desacuerdo en la comisión de evaluación, se realizará la media de las puntuaciones otorgadas por las personas representantes de la entidad y la representación de las personas trabajadoras.

Cuando la persona trabajadora no esté de acuerdo con la resolución de la comisión de evaluación, podrá en segunda instancia presentar su reclamación ante la comisión paritaria del convenio, aportando las alegaciones y documentación que considere o le sea requerida, siendo dicha comisión la que tomará la resolución definitiva.

4.2. Plazos

El periodo de solicitud estará abierto desde el 1 de enero hasta el 15 de marzo de cada año, contándose el tiempo de servicios prestados hasta el 31 de diciembre del año anterior

La comisión de evaluación valorará las solicitudes, emitiendo los resultados provisionales no más tarde del 15 de mayo, momento en que la persona interesada tendrá derecho a conocer su resultado y, en su caso, el detalle de su evaluación. Dispondrá, asimismo, de un periodo de reclamación hasta el 31 de mayo ante la comisión de evaluación de su entidad, que decidirá no más tarde del 20 de junio si estimarla, total o parcialmente, o ratificar su decisión, tras de lo cual dará pronta comunicación a los interesados de su resolución.

En la reclamación no se podrán alegar nuevos méritos, sin perjuicio de que se pueda subsanar la documentación aportada que no fuera correcta o ampliarla para respaldar algunos de los méritos alegados con la solicitud.

Finalizada la evaluación de la comisión de evaluación y el periodo de reclamación en primera instancia, se abrirá un periodo hasta el 20 de julio para apelar la decisión en segunda instancia ante la Comisión Paritaria del convenio. La Comisión Paritaria dispondrá hasta el 30 de septiembre para comunicar la propuesta definitiva y motivada de asignación de nuevo nivel, así como la denegación motivada del nivel de los que no lo hayan superado.

Las personas trabajadoras que resulten integradas en un determinado nivel de carrera profesional serán incorporadas en un registro interno que se creará a esos efectos, que incluirá el nivel de carrera y la fecha de obtención de dicho nivel.

4.3. Convocatoria de procesos extraordinarios de acceso a la carrera profesional

Se establecerán dos procesos extraordinarios de solicitud:

Para el acceso al nivel I de carrera, por una sola vez, para todas aquellas personas trabajadoras que a fecha 1 de enero de 2024 contaran con al menos cinco años de servicios prestados en su Fundación, se establece un plazo de solicitud de tres meses desde la entrada en vigor del convenio

para la solicitud del reconocimiento extraordinario del nivel I, que será aprobado de forma automática sin someterse a evaluación. Los efectos económicos se retrotraen a 1 de enero de 2024.

Para el acceso al nivel II de carrera, por una sola vez, para todas aquellas personas trabajadoras que a fecha 1 de enero de 2026 contarán con diez años o más de prestación de servicios en su Fundación, se establece un plazo de solicitud de tres meses durante el primer trimestre de 2026 para la solicitud del reconocimiento del nivel II, para el que se realizará un proceso de evaluación de acuerdo con el establecido en el presente modelo de carrera

Quienes hayan obtenido el nivel I, a través de este proceso extraordinario, podrán aportar todos los méritos obtenidos desde la fecha de inicio de su vinculación contractual con la Fundación cuando soliciten el reconocimiento del nivel II.

En el supuesto de que la entrada en vigor del convenio sea posterior al 15 de enero de 2025, se abrirá un procedimiento ordinario de solicitudes adaptando las fechas de resolución según se establece en la disposición transitoria tercera del convenio, con efectos económicos desde 1 de enero de 2025. En este procedimiento se podrá solicitar la evaluación del nivel I por parte de las personas que cumplan los requisitos necesarios.

4.4. Cambios de área y categoría durante la carrera

En los casos en que una persona trabajadora cambie de área funcional o de categoría se le mantendrá el nivel que haya consolidado en el área o categoría de origen consolidando las retribuciones que le correspondieran en dicha categoría de origen. A partir de su incorporación a la nueva categoría, comenzará a generar derechos relacionados con esta, conforme al periodo que corresponda. El departamento de recursos humanos de la Fundación informará de este hecho a la persona responsable del grupo de destino previamente a los efectos del cambio.

En la solicitud de nuevo nivel en la nueva categoría y/o área, se tendrán en cuenta los años de servicio en las distintas categorías y/o áreas, evaluándose proporcionalmente según la categoría y/o área en que se haya ejercido.

5. Evaluación

5.1. Cuestiones generales

La evaluación se realizará mediante la baremación de aspectos diversos de la actividad del solicitante, detallados en los anexos.

Ninguno de los factores objeto de evaluación podrá ser excluyente en la valoración de la persona candidata, debiendo baremarse todos los apartados.

Los méritos presentados y evaluados para conseguir un determinado nivel no podrán ser aportados de nuevo, ni tenidos en cuenta para el acceso a otro nivel.

5.2. Créditos totales y suficientes

La valoración de cada uno de los factores se hará a través de la unidad denominada crédito de carrera. Para el acceso a cada nivel de carrera se requerirá un número mínimo de créditos. Se sumarán los créditos parciales obtenidos en cada uno de los factores evaluables, siendo diferentes los méritos o factores evaluables por los que se otorgan estos créditos en función del área y la categoría.

Con carácter general y de aplicación a todas las áreas y categorías, el número mínimo de créditos requerido para la evaluación positiva de cada nivel será:

NIVEL	I	II	III	IV
Créditos mínimos	50	60	70	80

5.3. Bloques y factores de evaluación

Los bloques de evaluación se especifican a continuación, y los detalles se incluyen en los anexos correspondientes.

1. Bloque I: Actividad científica e investigadora/actividad, desempeño y dominio profesional. Se valorará la dedicación a la actividad profesional a través de los conocimientos, competencias profesionales y resultados de la actividad profesional de la persona solicitante. Se valora con un máximo de 70 créditos para todas las categorías, en todos los niveles de carrera.
2. Bloque II: Formación, docencia y actividad divulgativa. Se valorará el esfuerzo formativo tanto de la propia persona interesada a través de sus estudios como el realizado para la formación a terceros mediante la docencia y a la sociedad en general, mediante la divulgación. Se valora con un máximo de 20 créditos para todas las categorías, en todos los niveles de carrera.
3. Bloque III: Participación y compromiso con la organización. Se valorará la implicación de la persona interesada con la entidad a través de su participación en órganos internos, programas de calidad y acreditación, ejercicio de puestos directivos y desarrollo de actividades para la mejora de la gestión de los servicios. Se valora con un máximo de 10 créditos para todas las categorías, en todos los niveles de carrera.

Ninguno de los factores objeto de evaluación podrá ser excluyente en la valoración de la persona solicitante, debiendo valorarse todos los apartados. Los bloques de evaluación son a su vez el sumatorio de un conjunto de factores de evaluación, específicos en función de la categoría laboral y/o el tipo de actividad desarrollada

6. Baremos

6.1. Baremo de evaluación en el Area 1 – Investigación

- Grupo I: INVESTIGADOR TITULAR (IT)
- Grupo I: INVESTIGADOR ASOCIADO (IAs)
- Grupo I: INVESTIGADOR ADJUNTO SENIOR (IAdS)
- Grupo I: INVESTIGADOR ADJUNTO (IAd)

Bloques de evaluación a valorar en cada categoría profesional:

BLOQUE	EVALUACIÓN POR MÉRITOS	EVALUACIÓN POR CRITERIOS SUBJETIVOS POR LA PERSONA RESPONSABLE FUNCIONAL
Actividad científica e investigadora y desempeño profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de investigación - Publicaciones científicas - Otras contribuciones científicas - Innovación y transferencia - Liderazgo, gestión y obtención de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividad científica, técnica e investigadora - Gestión de investigación e innovación - Gestión y obtención de recursos - Competencia profesional y dominio técnico - Contribución al logro y cumplimiento los objetivos de la Unidad/Servicio
Formación Continuada, Docencia y Actividades de Divulgación	<ul style="list-style-type: none"> - Formación - Docencia, capacidad formativa y actividades de divulgación 	
Implicación/compromiso con la Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en órganos, comisiones, comités, grupos de trabajo relacionados con la gestión de la investigación y la docencia, así como aquellos relacionados con la actividad del centro. - Participación en organización y gestión de actividades de estudiantes o relacionadas con las actividades de la fundación 	

Criterios de evaluación

BLOQUE 1. Actividad científica e investigadora y desempeño profesional (máximo 70 créditos):

- Evaluación por méritos

Se valorará la dedicación a la actividad profesional a través de los conocimientos, competencias profesionales y resultados de la actividad profesional del interesado. Se realizará mediante valoración objetiva de los méritos curriculares mediante un baremo estandarizado detallado en los anexos, que comprende 5 grandes bloques: 1) Proyectos de investigación; 2) Publicaciones científicas; 3) Otras contribuciones científicas; 4) Actividades de innovación y Transferencia 5) Liderazgo, gestión y obtención de recursos.

La persona trabajadora realizará una autoevaluación utilizando el baremo específico para este bloque, detallado en las Tablas correspondientes. Con la solicitud se adjuntarán los documentos que acrediten los méritos alegados.

Este procedimiento de evaluación se utilizará principalmente en las categorías IT e IAs, así como en las categorías IAdS e IAd en puestos asignados en grupos de investigación, pudiendo optar por presentar alternativamente la valoración por criterios subjetivos de la persona responsable funcional.

- Evaluación por criterios subjetivos por parte de la persona responsable funcional:

En las categorías profesionales IAdS e IAd que desarrollen su actividad en las plataformas o servicios de apoyo a la investigación, utilizarán preferentemente este procedimiento pudiendo optar por presentar alternativamente la valoración por méritos, descrita en el procedimiento anterior, en cuyo caso la persona trabajadora realizará una autoevaluación utilizando los baremos específicos para cada uno de los bloques de evaluación, detallados en las Tablas correspondientes.

La valoración se realizará mediante un cuestionario estandarizado en el que se puntúan cada uno de los ítems pertenecientes al bloque con una puntuación de 1 a 4 puntos. Cada ítem tendrá una ponderación diferente a la hora de obtener la puntuación final de dicho bloque. El cuestionario deberá ser cumplimentado por la persona responsable funcional de la persona evaluada.

En caso de disconformidad con el resultado y para resolver potenciales conflictos de valoración, se podrán presentar alegaciones en conformidad con el procedimiento estipulado en el apartado 4.1. Para la valoración de las alegaciones, cada solicitante cumplimentará un cuestionario de autobaremación estandarizado, que servirá como elemento de apoyo y contraste.

Tabla de evaluación subjetiva por la persona responsable funcional

COMPONENTE	ITEM	PUNTUACIÓN*	PONDERACIÓN	PUNTUACIÓN PONDERADA
Desempeño individual	Capacidad de toma de decisiones		0.5	
	Apoyo al personal de nueva incorporación			
	Participación/Gestión de proyectos de investigación e innovación			
	Relación con el usuario y satisfacción/Rigor profesional			
	Capacidad comunicativa			
	Dominio técnico			
Contribución a los objetivos de la Unidad/Servicio	Cumplimiento de objetivos		0.25	
	Productividad, entendida como cantidad y calidad del trabajo			
	Capacidad de Liderazgo y/o gestión			
	Gestión y obtención de recursos			
Organización, planificación y resolución de problemas	Trabajo en equipo		0.25	
	Capacidad de identificar y resolución de problemas			
	Capacidad de orientación y consulta a superiores			
	Capacidad de organización y planificación			
PUNTUACIÓN TOTAL				

*Puntuación. 0: cumplimiento o respuesta **insuficiente** en el aspecto evaluado; 1: cumplimiento o respuesta **mínima** en el aspecto evaluado; 2: cumplimiento o respuesta **suficiente** en el aspecto evaluado; 3: cumplimiento o respuesta **satisfactoria** en el aspecto evaluado; 4: cumplimiento o respuesta **excelente** en el aspecto evaluado.

Se valorará cada ítem entre 0 y 4 puntos y se obtendrá la puntuación ponderada de cada componente multiplicando la puntuación obtenida por el factor de ponderación correspondiente. La puntuación final, será la suma de las puntuaciones ponderadas de cada componente. El máximo de puntos a alcanzar (4) es el punto de referencia al total de créditos del bloque de "Actividad, desempeño y dominio profesional" en cada nivel. Así, 4 puntos equivalen a 70 créditos y aplicando una regla de proporcionalidad, se obtendrán los créditos correspondientes a este bloque.

BLOQUE 2. Formación, docencia, difusión del conocimiento, investigación e innovación

Se considerarán los créditos obtenidos en:

(Ver detalle del baremo la Tabla correspondiente)

Formación:

- Másteres de más de 300 horas o de más de 150 horas.
- Cursos de formación continuada relacionados con la categoría, relacionados con la prevención de riesgos laborales, o que se refieran a la adquisición de competencias, habilidades y actitudes en materia transversal (igualdad de género, en materia de acoso, técnicas de la comunicación, trabajo en equipo, transparencia en el acceso a la información pública, protección de datos, idiomas e informática), impartidas por la Administración Central, Autonómica, Local, Universidades e Instituciones Sanitarias Públicas, o bien al amparo de los Acuerdos de Formación Continua con las Administraciones Públicas o bien organizadas o impartidas por las organizaciones sindicales, fundaciones, sociedades científicas, colegios profesionales y otras entidades,

siempre que dichas circunstancias consten en el propio título o diploma, o se certifiquen debidamente.

- Las estancias de colaboración/formación en centros de investigación de reconocido prestigio nacional o internacional.
- Asistencia a congresos.
- Asistencia a jornadas o seminarios.

Docencia/Capacidad formativa:

- Formación impartida de pregrado, posgrado y continuada.
- Ponencias en sesiones clínicas/científicas en centro sanitarios o de investigación.
- Tutor de pregrado o colaborador docente.
- Dirección de TFG, TFM o Tesis Doctorales.
- Miembro de tribunal de Tesis
- Participación en actividades de divulgación y difusión de la actividad investigadora.

BLOQUE 3. Participación y compromiso con la organización

Se valorarán las implicaciones de la persona solicitante en su actividad profesional, así como su participación en comisiones oficiales, de coordinación y supervisión, en grupos de calidad y acreditación, el ejercicio de puestos directivos y en general, el desarrollo de actividades que contribuyan de forma efectiva a la mejora de la gestión de los servicios.

Se considerarán los créditos obtenidos en:

(Ver detalle del baremo la Tabla correspondiente)

- Actividades de gestión compatibles con la realización simultánea de la actividad profesional.
- Participación en comités o comisiones oficiales.
- Miembros de comités de evaluación y mesas de contratación.
- Miembro de grupo de trabajo para preparación de proyectos, protocolos, guías, etc.
- Miembro de grupo o comité de preparación y mantenimiento de acreditaciones de calidad.
- Funciones de organización y gestión de actividades de estudiantes o relacionadas con las actividades de la Fundación.
- Participación en otras actividades o cometidos de las Fundaciones, del SERMAS o de las instituciones del Sistema de Ciencia y Tecnología e Innovación (grupos de trabajo, etc.).

6.2. Baremo de evaluación en el Área 2 – Científico-Técnica y en el Área 3 – Administración y Gestión

ÁREA 2

- Grupo II: TITULADO SUPERIOR ESPECIALISTA (TSE)
- Grupo II: TITULADO SUPERIOR SENIOR (TSS)
- Grupo II: TITULADO SUPERIOR (TS)
- Grupo III: TITULADO GRADO UNIVERSITARIO ESPECIALISTA (TGUE)
- Grupo III: TITULADO GRADO UNIVERSITARIO (TGU)
- Grupo IV: TÉCNICO DE GRADO SUPERIOR (TGS)
- Grupo V: TÉCNICO DE GRADO MEDIO (TGM)

ÁREA 3

- Grupo II: TITULADO SUPERIOR SENIOR (TSS)
- Grupo II: TITULADO SUPERIOR (TS)
- Grupo III: TITULADO GRADO UNIVERSITARIO ESPECIALISTA (TGUE)
- Grupo III: TITULADO GRADO UNIVERSITARIO (TGU)
- Grupo IV: TÉCNICO GRADO SUPERIOR/ADMINISTRATIVO (TGS/A)
- Grupo V: TÉCNICO GRADO MEDIO/AUXILIAR ADMINISTRATIVO (TGM/AA)
- Grupo IV: PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES (PSA)

Bloques de evaluación a valorar en cada categoría profesional

BLOQUE	ÁREA 2	TSE	TSS	TS	TGUE	TGU	TGS	TGM
	ÁREA 3	TSS	TS	TGUE	TGU	TGS/A	TGM/AA	PSA
Actividad, desempeño y dominio profesional	- Desempeño individual - Contribución a los objetivos de la Unidad/Servicio - Organización, planificación y resolución de problemas							
Formación Continuada, Docencia y Difusión del Conocimiento e Investigación-innovación	- Formación - Docencia, capacidad formativa y actividades de divulgación - Difusión del conocimiento - Gestión de actividades formativas - Investigación e innovación							
Implicación/compromiso con la Organización	- Participación en órganos, comisiones, comités, grupos de trabajo relacionados con la gestión de la investigación y la docencia, así como aquellos relacionados con la actividad del centro. - Participación en organización y gestión de actividades de estudiantes o relacionadas con las actividades de la fundación							

Criterios de evaluación
BLOQUE 1. Actividad, desempeño y dominio profesional:

Se valorará la dedicación a la actividad profesional a través de los conocimientos, competencias profesionales y resultados de la actividad profesional de la persona solicitante. La valoración se realizará mediante un cuestionario estandarizado en el que se puntúan cada uno de los ítems pertenecientes al bloque con una puntuación de 1 a 4 puntos. Cada ítem tendrá una ponderación diferente a la hora de obtener la puntuación final de dicho bloque.

El cuestionario deberá ser cumplimentado por la persona responsable funcional de la persona evaluada. En caso de disconformidad con el resultado y para resolver potenciales conflictos de valoración, se podrán presentar alegaciones en conformidad con el procedimiento estipulado en el apartado 4.1. Para la valoración de las alegaciones, cada solicitante cumplimentará un cuestionario de autobaremación estandarizado, que servirá como elemento de apoyo y contraste.

Tabla de evaluación subjetiva por la persona responsable funcional

COMPONENTE	ITEM	PUNTUACIÓN*	PONDERACIÓN	PUNTUACIÓN PONDERADA
Desempeño individual	Capacidad de toma de decisiones		0.5	
	Apoyo al personal de nueva incorporación			
	Actuación eficaz en ausencia de instrucciones/Proactividad			
	Relación con el usuario y satisfacción/Rigor profesional			
	Capacidad comunicativa			
	Dominio técnico			
Contribución a los objetivos de la Unidad/Servicio	Cumplimiento de objetivos		0.25	
	Productividad, entendida como cantidad y calidad del trabajo			
	Capacidad de liderazgo y/o gestión			
	Utilización de recursos			
Organización, planificación y resolución de problemas	Trabajo en equipo		0.25	
	Capacidad de identificar y resolución de problemas			
	Capacidad de orientación y consulta a superiores			
	Capacidad de organización y planificación			
PUNTUACIÓN TOTAL				

* Puntuación. 0: cumplimiento o respuesta **insuficiente** en el aspecto evaluado; 1: Cumplimiento o respuesta **mínima** en el aspecto evaluado; 2: Cumplimiento o respuesta **suficiente** en el aspecto evaluado; 3: Cumplimiento o respuesta **satisfactoria** en el aspecto evaluado; 4: Cumplimiento o respuesta **excelente** en el aspecto evaluado.

Se valorará cada ítem entre 0 y 4 puntos y se obtendrá la puntuación ponderada de cada componente multiplicando la puntuación obtenida por el factor de ponderación correspondiente. La puntuación final, será la suma de las puntuaciones ponderadas de cada componente. El máximo de puntos a alcanzar (4) es el punto de referencia al total de créditos del bloque de "Actividad, desempeño y dominio profesional" en cada nivel. Así, 4 puntos equivalen a 70 créditos y aplicando una regla de proporcionalidad, se obtendrán los créditos correspondientes a este bloque.

BLOQUE 2. Formación, docencia, difusión del conocimiento, investigación e innovación

Se considerarán los créditos obtenidos en:

(Ver detalle del baremo en hoja de cálculo anexa)

Formación:

- Másteres de más de 300 horas o de más de 150 horas.
- Título de Grado Universitario, título de técnico.
- Cursos de formación continuada relacionados con la categoría, relacionados con la prevención de riesgos laborales, o que se refieran a la adquisición de competencias, habilidades y actitudes en materia transversal (igualdad de género, en materia de acoso,

técnicas de la comunicación, trabajo en equipo, transparencia en el acceso a la información pública, protección de datos, idiomas e informática), impartidas por la Administración Central, Autonómica, Local, Universidades e Instituciones Sanitarias Públicas, o bien al amparo de los Acuerdos de Formación Continua con las Administraciones Públicas o bien organizadas o impartidas por las organizaciones sindicales, fundaciones, sociedades científicas, colegios profesionales y otras entidades, siempre que dichas circunstancias consten en el propio título o diploma, o se certifiquen debidamente.

- Las estancias de colaboración/formación en centros de investigación de reconocido prestigio nacional o internacional.
- Asistencia a congresos.
- Asistencia a jornadas o seminarios.

Docencia/Capacidad formativa:

- Formación impartida de pregrado, posgrado y continuada.
- Ponencias en sesiones clínicas/científicas en centro sanitarios o de investigación.
- Tutor principal de residente o alumno de prácticas académicas o profesionales. Tutor delegado o asociado o colaborador docente
- Dirección de TFG, TFM o Tesis Doctorales.
- Miembro de tribunal de Tesis.
- Participación en actividades de divulgación y difusión de la actividad investigadora o de gestión. Estancias educativas en el grupo de investigación.
- Gestión de actividades formativas, sesiones clínicas/científicas en centro sanitarios o de investigación. Gestión de tutorías/relaciones institucionales/convenios alumnos en prácticas de grado, pregrado, técnicos, TFG, TFM, colaboraciones.

Investigación e innovación:

- Publicaciones científicas.
- Participación en proyectos de investigación.
- Participación en proyectos tecnológicos vinculados con empresas para su desarrollo.
- Participación en patentes.
- Participación en empresas de base tecnológica.

BLOQUE 3. Participación y compromiso con la organización

Se valorarán las implicaciones de la persona solicitante en su actividad profesional, así como su participación en comisiones oficiales, de coordinación y supervisión, en grupos de calidad y

acreditación, el ejercicio de puestos directivos y en general, el desarrollo de actividades que contribuyan de forma efectiva a la mejora de la gestión de los servicios.

Se considerarán los créditos obtenidos en:

(Ver detalle del baremo en la Tabla correspondiente)

- Actividades de gestión compatibles con la realización simultánea de la actividad profesional.
- Participación en comités o comisiones oficiales.
- Miembros de comités de evaluación y mesas de contratación.
- Miembro de grupo de trabajo para preparación de proyectos, protocolos, guías, etc.
- Miembro de grupo o comité de preparación y mantenimiento de acreditaciones de calidad.
- Funciones de organización y gestión de actividades de estudiantes o relacionadas con las actividades de la Fundación.
- Participación en otras actividades o cometidos de las Fundaciones, del SERMAS o de las instituciones del Sistema de Ciencia y Tecnología e Innovación (grupos de trabajo, etc.).

ÁREA 1. BLOQUE 1. ACTIVIDAD CIENTÍFICA E INVESTIGADORA Y DESEMPEÑO PROFESIONAL - MÁXIMO 70 PUNTOS				
AUTOBAREMACIÓN IT/IAS/IADS E IAD DE GRUPO	CRÉDITOS	MAGNITUD	ANUAL/PERIODO	LÍMITE CRÉDITOS
1. PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN				40
1.1 Internacionales				
1.1.1 Coordinador	6	proyecto	anual	
1.1.2 IP/Co-IP	4	proyecto	anual	
1.1.3 Coinvestigador	2	proyecto	anual	
1.2 Nacionales y regionales/públicos				
1.2.1 Coordinador	4	proyecto	anual	
1.2.2 IP/Co-IP	3	proyecto	anual	
1.2.3 Coinvestigador	1,5	proyecto	anual	
1.3 Nacionales/no públicos				
1.3.1 Coordinador	3	proyecto	anual	
1.3.2 IP/Co-IP	2	proyecto	anual	
1.3.3 Coinvestigador	1	proyecto	anual	
2. PUBLICACIONES CIENTÍFICAS				40
2.1 Revistas indexadas				
2.1.1 Primer/último/corresponsal	3	artículo	periodo	
2.1.2 Coautor	2	artículo	periodo	
2.2 Revistas no indexadas				15
2.2.1 Primer/último/corresponsal	1,5	artículo	periodo	15
2.2.2 Coautor	0,75	artículo	periodo	10
2.3 Libros (con depósito legal y/o ISBN)				10
2.3.1 Autoría/coautoría de libro completo	2	libro	periodo	
2.3.2 Edición libro	1,5	libro	periodo	
2.3.3 Autoría/coautoría capítulo	1	capítulo	periodo	
3. OTRAS CONTRIBUCIONES CIENTÍFICAS				25
3.1 Comunicaciones a congresos				15
3.1.1 Internacionales				
3.1.1.1 Mesa redonda/Conf. Invitada	3,0	ítem	periodo	
3.1.1.2 Comunicación oral				
3.1.1.2.1 Primer/último/corresponsal	2,0	ítem	periodo	
3.1.1.2.2 Resto autores	1,0	ítem	periodo	
3.1.1.3 Póster				
3.1.1.3.1 Primer/último/corresponsal	1,0	ítem	periodo	
3.1.1.3.2 Resto autores	0,5	ítem	periodo	
3.1.2 Nacionales				
3.1.2.1 Mesa redonda/Conf. Invitada	2	ítem	periodo	
3.1.2.2 Comunicación oral				
3.1.2.2.1 Primer/último/corresponsal Corresponding author	1,5	ítem	periodo	
3.1.2.2.2 Resto autores	1,0	ítem	periodo	
3.1.2.3 Póster				
3.1.2.3.1 Primer/último/corresponsal	1,0	ítem	periodo	
3.1.2.3.2 Resto autores	0,5	ítem	periodo	
3.1.3 Miembro de comité organizador	2	ítem	periodo	6
3.2 Premios de investigación				9
3.2.1 Premio a la trayectoria científica	5	ítem	periodo	
3.2.2 Premio a publicación o trabajo científico	2	ítem	periodo	
3.3 Miembro de comité editorial de revistas científicas	2	ítem	anual	5
3.4 Revisor de artículos en revistas científicas	1	ítem	periodo	10
3.5 Evaluación de proyectos y RRHH				12
3.5.1 Miembro de comisión de evaluación internacional	3	convocatoria	periodo	
3.5.2 Miembro de comisión de evaluación nacional	2	convocatoria	periodo	
3.5.3 Participación como evaluador externo en convocatoria internacional	1,5	convocatoria	periodo	
3.5.4 Participación como evaluador externo en convocatoria nacional	1	convocatoria	periodo	
3.6 Colaboraciones				6
3.6.1 Regionales	-	-	-	2
3.6.1.1 Proyectos y publicaciones conjuntas	2	proyecto/publicación	periodo	2
3.6.1.2 Solo proyectos conjuntas	1	proyecto	periodo	1
3.6.2 Extraregionales e internacionales				4
3.6.2.1 Proyectos y publicaciones conjuntas	4	proyecto/publicación	periodo	4
3.6.2.2 Solo proyectos o publicaciones conjuntas	3	proyecto	periodo	3
4. INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA				35
4.1 Propiedad industrial y intelectual				
4.1.1. Solicitud de protección por patente	2	ítem	periodo	

ÁREA 1. BLOQUE 1. ACTIVIDAD CIENTÍFICA E INVESTIGADORA Y DESEMPEÑO PROFESIONAL - MÁXIMO 70 PUNTOS				
AUTOBAREMACIÓN IT/IAS/IADS E IAD DE GRUPO	CRÉDITOS	MAGNITUD	ANUAL/PERIODO	LÍMITE CRÉDITOS
4.1.2. Solicitud de protección por modelo de utilidad	1	ítem	periodo	
4.1.3. Solicitud de protección por Registro de Propiedad Intelectual	1	ítem	periodo	
4.1.5. Concesión de patente	3	ítem	periodo	
4.1.4. Acuerdo de explotación de patente/modelo de utilidad/propiedad intelectual	5	ítem	periodo	
4.2. Participación en proyectos tecnológicos				
4.2.1. IP/Co-IP	3	proyecto	anual	
4.2.2. Coinvestigador	1,5	proyecto	anual	
4.3. Promoción y participación en empresas de base tecnológica	8	ítem	periodo	
4.4. Transferencia a la práctica clínica				
4.4.1. Participación en guías de práctica clínica	5	ítem	periodo	
4.4.2. Ensayos clínicos no comerciales (investigador principal)	3	ítem	periodo	
4.4.3. Ensayos clínicos no comerciales (investigador colaborador)	1,5	ítem	periodo	
4.4.4. Ensayos clínicos (investigador principal)	2	ítem	periodo	
4.4.5. Ensayos clínicos (investigador colaborador)	1	ítem	periodo	
4.5. Mejora de la calidad asistencial				15
4.5.1. Estudios realizados como apoyo al diagnóstico clínico	8	> 300 estudios	anual	
	6	150-299 estudios	anual	
	4	50-149 estudios	anual	
	2	< 50 estudios	anual	
4.6. Introducción, validación e implementación de nuevas técnicas a la rutina diagnóstica y práctica clínica	5	técnica	periodo	
5. LIDERAZGO, GESTIÓN Y OBTENCIÓN DE RECURSOS				15
5.1. Capacidad de liderazgo				
5.1.1. Jefatura o coordinación de área de Instituto de Investigación Sanitaria acreditado	5	ítem	anual	
5.2. Coordinación de sección/unidad	3	ítem	anual	
5.3. Jefatura o coordinación de grupo	2	ítem	anual	
5.4. Coordinador de plataformas/cores	1	ítem	anual	
5.5. Eficiencia en la obtención de recursos				
5.5.1. Obtención de recursos económicos como investigador principal	0,1	10.000 €	periodo	
5.5.2. Obtención de recursos económicos como colaborador	0,05	10.000 €	periodo	7,5
5.5.3. Obtención de recursos humanos competitivos como jefe de grupo	1	Por cada contrato	anual	
5.5.4. Obtención de recursos humanos competitivos como candidato	2	Por cada contrato	anual	
5.5.5. Acuerdos de financiación con empresas (>5.000 €)	2	colaboración	periodo	5

ÁREA 1. BLOQUE 2. FORMACIÓN CONTINUADA, DOCENCIA Y DIFUSIÓN DEL CONOCIMIENTO - MÁXIMO 20 PUNTOS			
AUTOBAREMACIÓN IT/IAS	CRÉDITOS	MAGNITUD	ANUAL/PERIODO
5. FORMACIÓN RECIBIDA			
5.1. Másteres > de 300 horas	12	ítem	periodo
5.2. Másteres > 150 h	8	ítem	periodo
5.3. Cursos de formación (máximo 8 créditos por curso)	0,1 por hora	ítem	periodo
5.4. Estancias de colaboración/formación en centros de investigación de reconocido prestigio nacional o internacional	3	mes	periodo
5.5. Asistencia a congresos			
Nacional	2	congreso	periodo
Intenacional	3	congreso	periodo
5.6. Asistencia a seminarios, jornada	0,05 por hora	ítem	periodo
6. CAPACIDAD FORMATIVA/DOCENCIA			
6.1. Formación impartida de pregrado, posgrado y continuada	0,2 por hora	ítem	periodo
6.2. Ponencias en sesiones clínicas/científicas en centros sanitarios o de investigación.	0,5	ítem	periodo
6.3. Colaborador docente de residente o tutor de alumno de prácticas académicas o profesionales	1	mes	periodo
6.4. Tutor delegado o asociado de alumno de prácticas académicas o profesionales	0,5	mes	periodo
6.5. TFG y TFM dirigidos o tutorizados	0,1 por crédito académico	ítem	periodo
	0,125 por crédito académico si se califica con sobresaliente o matrícula de honor		
6.6. TESIS dirigidas	5	tesis	periodo
	6 si se califica cum laude		
	8 si se califica con premio extraordinario		
6.8. Miembro de tribunal de tesis	1	tesis	periodo
6.9. Actividades de divulgación			

ÁREA 1. BLOQUE 2. FORMACIÓN CONTINUADA, DOCENCIA Y DIFUSIÓN DEL CONOCIMIENTO - MÁXIMO 20 PUNTOS			
AUTOBAREMACIÓN IT/IAS	CRÉDITOS	MAGNITUD	ANUAL/PERIODO
6.9.1. Realización de actividades de divulgación (Semana de la Ciencia, Noche de los Investigadores, etc.)	1	ítem	periodo
6.9.2. Difusión de la actividad investigadora institucional en centros de enseñanza y medios de comunicación	1	ítem	periodo
6.9.3. Estancias educativas en el grupo de investigación	1	ítem	periodo
ÁREAS 2 Y 3. BLOQUE 2. FORMACIÓN CONTINUADA, DOCENCIA Y DIFUSIÓN DEL CONOCIMIENTO E INVESTIGACIÓN-INNOVACIÓN - MÁXIMO 20 PUNTOS			
AUTOBAREMACIÓN	CRÉDITOS	MAGNITUD	ANUAL/PERIODO
5. FORMACIÓN			
5.1 Másteres > de 300 horas	12	ítem	periodo
5.2 Másteres > 150 h	8	ítem	periodo
5.3. Título de Grado Universitario	6	ítem	periodo
5.4. Título de Técnico	4	ítem	periodo
5.5 Cursos de formación (máximo 16 créditos por curso)	0,2 por hora	ítem	anual
5.6 Estancias de colaboración/formación en centros de investigación de reconocido prestigio nacional o internacional	3	mes	periodo
5.7 Asistencia a congresos			
5.7.1 Nacional	2	congreso	periodo
Internacional	3	congreso	periodo
5.8 Asistencia a seminarios, jornadas	0,1 por hora	ítem	periodo
6. CAPACIDAD FORMATIVA/DOCENCIA			
6.1 Formación impartida de pregrado, posgrado y continuada	0,2 por hora	ítem	periodo
6.2 Ponencias en sesiones clínicas/científicas en centro sanitarios o de investigación	0,5	ítem	periodo
6.3 Colaborador docente de residente o tutor de alumno de prácticas académicas o profesionales	1	mes	periodo
6.4 Tutor delegado o asociado de alumno de prácticas académicas o profesionales	0,5	mes	periodo
6.5 TFG y TFM dirigidos o tutorizados	0,1 por crédito académico	ítem	periodo
	0,125 por crédito académico si se califica con sobresaliente o matrícula de honor		
6.6 TESIS dirigidas	5	tesis	periodo
	6 si se califica cum laude		
	8 si se califica con premio extraordinario		
6.8 Miembro de tribunal de tesis	1	tesis	periodo
6.9 Actividades de divulgación			
6.9.1. Realización de actividades de divulgación (Semana de la Ciencia, Noche de los Investigadores, etc.)	1	ítem	periodo
6.9.2. Difusión de la actividad investigadora institucional en centros de enseñanza y medios de comunicación	1	ítem	periodo
6.9.3. Difusión de la actividad de gestión	1	ítem	periodo
6.9.4. Estancias educativas en el grupo de investigación	1	ítem	periodo
6.10. Gestión de actividades formativas			
6.10.1. Gestión de sesiones clínicas/científicas en centro sanitario o de investigación	1	ítem	anual
6.10.2. Gestión de tutorías/prácticas/colaboraciones	1	ítem	anual
7. INVESTIGACION/INNOVACIÓN			
7.1. Publicaciones científicas			
7.1.2. Revistas indexadas	2	artículo	
7.1.3. Revistas no indexadas	1	artículo	
7.1.4. Capítulo de libro	1	artículo	
7.2. Participación en proyectos de investigación			
7.2.1. Internacionales	2,5	proyecto	anual
7.2.2. Nacionales públicos	1,5	proyecto	anual
7.2.3. Nacionales no públicos	1	proyecto	anual
7.2. Innovación			
7.2.1. Participación en patentes	2	ítem	anual
7.2.2. Participación en empresas	2	ítem	anual

ÁREAS 1, 2 Y 3. BLOQUE 3. IMPLICACIÓN Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN - MÁXIMO 10 PUNTOS			
AUTOBAREMACIÓN	CRÉDITOS	MAGNITUD	ANUAL/PERIODO
Actividades de gestión compatibles con la actividad profesional	1,2	actividad	anual
Participación en comités o comisiones	1	actividad	anual
Miembros de comités de evaluación/selección y mesas de contratación	0,5	actividad	anual
Miembro de grupo o comité de preparación y mantenimiento de acreditaciones de calidad	1	actividad	anual
Miembro de grupo de expertos para preparación de proyectos, protocolos, guías, etc.	1	actividad	anual
Funciones de organización y gestión de actividades de estudiantes o relacionadas con las actividades de la Fundación	0,5	actividad	anual
Participación en otras actividades o cometidos de las Fundaciones, del SERMAS o de las instituciones del Sistema de Ciencia y Tecnología e Innovación (grupos de trabajo, etc.)	1	actividad	anual

ANEXO V**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN**

PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES EN LAS FUNDACIONES DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS ADSCRITAS AL SERMAS.

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LAS FUNDACIONES DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA (FIB)
2. OBJETO
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. DEFINICIONES
5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN
6. RECLAMACIÓN O DENUNCIA DE LA SITUACIÓN DE ACOSO
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 - 7.1 Comisión de Atención en el seno de la Comisión de Igualdad por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales
 - 7.2 Principios rectores y garantías del procedimiento
 - 7.3 Intervinientes
 - 7.4 Desarrollo del procedimiento
 - 7.4.1 Medidas cautelares
 - 7.4.2 Procedimiento informal
 - 7.4.3 Procedimiento formal
 - 7.4.4 Medidas complementarias
8. TIPIFICACIÓN
 - 8.1. Circunstancias agravantes
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO
10. DISPOSICIONES FINALES
11. ANEXOS
12. GLOSARIO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LAS FUNDACIONES DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA (FIB)

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las personas trabajadoras que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2000/78/CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE).

Por otra parte, el artículo 4.2.c) del Estatuto de los trabajadores establece el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, o características sexuales.

La aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantía de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), ha supuesto una nueva obligación para las empresas que cuenten con una plantilla de más de cincuenta personas trabajadoras. De acuerdo con su artículo 15, deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Por todo ello, las Fundaciones de Investigación Biomédica (FIB) de las Instituciones Sanitarias adscritas al SERMAS así como la representación legal de la plantilla, suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme, de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, o características sexuales, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

2. OBJETO

El objeto del presente Protocolo es el establecimiento en las FIB de un procedimiento para la prevención, detección e intervención ante situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en las FIB independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
2. También debe ser de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas por siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.
3. Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.
4. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

4. DEFINICIONES

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra la dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es o ha sido tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación que se produce cuando una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

- 1.- Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- 2.- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
- 3.- La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- 4.- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- 5.- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la persona trabajadora incorporada y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
- 6.- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
- 7.- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de las FIB se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.
- 8.- Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...).

6. RECLAMACIÓN O DENUNCIA DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

1. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:

a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

b) Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

c) Los representantes de los trabajadores de las FIB, siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.

d) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

2. Las FIB proporcionarán a las partes implicadas en las reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, la asistencia que corresponda.

3. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u el representante de la organización que la formula.

4. La comunicación debe dirigirse a la Dirección de Recursos Humanos de la FIB u órgano responsable similar, y a la Comisión de Igualdad.

5. Las FIB pondrán a disposición de la víctima de inmediato, en caso necesario, apoyo médico y psicológico, a través de medios propios o a través de recursos externos.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1 Comisión de Atención en el seno de la Comisión de Igualdad por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales

a) Composición: Dicha Comisión debe estar formada por miembros de la Comisión de Igualdad de cada FIB, de manera paritaria entre la empresa y la representación legal de la plantilla. De igual manera se ha de nombrar, de forma paritaria, el mismo número de miembros suplentes.

b) Formación: será requisito imprescindible para formar parte de la Comisión tener formación en gestión y resolución de conflictos en materia de igualdad, prevención y actuación frente al acoso.

c) Incompatibilidades: En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité

afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y ser sustituido por la persona suplente previamente designado.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

d) Funciones de la Comisión:

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
- Recomendar y gestionar en el Departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

7.2 Principios rectores y garantías del procedimiento

a) Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por algún o alguna representante o asesor o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.

b) Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido

de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

c) Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.

d) Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.

e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, las FIB deben restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

f) Protección de la salud de las víctimas: La dirección de las FIB deben adoptar de oficio o a instancia de la Comisión -o de cualquiera de sus miembros- o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión para su constancia en el expediente del caso.

g) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

h) Garantías jurídicas: Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

i) Seguro: Se recomienda a las FIB que constituyan una garantía bien sea a través de una póliza de seguros o cualquier otra fórmula que cubra la eventual responsabilidad civil que cubra la eventual responsabilidad civil en que puedan incurrir las personas que componen la Comisión.

Intervinientes

Son partes en este procedimiento:

-La persona denunciante, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.

-La víctima, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso.

-La Comisión de Igualdad que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes.

-La dirección y el departamento de Recursos Humanos de las FIB o similar, que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

7.3 Desarrollo del procedimiento

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes informal y formal, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

7.3.1 Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de lugar del trabajo, teletrabajo si existe la posibilidad, movilidad funcional...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima del agresor mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y la dirección y/o departamento de recursos humanos o similar, y el responsable deben facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

7.3.2 Procedimiento informal

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión igualdad, que realizará las funciones de asesor/a (Anexo I, Anexo II).

Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, así como la proposición a la dirección de la FIB de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), la comisión a través del asesor/a contactará con la persona afectada para la ratificación de la denuncia. Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor o la asesora dispone de 3 días laborables para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada.

En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la FIB.

La finalidad última de este procedimiento es lograr el cese de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de 7 días laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor o la asesora debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un informe con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección y al departamento de Recursos Humanos de la FIB o similar y a la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, si la persona afectada no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

7.3.3 Procedimiento formal

Si el procedimiento informal no da resultados o la persona afectada entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión. En este escrito debe constar el nombre y los apellidos de la persona denunciante, los de la persona afectada (si no coincide con los de la parte denunciante), así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar la relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar (es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.) (Anexos I y II).

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo máximo de 3 días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la investigación. Trasladar esa necesidad a la dirección de la FIB para que, adopte estas medidas cautelares o las que considere oportunas.
- Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.
- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la investigación del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes

de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista (Anexo IV)

- Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedan en poder de la Comisión.

- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.

- Siguiendo lo establecido en el artículo 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se establece en este procedimiento la llamada «inversión de la carga de la prueba» si se presentan por la parte denunciante suficientes indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, correspondiendo a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación, aportando una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Finalizada la investigación, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de la FIB a que adopte alguna de las medidas siguientes:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en el su lugar de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede comportar un detrimento en sus condiciones laborales.

- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la FIB y a la Comisión. Tanto la fase de investigación como la redacción de un Informe por parte de la Comisión tienen una duración máxima de 14 días hábiles.

Finalmente, la Comisión debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la FIB.

7.3.4 Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, la Comisión de Igualdad puede proponer la adopción de las medidas complementarias siguientes:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.

- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la FIB.

8. TIPIFICACIÓN

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

8.1 Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión ha de efectuar un seguimiento de este protocolo. A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado a la dirección de la FIB y, en su caso, a la representación legal de los trabajadores, y del que se da publicidad a la totalidad de la plantilla. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborar un informe anual para asegurar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera oportuno.

10. DISPOSICIONES FINALES

Primera. - La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Segunda. - Tanto la dirección de recursos humanos como la representación legal y sindical de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y los modos de resolución en cuanto al acoso.

Tercera. - El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento. Se establece una vigencia de 2 años, adquiriendo el compromiso de revisar su funcionamiento al final de este periodo.

11. ANEXOS

ANEXO I: MODELO DE SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO INFORMAL/FORMAL

D/D^a.....
con DNI..... y con domicilio a efectos de notificación
en.....Localidad.....
..... CP..... teléfono de contacto, correo
electrónico, en calidad de

EXPONE

Que, según lo dispuesto en el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en las FIB, solici-ta la tramitación del proceso INFORMAL/FORMAL adjunta para ello en sobre cerrado documentación relativa al mismo

SOLICITA

Que mediante el presente escrito sea atendida la solicitud. Para que conste a los efectos oportunos,

En....., a..... de..... de 20....

Fdo:

A LA: Dirección de Recursos Humanos o la Comisión de Igualdad de La FIB del Hospital
.....

ANEXO II: RELATO DE LOS HECHOS

D/Dª.....con DNI..... y con

domicilio a efectos de notificación enCiudad.....

C.P..... teléfono de contac-to en calidad de

..... ante la Comisión de Igualdad de la FIB..... y como mejor proceda.

DIGO:

Que mediante el presente escrito sean atendidas las razones que se exponen en base a los siguientes:

HECHOS

PRIMERO.- Que presto servicios en el Laboratorio/Servicio en la categoría profesional derealizando las funciones de:

Hará constar la descripción del puesto de trabajo y de la tarea, contenido del mismo, tipo de relaciones que esta-blece con sus compañeros y superiores jerárquicos, complejidad de la tarea, horarios, carga de trabajo, y cual-quier otra información que considere de interés.

SEGUNDO.- Que desde la fecha..... está padeciendo una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales que sustento en los siguientes he-chos:

Hará un relato cronológico de los hechos, desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, tipos de conducta del agresor, lugar donde se produce, como me afecta y posibles pasos dados encaminados a solucionar el conflicto, etc.

TERCERO.- Para ello, se aportan las siguientes pruebas:

CUARTO.- A los efectos de constatar los hechos señalados, solicito sean llamados en calidad de testigos las siguientes personas:

QUINTO.- Que se valore la siguiente propuesta de solución:

Por lo que SOLICITO a la Comisión de Igualdad de la FIB....., que teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo a fin de que, tras los trámites oportunos, y por la investigación y análisis de los hechos que se sean atendidas las razones expuestas y se elabore el preceptivo informe.

Fecha y firma del solicitante / representante: _____

Podrán adjuntarse a la presente solicitud cuantas hojas, informes se consideren necesarias para expresar adecuadamente la situación por parte del solicitante

ANEXO III: MODELO DE CONSENTIMIENTO

D. /Dña.: DNI/NIF:

Trabajador de la FIB del Hospital

Con domicilio en:

Teléfono de contacto y /o correo electrónico:

Doy mi consentimiento para que D./Dña., en calidad de.....

.....da traslado de la solicitud a la Dirección de Recursos Humanos o a la Comisión de Igualdad de la FIB del y para que se proceda a su investigación y resolución, según lo establecido en el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en las FIB.

Para que conste a los efectos oportunos, firmo la presente en:

.....a..... de..... de 20....

Fdo:

ANEXO IV: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE INVESTIGACIÓN DEL PROCEDIMIENTO FORMAL DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES EN LA FIB

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONGO:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES” de la FIB del Hospital. y, en consecuencia, las garantías pre-vistas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la fase de investigación del procedimiento iniciado el día_____ para la investigación de los hechos.

Localidad y fecha:

Firma:

12. GLOSARIO

Sexo biológico: consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.

Intersexual: persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana.

Identidad de género (e identidad sexual): Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual: hace referencia al objeto del deseo sexual.

Rol de género: Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

Prácticas sexuales: las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Androcentrismo: Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Como constructo social todo lo relativo a masculino está empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

LGTBI: es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

Homosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de (pomosexualidad / sexualidad postmoderna), pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Gay: Hombre homosexual.

Lesbiana: Mujer homosexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gais, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

Transgénero: Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo, pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término «cambio de sexo».

Afeminado o tener pluma: Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no

alude ni a la orientación sexual ni a la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Marimacho: Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni a la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros...).

Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política/sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

Acoso laboral: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder - no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos -, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Mobbing: Acoso laboral.

Discriminación por asociación: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGTBI.

Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, como consecuencia de una apreciación errónea de sus características.

Discriminación múltiple: situación en que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

(Heterosexismo / heteronormatividad): Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no sea heterosexual sea «anormalmente diferente» y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Bifobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Intersexualfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.

Plumofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Monosexismo: creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la LGTBIfobia institucional, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

LGTBIfobia cognitiva: es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables.

LGTBIfobia afectiva: son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas (al relacionarse / imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen «sentir asco» o «repulsión» hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado, pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

LGTBIfobia conductual: está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBI fobia de la siguiente manera:

LGTBIfobia externalizada: es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia internalizada: es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBI fobia engloba las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBI fobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

(03/11.236/25)

