I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 27 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación del Convenio Colectivo de la Fundación Universidad de Valladolid, M.P.

Visto el texto del Convenio Colectivo de La Fundación Universidad de Valladolid, M.P., suscrito con fecha 12 de diciembre de 2024, de una parte por la representación legal de la empresa, y de otra, por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 27 de marzo de 2025.

El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: José Manuel Barrios Costa

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID M.P.

TÍTULO I

Ámbito y condiciones de aplicación y vigencia

Artículo 1. Partes concertantes.

El presente convenio colectivo se establece entre la Fundación Universidad de Valladolid M.P. (en lo sucesivo Fundación) y el personal de ésta, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

El presente convenio se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en virtud de relación jurídico-laboral común con la Fundación en los centros de trabajo ubicados en Valladolid, Palencia, Segovia y Soria y en aquellos en los que pueda extender su actividad la Universidad de Valladolid en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, con independencia de su edad, raza, religión, sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género, con especial atención a cualquier colectivo especialmente vulnerable.

En el caso de personal vinculado a proyectos y programas de investigación los preceptos de este convenio relativos a retribuciones, que se fijarán en un anexo, y clasificación profesional, serán los de la propia normativa de aplicación para dichos proyectos y programas.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027. No obstante, los efectos económicos del Convenio se aplicarán desde el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 4. Prórroga y denuncia.

El presente convenio se prorrogará de año en año, a partir del 1 de enero de 2028, por tácita reconducción, si no mediare denuncia de éste por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de tres meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 31 de diciembre del año anterior a cada año de prórroga.

Denunciado el convenio, las partes firmantes se comprometen a constituir la mesa negociadora, con todas las partes legitimadas, en plazo no superior a un mes de la fecha de recepción de la comunicación.

Artículo 5. Compensación y absorción.

El presente convenio sustituye íntegramente todas y cada una de las condiciones tanto económicas como de jornada, horario y en general de organización de la prestación

laboral existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuere el origen o naturaleza de esas condiciones, las cuales serán absorbidas y compensadas mediante su sustitución por la nueva regulación pactada.

Artículo 6. Garantías ad personam.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan, mantener a título personal con carácter no absorbible ni compensable las condiciones de carácter laboral y retributivo más beneficiosas que, en su caso, viniesen disfrutando las personas trabajadoras a la entrada en vigor del presente convenio, sin perjuicio de la adecuación del resto de las condiciones de su prestación laboral, incluida la denominación de su categoría laboral.

TÍTULO II

Comisión paritaria

Artículo 7. Composición y funcionamiento.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta de carácter paritario cuya función será la vigilancia y seguimiento de lo pactado en el presente convenio, así como la resolución de cualesquiera incidencias relativas a la interpretación y aplicación de éste.

Dentro del mes siguiente a la fecha de la publicación del presente convenio se constituirá la comisión paritaria.

La comisión paritaria estará integrada por seis miembros, de los cuales tres lo serán en representación de las personas trabajadoras y las otros tres en representación de la Fundación. Los tres representantes de las personas trabajadores serán designados por el comité de empresa de entre sus miembros. Los representantes de la Fundación serán la Gerencia de la Fundación y otros dos miembros nombrados por ésta.

Actuará como secretario/a de la comisión mixta uno de los representantes de la Fundación, quien convocará a los miembros de la comisión paritaria para su asistencia a las reuniones, elaborará su orden del día y levantará acta del contenido de éstas.

La comisión paritaria se reunirá en sesión ordinaria con una periodicidad semestral y con carácter extraordinario cuando lo solicite la representación de las personas trabajadoras o la Fundación.

Los asuntos por incluir en el orden del día de cada sesión serán remitidos al secretario/a por las personas integrantes de la comisión, siendo obligatoria su inclusión en el orden del día de la siguiente convocatoria en el caso de las sesiones ordinarias, siempre que los reciba con diez días naturales de antelación a la fecha de celebración de la sesión.

A las reuniones podrá asistir una persona asesora por cada una de las partes laboral o empresarial de la comisión.

Los acuerdos se tomarán por voto cualificado y en función de la representatividad de la representación oficial de las organizaciones, requiriendo el voto favorable de la parte de la Fundación y de más del 50% de la representación de los trabajadores. Las personas

integrantes de la Comisión Paritaria que no asistan a las reuniones podrán delegar su voto en otra persona integrante, previa comunicación por escrito al secretario/a.

Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.
2. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
3. Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente convenio, se planteen por cualquiera de las partes.
4. En todo caso intervendrá con carácter previo a la interposición de demanda de conflicto colectivo.
5. Adaptar el contenido del presente convenio a las posibles modificaciones que puedan producirse como consecuencia de modificaciones normativas o pactos suscritos entre los representantes de los trabajadores y la Fundación.
6. La negociación de las bases que rijan los procesos de traslados, promoción interna y selección abiertos.
7. La negociación de la instrucción que regule el teletrabajo.
8. La definición de las características del complemento de cargo.
9. La definición de la jornada específica del profesorado del área de idiomas.
10. Cualquier otra función que, expresamente le atribuya el convenio o la ley.

Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán de adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación, sumariedad y objetividad, sin que, en ningún caso, puedan superar los dos meses desde su entrada en el registro de la comisión paritaria. De no resolverse en los plazos señalados, se tendrá por intentado «sin acuerdo», quedando expedita la vía de solución de discrepancias prevista en el artículo 8 del convenio colectivo.

Artículo 8. Procedimiento para solventar las discrepancias por la inaplicación de condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

Cualquier discrepancia que pudiera surgir en el seno de la comisión paritaria prevista en este convenio colectivo, así como las que pudieran darse en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores serán sometidas a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales previstos en el A.S.A.C.L. en los términos que figuran recogidos III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, suscrito con fecha 29 de septiembre de 2015, que a todos los efectos se entenderá extendido al ámbito personal, temporal y material de este convenio, previas las formalidades que, a tal efecto, resulten pertinentes, las partes someterán la discrepancia al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, SERLA.

TÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 9. Criterios generales de organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Gerencia de la Fundación, la cual habrá de respetar en el ejercicio de ésta lo establecido en las disposiciones vigentes aplicables en cada momento y, en especial, el derecho a la información de la representación legal de las personas trabajadoras en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o normativa que sea de aplicación.

Las personas trabajadoras deberán realizar el trabajo convenido de acuerdo con las órdenes e instrucciones que emanen de la Gerencia y de los órganos de dirección de las distintas áreas, departamentos o servicios en que se organice la estructura y actividad de la Fundación. En cumplimiento de esta obligación las personas trabajadoras deben actuar con la diligencia y la colaboración debidas de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales y el presente convenio colectivo.

En uso de sus facultades organizativas la Gerencia de la Fundación adoptará las medidas de control que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales, así como para preservar la seguridad y salud en el trabajo, conforme a la normativa de aplicación.

La disciplina, jerarquía y organización del trabajo se ajustarán a los estatutos, reglamentos y demás disposiciones aplicables y a los usos y costumbres de la Fundación.

Artículo 10. Estabilidad en el empleo.

La política de empleo de la Fundación se basará en el principio de estabilidad y, consecuentemente, como criterio general se utilizarán fórmulas de contratación indefinida para cubrir puestos de trabajo estable.

Los puestos de trabajo estables serán aquellos que dan cobertura a las necesidades estructurales de la Fundación. Estarán recogidos en una relación de puestos de trabajo que será aprobada anualmente con motivo de la aprobación de los presupuestos. Con carácter previo a la aprobación de la relación de puestos de trabajo será oído el comité de empresa.

Los puestos de trabajo que den cobertura a necesidades de carácter coyuntural serán provistos mediante contrataciones temporales, según las modalidades legales de contratación vigentes en cada momento.

TÍTULO IV

Provisión de vacantes, contratación y movilidad laboral

Artículo 11. Principios generales de selección.

La selección del personal de la Fundación se realizará mediante convocatoria pública y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, libre concurrencia y publicidad, buscando la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo,

independientemente de su género, orientación e identidad sexual, o su expresión de género.

Artículo 12. Provisión de Vacantes.

Los puestos de trabajo vacantes cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con las necesidades organizativas de la Fundación, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos, siempre que no exista personal en excedencia con la misma categoría y con derecho preferente al reingreso, que lo hubiera solicitado:

a) Procedimiento de traslados abierto y permanente.

b) Promoción interna.

c) Proceso de selección abierto.

Se utilizará, en primer lugar, el procedimiento de traslados y en segundo orden de prioridades la promoción interna, ofertando las vacantes a las personas trabajadoras que cumplan los requisitos de formación necesaria, capacidad y experiencia, de los puestos vacantes.

a) Procedimiento de traslados abierto y permanente.

La Gerencia de la Fundación ofrecerá los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión, a las personas trabajadoras que presten servicio en la Fundación, cuando dichas personas se encuentren en activo, o en excedencia y que hayan solicitado la reincorporación, estén incluidos en el ámbito personal de aplicación de este convenio y siempre que el puesto de destino se corresponda con su competencia funcional y se cumplan los siguientes requisitos y aptitudes profesionales exigidos para su cobertura:

- Poseer un contrato indefinido y una antigüedad de al menos un año al servicio de la Fundación.
- No estar sufriendo sanción que inhabilite para el trabajo.
- Haber permanecido al menos dos años en el puesto de trabajo que ocupa.

Para la resolución de los traslados se tendrá en cuenta la antigüedad en la Fundación y la permanencia en el puesto correspondiente al grupo profesional al que se opta.

En el caso de personas en excedencia los requisitos arriba indicados deben retrotraerse al momento de la solicitud de la excedencia, excepto el que se refiere a las competencias funcionales, que habrán podido ser adquiridas con posterioridad. Para el cómputo de la antigüedad no se tendrá en cuenta el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria por interés particular, excedencia en sus diferentes modalidades, ni el período en el que se hubiere estado disfrutando de una licencia no retribuida por asuntos propios.

En caso de empate entre dos o más solicitantes, se tendrán en cuenta las situaciones familiares (en concreto si se facilita la convivencia con los hijos o el cónyuge) y las de salud acreditadas, si persiste el empate, se deshará en función de la mayor edad y, de continuar, por sorteo.

Estos traslados son voluntarios, no dan derecho a indemnización alguna y tienen carácter irrenunciable una vez que se adjudica el puesto.

El procedimiento de traslados se convocará en el periodo máximo de diez días hábiles a contabilizar desde la fecha en que se produzca la vacante, dando un plazo de presentación de 5 días hábiles. La resolución se hará en los diez días hábiles siguientes.

La persona trabajadora que, habiendo sido objeto de violencia doméstica, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en el que venía prestando sus servicios podrá solicitar a la Gerencia de la Fundación el traslado a un puesto de trabajo en distinto centro o en otra localidad si fuera posible en los términos previstos en la legislación vigente.

b) Promoción Interna.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la promoción profesional. A tal objeto la Fundación promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de las mismas, por medio de una promoción interna y una carrera profesional en igualdad de condiciones, con independencia del género o la orientación e identidad sexual o expresión de género de las personas trabajadoras, así como cualquier otra posible diversidad de cualquier índole.

La resolución de las promociones internas corresponde a la Gerencia de la Fundación a propuesta de la comisión para la provisión de vacantes que participe en el proceso. La promoción interna podrá quedar desierta por falta de adecuación de las personas candidatas o por otra causa que justifique tal decisión. Las movilidades derivadas de la participación en una promoción interna tendrán carácter voluntario y no generan derecho a percepción de indemnización.

Tipos de promoción interna.

- Promoción vertical: cuando lo sea a una competencia funcional distinta de la ostentada y encuadrada en un grupo superior.

- Promoción horizontal: cuando la promoción lo es a una competencia funcional del mismo grupo. Durante el periodo de vigencia del convenio se reunirá la comisión paritaria para estudiar y desarrollar la posible implantación de la promoción interna horizontal.

Procedimiento de la promoción vertical.

1. La Gerencia de la Fundación facilitará la promoción interna vertical y a tal efecto se podrán ofrecer a este procedimiento hasta el cien por cien de los puestos de trabajo vacantes de necesaria cobertura y que no resulten cubiertos en el procedimiento de traslados. Si perduraran las plazas vacantes podrá convocar un proceso de selección abierto.

2. El proceso de promoción interna vertical deberá ser anunciado mediante la oportuna convocatoria en todos los centros de trabajo de la Fundación. En todo caso, dicha promoción interna deberá tener en cuenta los criterios de aptitud, dedicación, formación, mérito y capacidad de la candidatura, así como la permanencia en el puesto. Con carácter general, y salvo casos motivados y muy específicos, no se requerirá experiencia demostrable previa en el grupo profesional del puesto de destino. El comité

de empresa estará representado en los tribunales de promoción interna por uno de sus miembros o persona trabajadora de la Fundación que designe, con derecho a voto.

Requisitos:

- Será necesario pertenecer a una competencia funcional distinta pero integrada en el mismo grupo profesional o en cualquiera de los dos grupos inmediatos inferiores al que corresponda la competencia funcional convocada.

- Podrán participar las personas trabajadoras de la Fundación que sean personal laboral con contrato indefinido en la competencia funcional desde la que promociona durante un periodo mínimo de 2 años, y que cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos para el puesto de destino y, en su caso, siempre que resulten vacantes en el anterior procedimiento de traslados.

- Cuando la vacante a cubrir pertenezca a un área funcional de personal docente o asistencial, en la promoción interna tendrán preferencia los que pertenezcan a la misma competencia funcional de la plaza vacante ofertada.

c) Procesos de selección abiertos.

En procesos de selección para personal con contrato indefinido se utilizará un sistema formado, al menos, por una prueba y una baremación de méritos.

La convocatoria de plazas vacantes con contrato indefinido deberá ser publicada en la página web de la Fundación. Las bases de la convocatoria, el proceso de selección de las personas candidatas, las pruebas que deberán superar y el resto de la información necesaria estarán a disposición de los/as interesados/as en la página web de la Fundación y en los centros de trabajo de la Fundación que se establezcan en la convocatoria.

Todas las personas trabajadoras de la Fundación podrán participar en las comisiones de selección si la Gerencia de la Fundación lo estima oportuno, procurando que esta función no recaiga repetidamente en las mismas personas trabajadoras.

El Comité de Empresa estará representado en los tribunales por uno de sus miembros o persona trabajadora de la Fundación que designe, con derecho a voto. Las personas integrantes del tribunal percibirán la indemnización correspondiente si realizan sus funciones en día no laborable.

De cada proceso ordinario de selección, se constituirá una bolsa de empleo en la que se integrarán las personas aspirantes que hayan superado el proceso, sin haber obtenido plaza. Estas bolsas se utilizarán, con carácter general, para la contratación de personal temporal en casos de urgencia, sustitución u otras circunstancias que podrán contemplarse en las bases de la convocatoria.

Artículo 13. Carrera profesional.

Se define la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, con independencia del género o de la orientación e identidad sexual o expresión de género de las personas trabajadoras.

Dentro de esta modalidad de ascenso y para todo el personal de la Fundación, se establecerá un plan de carrera profesional horizontal que consistirá en la progresión en grados, niveles u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

Se creará una comisión técnica de garantías como órgano colegiado y de carácter paritario, que trabajará en el desarrollo de una instrucción interna que regule dicho sistema de promoción. Un miembro del comité de empresa tendrá representación. Esta instrucción se negociará en el primer año de vigencia del convenio.

Artículo 14. Mejora de empleo.

A fin de posibilitar la mejora voluntaria en el trabajo a tiempo parcial del personal, para la cobertura de vacantes de puestos de trabajo, se dará prioridad para incrementar su jornada a las personas trabajadoras indefinidas a tiempo parcial pertenecientes a la misma área y competencia funcionales de la vacante y que cumplan los requisitos y aptitudes profesionales exigidos para su cobertura.

Artículo 15. Trabajos de superior categoría. Movilidad funcional.

En relación con la movilidad funcional será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores o normativa que lo sustituya. El trabajo de superior categoría realizado por una persona trabajadora e informado favorablemente constará en su expediente y será considerado como mérito en los procesos de traslado y promoción interna.

Artículo 16. Régimen jurídico de la contratación.

En materia de contratación laboral la Fundación se atendrá a las disposiciones legales y reglamentarias en vigor, así como a las normas convencionales de mayor rango si las hubiera sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este convenio.

El ingreso del personal comprendido en este convenio tendrá lugar por libre contratación entre la persona trabajadora y la Gerencia de la Fundación, y a través de una oferta pública de contratación.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad prevista en la normativa de aplicación, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes los organismos competentes, de conformidad con la normativa vigente.

1. Contrato indefinido.

Todas las personas afectadas por el presente convenio se entenderán contratadas por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los números siguientes y aquéllas establecidas por la ley. Las contrataciones indefinidas deberán sujetarse a la tasa de reposición anual establecida por la normativa vigente, salvo el caso de las contrataciones indefinidas al amparo del artículo 23 Bis de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Podrán, asimismo, utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la ley, siempre que así se pacte por escrito y tengan la finalidad y características señaladas en la legislación vigente y en este convenio. En el contrato que se firme debe especificarse con precisión y claridad la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. Contrato temporal por circunstancias de la producción

Se entiende por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la Fundación, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no esté incluido entre los supuestos en los que es de aplicación el contrato fijo-discontinuo.

Dentro de las oscilaciones en el párrafo anterior se contemplan las que derivan de las vacaciones anuales.

Su duración máxima no podrá ser superior a 12 meses. Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total exceda la duración máxima.

Igualmente se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles, durante un máximo de 90 días por año natural, independientemente del número de personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de esos días las concretas situaciones que se produzcan, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no pueden utilizarse de manera continuada.

3. Contrato por sustitución de persona trabajadora

Se considera como tal el celebrado para sustituir a una persona con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. Se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

La duración del contrato vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo. Asimismo, el contrato de sustitución quedará extinguido por el vencimiento del plazo que legal o convencionalmente se establezca para la reincorporación de la persona trabajadora, así como por extinción de la causa que dio lugar al contrato de trabajo que en los supuestos de cobertura temporal de puesto durante un proceso de selección. En principio no podrá ser superior a tres meses, salvo causa debidamente justificada derivada del proceso de selección.

4. Contrato formativo

Podrán concertarse contratos formativos cuyo objeto sea la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena (contrato de formación en alternancia), o bien el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios (contrato formativo para obtención de práctica profesional). Se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

5. Contrato fijo-discontinuo

Atendiendo a las peculiaridades de la actividad de la Fundación, fundamentalmente, pero no exclusivamente, en el ámbito de la enseñanza de idiomas, se podrán concertar contratos de trabajo «fijos-discontinuos», tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de las personas trabajadoras y demás normativa vigente concordante de aplicación.

6. Contratación de Personal Investigador, al amparo de la normativa de Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Será de aplicación, en su caso, los artículos 23. Bis de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o normativa que la sustituya, si bien únicamente cuando la Fundación sea gestora de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador.

7. Contrato a tiempo parcial.

Se entenderá que el contrato es celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo que se establece para el resto del personal.

Este contrato se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente con las siguientes especificaciones:

a) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

b) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada mediante la realización de horas complementarias en un máximo del 45 % de las horas ordinarias contratadas, pudiendo distribuirse de forma irregular a lo largo del año, en caso de necesitarlo la Fundación y reunir las personas trabajadoras las condiciones que el puesto precise, cuando así lo hubiese pactado expresamente con la persona trabajadora y su jornada de trabajo no fuese inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial, o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito y la Fundación sólo podrá exigir su realización cuando así lo haya pactado expresamente con el trabajador. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la Fundación.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la Fundación podrá ofrecer al trabajador en cualquier momento la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuyo número no podrá superar el 22 % de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

La realización de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde la celebración del contrato, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

– La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el del Estatuto de las personas trabajadoras,

– Por necesidades formativas siempre que se acredite la incompatibilidad horaria, o

– Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

La negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pactadas o voluntarias, no constituirá conducta laboral sancionable, salvo en los casos tipificados en el régimen disciplinario.

Las horas complementarias se retribuirán como las ordinarias.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias salvo en los supuestos excepcionales previstos en el Estatuto de los Trabajadores o normativa de aplicación.

8. Período de prueba.

El período de prueba para los contratos indefinidos y temporales de duración superior a un año queda establecido en cuatro meses para todas las categorías laborales.

En los contratos temporales de duración inferior a un año el período de prueba no podrá ser superior a un tercio de la duración prevista del contrato sin exceder del límite máximo establecido en el párrafo anterior.

La persona trabajadora que hubiera desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Fundación, bajo cualquier modalidad de contratación, estará exenta del período de prueba.

Durante el período de prueba, tanto la persona trabajadora como la Fundación podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la Fundación. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 17. Régimen de Incompatibilidades.

A todo el personal laboral que preste sus servicios en la Fundación, le es de aplicación el régimen de incompatibilidades públicas previstas en la normativa de aplicación. Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas; R.D. 598/1985, de 30 de abril; y Decreto 8/1985, de 22 de enero, o normativa que la sustituya.

TÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 18. Estructura y bases del sistema.

1. La presente clasificación profesional pretende lograr una mayor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Fundación, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de la persona trabajadora, y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género, o cualquier otra índole.

2. El sistema de clasificación profesional establecido en este convenio tiene como objeto la ordenación de las personas trabajadoras, y se estructura en grupos profesionales y competencias funcionales.

3. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones, contenido general de la prestación y nivel de responsabilidad.

4. La clasificación se realizará en cuatro grupos, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

5. La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de mismo, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones específicas o para el ejercicio de profesiones reguladas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en la Ordenación de Puestos de Trabajo y conforme a las reglas de movilidad previstas en este convenio.

6. La competencia funcional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de la misma, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

Artículo 19. Criterios para determinar la pertenencia al grupo profesional.

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores:

a) Conocimientos y experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción de la persona trabajadora, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos

y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas trabajadoras sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 20. Grupos profesionales. Características y requisitos.

Grupo I: Requieren al menos titulación académica nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (en adelante MECES), o experiencia profesional acreditada en el desempeño de funciones en la Fundación.

Se incluyen en este grupo aquellas competencias funcionales que, en general, integran funciones de planificación, organización, dirección y coordinación y que requieren para su desarrollo un amplio grado de autonomía profesional y se controlan en base a objetivos y resultados o suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen también funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de las personas trabajadoras jerárquicamente superiores, a las que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. En general comportan un grado de mando o responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de las actividades que se desarrollan.

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.

En el caso de no poseer la titulación requerida se fijarán unos criterios objetivos para acceder a este grupo profesional. Estos criterios será objeto de negociación con los representantes del personal.

Grupo II: Requieren al menos titulación académica nivel 2 MECES o experiencia profesional acreditada en el desempeño de funciones en la Fundación.

Se incluyen en este grupo aquellas competencias funcionales que, en general, integran funciones consistentes en la realización de actividades especializadas y complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas colaboradoras.

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 emanadas de personas trabajadoras pertenecientes al grupo profesional superior o jerárquicamente superiores, a los que deben dar cuenta de su gestión.

En el caso de no poseer la titulación requerida se fijarán unos criterios objetivos para acceder a este grupo profesional. Estos criterios serán objeto de negociación con los representantes del personal.

Grupo III: Requieren al menos titulación académica nivel 1 MECES, Bachillerato o experiencia profesional acreditada en el desempeño de funciones en la Fundación.

Se incluyen en este grupo aquellas competencias funcionales que, en general, integran puestos de trabajo que gestionan procesos y procedimientos administrativos con responsabilidad sobre su ejecución o que coordinan desde la vertiente administrativa las actividades de ámbitos o unidades funcionales concretas.

Se incluyen también funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras, en un estadio organizativo menor, así como la realización de tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Asimismo, pueden desarrollar actividades estandarizadas de tratamiento de datos necesarias para la ejecución de proyectos más amplios. Contempla también la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de éstos los mismos y pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras.

En el caso de no poseer la titulación requerida se fijarán unos criterios objetivos para acceder a este grupo profesional. Estos criterios serán objeto de negociación con los representantes del personal.

Grupo IV: Requieren al menos titulación académica equivalente a Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Educación General Básica, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente o, en su caso, certificado de escolaridad o experiencia profesional demostrada.

Se incluyen en este grupo aquellas competencias funcionales que, en general, integran puestos de trabajo destinados a la ejecución de funciones básicas, que se realizan bajo instrucciones específicas y precisas o en virtud de la aplicación de procedimientos perfectamente reglados, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Estas funciones normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Artículo 21. Grupo I. Competencias Funcionales.

- Médico/a: Comprende al personal facultativo que estando en posesión del título habilitante para ejercer la profesión, realiza la actividad profesional médico-asistencial en la clínica IOBA.

- Profesor/a especialista: Es la persona trabajadora que se encuentra en posesión de la titulación de especialista en docencia de idiomas y la experiencia exigida, que ejerce funciones docentes avanzadas, desarrollando, promoviendo y realizando programas educativos novedosos o que aporten mejoras a los existentes que impliquen un mayor grado de responsabilidad siendo visados por la dirección de gestión y académica para su implementación, previa autorización de la Gerencia de la Fundación. La iniciativa también puede partir del profesor/a.

- Facultativo/a especialista no medico/a: Comprende al personal que ejerce en la clínica IOBA una función especializada diferente a la sanitaria que exija una concreta titulación de licenciado/a, Graduado/a distinta de la licenciatura o grado de medicina con el título de especialista en ciencias de la salud. Los contratos laborales que suscriban con personal perteneciente a esta categoría laboral, ésta se denominará haciendo referencia a la concreta función sanitaria o titulación que ostente la persona contratada de la forma siguiente.

- Enfermera/o especialista: Comprende al personal que, estando en posesión del título de Graduada/o Diplomada/o en Enfermería, realiza funciones de enfermería dentro del contexto de la práctica clínica y/o quirúrgica en equipos de oftalmología y desarrolla actividades especializadas y complejas dentro del ámbito de la enfermería de forma autónoma y cuyos resultados son de aplicación directa en otros ámbitos de la oftalmología.

- Óptico/a optometrista especialista: Comprende al personal que, estando en posesión del título de Graduado/a o Diplomado/a en Óptica y Optometría, realiza funciones de Óptico/a Optometrista dentro del contexto de la práctica clínica y/o quirúrgica en equipos de oftalmología y desarrolla actividades especializadas y complejas dentro del ámbito de la optometría de forma autónoma y cuyos resultados pueden ser, o no, de aplicación en otros ámbitos de la oftalmología.

- Técnico/a Superior: Es la persona trabajadora que realiza funciones de planificación, organización y ejecución de trabajos que requieren la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. En general sus cometidos podrán comportar un grado de mando y responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de las actividades que se desarrollan.

- Técnico/a Superior Informático: La persona trabajadora que se encarga de gestión de proyectos, planificación, análisis, diseño, desarrollo, pruebas, integración, implantación, seguimiento y documentación tanto de nuevos sistemas de información y actualizaciones como de soluciones, servicios y productos ya existentes. Diseño, implantación y gestión de nuevas infraestructuras de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC). Actividades de atención, administración, mantenimiento y soporte «in situ» y/o remoto al usuario: hardware y software, bases de datos, comunicaciones y redes, sistemas operativos, herramientas de explotación, monitorización y servidores web y de aplicaciones, etc.

Artículo 22. Grupo II. Competencias Funcionales.

- Profesor/a: Es la persona trabajadora que, reuniendo las condiciones de titulación y/o experiencias exigidas, ejerce funciones docentes, desarrollando los programas establecidos por su dirección académica.

- Enfermera/o: Comprende al personal que, estando en posesión del título de Graduada/o o Diplomada/o en Enfermería, realiza funciones de enfermería dentro del contexto de la práctica clínica y/o quirúrgica en equipos de oftalmología en la clínica IOBA.

- Óptico/a optometrista: Comprende al personal que, estando en posesión del título de Graduado/a o Diplomado/a en Óptica y Optometría, realiza funciones de Óptico/a Optometrista dentro del contexto de la práctica clínica en equipos de oftalmología en la clínica IOBA.

- Técnico/a Gestión: Es la persona que desarrolla funciones consistentes en la gestión y realización de tareas complejas, tanto técnicas como administrativas, así como aquellas que consisten en establecer o ejecutar programas o proyectos y aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales emanadas de los técnicos superiores o de la dirección de la Fundación, a los que deben dar cuenta de su gestión.

- Técnico/a de Gestión Informática: Es la persona que se encarga del análisis, desarrollo, pruebas, integración, implantación, seguimiento y documentación tanto de nuevos sistemas de información y actualizaciones como de soluciones, servicios y productos ya existentes. Implantación y gestión de nuevas infraestructuras de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC). Actividades de atención, administración, mantenimiento y soporte «in situ» y/o remoto al usuario: hardware y software, bases de datos, comunicaciones y redes, sistemas operativos, herramientas de explotación, monitorización y servidores web y de aplicaciones, etc.

- Administrador/a de Infraestructuras: Es la persona que domina con plena responsabilidad un conjunto de técnicas relacionadas con gestión de una infraestructura de la Fundación que, por su complejidad, requieren una capacitación profesional demostrada dentro de esta área funcional.

Artículo 23. Grupo III. Competencias Funcionales.

- Técnico/a de Apoyo: Es la persona que lleva a cabo procesos administrativos completos con responsabilidad sobre su ejecución y desarrollan actividades estandarizadas de tratamiento de datos necesarios para la ejecución de proyectos más amplios. Realizan, así mismo, bajo supervisión trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan.

- Técnico/a de Soporte Informático: Comprende al personal que realiza actividades de atención, administración, mantenimiento y soporte «in situ» y/o remoto al usuario: hardware y software, bases de datos, comunicaciones y redes, sistemas operativos, herramientas de explotación, monitorización y servidores web y de aplicaciones, etc.

- Técnico/a especialista-Técnico/a de Laboratorio: Es la persona que domina con plena responsabilidad un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar que, por su complejidad, requieren una capacitación profesional demostrada dentro de un área funcional concreta. En algunos casos, puede requerir de una capacitación concreta.

- Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería especialista: Comprende al personal que, estando en posesión del título de técnico en cuidados auxiliares de enfermería, aplica técnicas que requieren habilidades complejas y especializadas en el ámbito clínico y quirúrgico oftalmológico obtenidas a través de formación continuada y experiencia profesional acreditada, realizando sus funciones en la clínica IOBA.

- Oficial de 1ª Administración. Definición propuesta: personal que de manera cualificada, autónoma y responsable ejecuta las tareas administrativas, de archivo y contabilidad que le son encomendadas utilizando adecuadamente las técnicas y medios telemáticos propios de la función administrativa y dando soporte al equipo técnico y la dirección de área.

Artículo 24. Grupo IV. Competencias Funcionales.

- Auxiliar Administrativo: personal que desempeña actividades y operativas administrativas básicas bajo las directrices de otro personal administrativo.

- Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería: Comprende al personal que, estando en posesión del título de técnico en cuidados auxiliares de enfermería, posee los conocimientos, y aplica las técnicas y habilidades básicas a las que le acredita dicha titulación realizando sus funciones en la clínica IOBA.

- Oficial de oficios: Es la persona trabajadora cualificada que posee experiencia y conocimientos teórico- prácticos en uno o varios oficios específicos.

Artículo 25. Categorías propias del personal vinculado a proyectos o programas de investigación gestionados por la Fundación.

La Fundación podrá contratar personal vinculado a proyectos o programas de investigación que gestione de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en aquello que se aplique a una fundación del sector público de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o normativa que la sustituya.

La jornada laboral del personal vinculado a proyectos y programas de investigación será la prevista en este convenio con las peculiaridades propias derivadas del proyecto o programa.

Asimismo, le será de aplicación lo previsto sobre vacaciones, licencias, permisos y excedencias, así como lo recogido sobre suspensión de contrato por maternidad, paternidad y adopción, y cualquier otra circunstancia análoga. Por otro lado, le será de aplicación el calendario laboral que anualmente se apruebe en la Fundación.

De conformidad con lo previsto en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 34 del Estatuto de las Personas Trabajadoras, normativa de obligado

cumplimiento, este personal tiene la obligación del registro diario de la jornada laboral. Para que este registro de jornada sea válido debe incluir tanto el inicio como el fin de la actividad diaria. La Fundación implementará un programa digital para el control de las horas trabajadas, eliminando de manera progresiva el registro en papel de este personal vinculado a proyectos y programas de investigación.

– Grupo-personal no administrativo:

  • Investigador/a senior: Nivel 4 MECES o grado doctor con antigüedad superior 4 años.

  • Investigador/a junior: Nivel 4 MECES o grado doctor con antigüedad inferior 4 años.

  • Técnicos/as: Nivel 2 y 3 MECES, o enseñanzas universitarias de 1er y 2º ciclo (licenciados/as, ingenieros/as superiores, arquitectos/as, graduados/as o equivalentes) o experiencia contrastada equivalente.

  • Técnicos/as ayudantes: Nivel 2 y 3 MECES, o enseñanzas universitarias de 1er ciclo, o 3 cursos completos o créditos equivalentes de enseñanza universitaria de 2º ciclo (graduados/as, diplomados/as, ingenieros/as técnicos arquitectos/as técnicos/as o equivalentes).

  • Técnicos/as especializados/as: Nivel 1 MECES, o Bachillerato, Formación Profesional de grado superior.

  • Oficiales: Graduado Escolar o equivalente.

– Grupo-personal administrativo:

  • Oficial 1ª Administrativo.

  • Auxiliar Administrativo.

Las tablas salariales son las que figuran en el anexo. No obstante, se establece un complemento específico denominado complemento de responsabilidad. La cantidad máxima por percibir será de un 30% de la remuneración bruta anual y mínima del 10% para el grupo de Investigadores y un máximo del 50% sobre el salario bruto para las restantes categorías. Este complemento estará supeditado a la elegibilidad del gasto dentro del proyecto o programa y la existencia de partida suficiente para su abono en nómina.

Artículo 26. Creación de nuevas categorías laborales.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas, si el volumen de la actividad de la Fundación y sus necesidades no lo requieren y las disposiciones legales no lo exigen. Teniendo en cuenta la diversidad de la Fundación, podrán existir otras categorías de acuerdo con la legislación vigente, los Estatutos y Reglamentos propios de la Fundación, en función de las convocatorias y de los diferentes organismos financiadores.

La posesión de títulos o diplomas académicos no modifica por sí solo la clasificación profesional de quienes los ostentan o posean.

Se podrá acordar la creación de categorías profesionales distintas de las anteriores, si el desarrollo futuro de la Fundación requiere la incorporación de perfiles profesionales no incluidos en la anterior clasificación. El acuerdo de creación de nuevas categorías y complementos se acordará en el seno de la comisión paritaria, y deberá contemplar en todo caso la homologación de su retribución a la de alguna de las categorías contempladas en este convenio.

TÍTULO VI

Jornada de trabajo

Artículo 27. Calendario Laboral.

El calendario es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución anual de las horas de trabajo a efectos de su cómputo y en el que se determinan las jornadas especiales, dentro de las que resulten exigibles, que hubieran de establecerse en cada ámbito, respetándose en todo caso las disposiciones contenidas en el presente convenio y garantizando, así mismo, el cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

La Gerencia de la Fundación ostenta la competencia para la aprobación del calendario anual, que deberá ser negociado con el comité de empresa antes del 15 de diciembre del año previo a su aplicación.

Artículo 28. Jornada de trabajo.

La jornada laboral general del personal de la Fundación será de 36 horas y 15 minutos semanales en el horario de invierno, con una distribución promedio de 6 horas y 45 minutos, en jornada de mañana. Durante este período, el personal de la Fundación trabajará una tarde obligatoria de mínimo, 2 horas y 30 minutos, entre el lunes y el jueves, cuyo inicio podrá ser a partir de las 15:30 horas.

En el horario de verano, la jornada se reducirá a 30 horas semanales, realizadas únicamente en turno de mañana.

Cuando, de manera extraordinaria, la jornada laboral se desarrolle en fin de semana o festivo y supere las 6 horas y 30 minutos, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de 2 días libres. En caso de ser inferior, tendrá derecho a disfrutar de 1 día.

El calendario laboral que se negocie cada año determinará los períodos considerados como verano e invierno y su aplicación en cada campus. El horario de verano abarcará, como mínimo, los meses de julio, agosto y las correspondientes ferias locales de cada campus.

Artículo 29. Especificidades de la jornada laboral del personal docente del Centro de Idiomas y Formación Permanente.

La jornada del personal docente del Centro de Idiomas y Formación Permanente a tiempo completo será de 35 horas semanales de promedio anual, distribuidas de lunes a viernes y sábados por la mañana, de las cuales hasta 21 horas serán lectivas. Esta jornada será la misma para todos los meses del año, por lo que el cómputo anual será idéntico al del resto de personas trabajadoras de la Fundación. La actividad del Centro de

Idiomas los sábados consistirá en la impartición de cursos de preparación de exámenes de acreditación oficial de idiomas, y en la realización de exámenes oficiales de idiomas.

La jornada laboral se organizará en horas lectivas y no lectivas en función de la jornada de trabajo de cada persona, cuyo cómputo y su distribución será informada a la persona trabajadora de acuerdo con la programación de los cursos que se realicen, procurando que sea de forma mensual, siendo las horas totales trabajadas la unidad principal de cómputo de jornada a todos los efectos.

El personal docente estará obligado a realizar su jornada laboral en el Centro de Idiomas durante los períodos lectivos y no lectivos, salvo que esta se realice bajo la modalidad de teletrabajo conforme a lo dispuesto en este convenio colectivo y las resoluciones e instrucciones que se dicten.

Se establece una distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año de un 10% a la vista de las necesidades de organización del Centro de Idiomas cuando sea necesario. En el caso excepcional que fuera necesario, se podrá llegar hasta un 20% de distribución irregular de la jornada previa negociación con el comité de empresa y con una debida justificación.

Se respetarán los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días naturales el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La comisión paritaria del convenio definirá la jornada específica del profesorado del área de idiomas atendiendo a las anteriores consideraciones.

Artículo 30. Especificidades de la jornada laboral del personal sanitario y de atención al paciente.

El desempeño del trabajo en el área clínica se realizará principalmente mediante sistema de turnos de mañana, tarde o continuada que serán distribuidos irregularmente y asignados de forma mensual en función de las necesidades del servicio. La jornada de trabajo en el área asistencial de la clínica IOBA se distribuirá de forma ordinaria de lunes a viernes.

El número de turnos semanales dedicados a las funciones de cada puesto de trabajo responderá a cobertura de las necesidades del servicio, tanto en la parte asistencial como de atención al paciente. Esta situación dará derecho a la percepción del complemento salarial de turnicidad, siempre y cuando se realice de manera continuada (6 meses en un año) y quede acreditado en el cuadrante de turnos y en el correspondiente sistema de control horario de la jornada laboral.

El cómputo de la jornada laboral de este personal se realizará de forma trimestral, no existiendo un límite máximo en las horas de mañana o de tarde en su distribución. Aquellas horas que se realicen en turno tarde y superen las 30 horas trimestrales se computarán a 1,5 siempre que tenga su reflejo en el cuadrante de turnos y en el sistema de control de la jornada laboral. Este exceso se compensará en tiempo de descanso.

Horas extras derivadas de procesos de atención a urgencias: son las horas que se realizan fuera de la jornada laboral, pudiendo ser excepcionalmente en sábado, y que se solicitan a una persona trabajadora de forma urgente, con menos de 48 horas

de antelación, necesarias para cubrir procesos asistenciales o quirúrgicos cuyo carácter urgente no permite una programación.

Estas horas se compensarán prioritariamente de forma económica si la situación económica de la Fundación lo permite y con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extra realizada si es de lunes a viernes y, 2,5 horas de descanso si fueran realizadas en sábado o día no laborable. En ningún caso las horas extraordinarias podrán exceder del límite fijado en el Estatuto de los Trabajadores o normativa laboral de aplicación.

Artículo 31. Especificidades de la jornada laboral del personal de cocina de la Residencia Universitaria Duques de Soria.

La jornada ordinaria del personal de cocina se realizará de lunes a domingo, con un cómputo anual igual que al resto del resto del personal para dar cobertura a la prestación del servicio a los residentes. El cuadrante se hará preferentemente de forma mensual y se respetarán los descansos establecidos en la normativa de aplicación.

Cuando, motivado por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, estos se compensarán con tiempos de descanso o añadido a vacaciones. El período de descanso compensatorio se disfrutará teniendo en cuenta el servicio a los estudiantes alojados durante el curso académico de la Universidad de Valladolid.

Se elaborará un calendario de vacaciones y permisos anuales con un mínimo de dos meses de antelación al comienzo de éstas para conocer la no disponibilidad del servicio de cocina de la Residencia. Se puede dar el caso de que la Residencia preste servicio de hospedaje, pero no servicio de cocina.

Al personal de cocina se le asignará el complemento de singularidad del puesto de trabajo ya que corresponde a una situación propia en la prestación del servicio.

Artículo 32. Pausa durante la jornada.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de seis o más horas, el personal tendrá derecho a una pausa retribuida de treinta minutos durante la jornada de trabajo, pudiéndose disfrutar ésta cuando no afecte a la prestación del servicio. En ningún caso tendrá la consideración de reducción de la jornada laboral, ni será acumulable. Se trata de una interrupción no sustituible por una reducción de la jornada al inicio o final de ésta. Los responsables de cada área velarán por el cumplimiento de esta interrupción evitando abusos en su duración.

Artículo 33. Teletrabajo.

Se reconoce el teletrabajo como una de las formas de organización y ejecución de la prestación laboral como consecuencia del avance de las nuevas tecnologías, lo que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Fundación, sin perjuicio de la necesaria presencialidad en las instalaciones de la institución para prestar el servicio que cada área, departamento o servicio tiene encomendado dentro de la organización.

Tiene la consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación

de trabajo que es realizado de manera regular en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la Fundación.

Se entenderá que es regular el teletrabajo cuando se preste un mínimo de un treinta por ciento de la jornada, en un período de referencia de tres meses, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Esta forma de trabajo podrá ser de aplicación únicamente a las personas trabajadoras de la Fundación que ocupen puestos de trabajo que puedan ser desarrollados mediante teletrabajo.

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

El teletrabajo en la Fundación se regulará mediante instrucción de la Gerencia previamente negociada en la comisión paritaria del convenio.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

Serán horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen excediendo de la jornada convenida anteriormente, cuando por razones del servicio les sean o les hayan sido encomendadas por sus superiores para la realización de tareas de carácter inaplazable.

El pago habitual de las horas extraordinarias será por compensación en tiempo de descanso a razón de 1’50 horas por cada hora trabajada, salvo las excepciones que figuran en el presente convenio. No obstante, lo anterior, el trabajador y la Fundación podrán acordar en atención a las necesidades organizativas el abono de las horas extraordinarias.

En ningún caso las horas extraordinarias podrán exceder del límite fijado en el Estatuto de los Trabajadores o normativa laboral de aplicación.

TÍTULO VII

Vacaciones, licencias, permisos y excedencias. Jubilación parcial/contrato de relevo

Artículo 35. Vacaciones.

Vacaciones anuales

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, siempre supeditado a las necesidades del servicio, al disfrute de 22 días laborables de vacaciones retribuidas, de los cuales 11 serán a elección de las personas trabajadoras y el resto serán determinados por la Fundación en el período comprendido entre 15 de junio y 15 de septiembre.

Los días de vacaciones de elección de las personas trabajadoras podrán fraccionarse en un máximo de 3 períodos y podrán disfrutarse hasta el mes de febrero incluido del año siguiente.

Las vacaciones no podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas y su comienzo y terminación serán preferentemente dentro del año natural a que correspondan.

En el calendario laboral que se determine cuando se produzcan períodos de inactividad estacional en determinados servicios, los períodos de disfrute de las vacaciones de las personas trabajadoras afectadas coincidirán en la franja temporal de dicha inactividad.

En las situaciones de Incapacidad Temporal (en adelante IT), o permiso de maternidad y paternidad que coincidan con las fechas en las que deberían iniciarse las vacaciones, dicho inicio se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta. Durante el disfrute de las vacaciones, las situaciones de IT que requieran hospitalización o de permiso de maternidad o paternidad interrumpirán el disfrute de las vacaciones, que se pospondrán a fechas posteriores a la situación de alta.

Permiso de Navidad y de Semana Santa

Las personas trabajadoras de la Fundación tendrán derecho en Navidad y en Semana Santa a tres días de permiso en cada uno de esos periodos, cuyas fechas serán determinadas en el calendario laboral. Esta medida afectará a todo el personal, teniendo en cuenta la actividad de las distintas áreas.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días no laborables. En el supuesto de que estos días coincidan en sábado o domingo y que no se trasladen a otra fecha, el personal disfrutará de dos días adicionales que se unirán a los tres días de permiso de Navidad.

Artículo 36. Licencias, y permisos retribuidos.

Todas las personas trabajadoras vinculadas por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias y permisos retribuidos:

1. Quince días naturales por razón de matrimonio o por inscripción formal en registro público de parejas de hecho.

2. A los días que indique el Estatuto de los Trabajadores o normativa laboral de aplicación en los casos de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos, hermanos y, en general, parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3. A los días que indique el Estatuto de los Trabajadores o normativa laboral de aplicación en los casos por intervención quirúrgica, salvo cirugía menor ambulatoria, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando estas circunstancias se produzcan fuera de la localidad de trabajo la licencia o permiso será de un día a mayores de los establecidos si la distancia que haya desde el lugar de trabajo hasta el lugar de hospitalización es al menos de 200 km de ida y otros tantos de vuelta. Se establece la posibilidad de disponer los días de manera alterna mientras dure el hecho causante.

4. Un día por intervención quirúrgica menor ambulatoria de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. A los días que indique el Estatuto de los Trabajadores o normativa laboral de aplicación por accidente o enfermedad de familiares cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado por consanguineidad 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.

6. Hasta cuatro días al año de ausencia sin IT por enfermedad sin poder usar de forma consecutiva más de dos días. Se tiene que acreditar mediante declaración responsable. A partir del tercer día sin incapacidad temporal se tendrá que acreditar con un justificante emitido por un/a facultativo/a.

7. Por traslado de domicilio con cambio de residencia habitual, dos días naturales.

8. Un día por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad si éste coincide con un día laborable.

9. Un día por fallecimiento de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad si éste coincide con un día laborable.

10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que pueda superarse la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. En el supuesto de que la persona trabajadora perciba retribuciones o indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará su importe del salario a que tuviera derecho. Se entiende como deber inexcusable de carácter público o personal aquel cuyo cumplimiento no puede eludirse, o bien aquel cuyo incumplimiento genere a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, penal o administrativo, y siempre que el mismo no pueda realizarse fuera del horario laboral:

    - La asistencia a tribunales de justicia previa citación.

    - La asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno por los/as concejales/as de ayuntamiento.

    - El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral, en los términos establecidos por la legislación vigente.

    - La comparecencia ante la Agencia Tributaria para atender a los requerimientos por ésta formulados, así como ante los órganos equivalentes de la administración de la comunidad autónoma y del ayuntamiento donde tenga su residencia el trabajador.

    - La renovación del documento nacional de identidad, del número de identidad de extranjero o del pasaporte, cuando existan causas justificadas que impidan hacerlo fuera de la jornada de trabajo.

    - La asistencia a tutorías en los centros escolares.

11. Salidas durante el horario de trabajo: El personal de la Fundación, con independencia del supuesto de consulta médica, podrá obtener permiso de

salida del centro de trabajo, durante las dos primeras horas de la jornada/del turno de mañana o de tarde cuando precise efectuar alguna gestión en tiempo coincidente con el horario de trabajo, y previamente haya solicitado y justificado a su responsable dicha necesidad de salida, que autorizará siempre que su justificación sea suficiente y las condiciones de trabajo y posibilidad de relevo lo permitan. Este derecho no podrá ejercitarse por la persona trabajadora más de tres veces en el año natural.

12. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional. Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la función pública.

13. Por el tiempo necesario para asistencia a consulta o tratamientos médicos necesarios por parte de la persona trabajadora y de su pareja, descendientes o mayores dependientes.

14. A lo largo del año o hasta el mes de febrero incluido del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, las personas trabajadoras podrán disfrutar de hasta cuatro días laborables de permiso por asuntos particulares, incrementados, en su caso, en un número igual al de días festivos de carácter nacional, autonómico y local que en cada año natural coincida en sábado, salvo que, ese día hubiera sido para la persona trabajadora laborable de no ser festivo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de un día adicional de permiso por asuntos particulares al cumplir el quince años de antigüedad, dos días al cumplir veinte años de antigüedad, tres días al cumplir veinticinco de antigüedad y cuatro al cumplir treinta años de antigüedad, que podrán disfrutar en los términos previstos en el apartado anterior.

Si el tiempo de servicio fuera menor al año natural los días de asuntos particulares se calcularán de forma proporcional al período trabajado en la Fundación. Durante estos días se tendrá derecho a la retribución íntegra

Cuando concurrieren varias licencias o permisos de los enumerados en este artículo en el mismo periodo de tiempo, los mismos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.

Las licencias o permisos se podrán tomar en días alternos, de corresponder más de uno, debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos causantes y tendrán que justificarse, salvo los asuntos particulares.

Artículo 37. Licencias no retribuidas.

Con subordinación a las necesidades del servicio, podrá concederse licencias no retribuidas, cuya duración acumulada no podrá exceder de 2 meses cada dos años ni podrá ser inferior a 7 días naturales. Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad. El trabajador solicitará la licencia al menos con 10 días naturales de antelación a la fecha del inicio del disfrute y la solicitud será resuelta por la Gerencia con subordinación a las necesidades del servicio.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, o ancianos que no puedan valerse por sí mismos tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con una reducción proporcional de sus retribuciones. Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 38. Licencias especiales en los supuestos de maternidad.

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

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 20 jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Al inicio del disfrute del permiso se comunicará a la Fundación cuándo se disfrutará dicho permiso, si al inicio, a la mitad, o al final de la jornada diaria.

Artículo 39. Excedencia forzosa.

Se concederá de conformidad con la normativa de aplicación. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 40. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora de la Fundación con al menos una antigüedad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social.

Desde la entrada en vigor de este convenio las personas trabajadoras que soliciten esta excedencia y durante los primeros doce meses tendrán derecho a reingresar en la misma categoría y si fuera posible, en el mismo puesto de trabajo.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente a partir de los doce meses al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Fundación.

Artículo 41. Excedencia por cuidado de un/a hijo/a.

Las personas trabajadoras de la Fundación tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Cuando una nueva persona causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de ésta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocada por la Fundación, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 42. Excedencia por cuidado de un familiar.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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 Fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocada por la Fundación, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de

trabajo; transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 43. Otras excedencias.

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia las personas trabajadoras de la Fundación que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, conforme a la normativa que le sea de aplicación.

Violencia de género. En los casos de violencia de género, posibilidad de pasar a la situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la empleada, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras.

No obstante, si la normativa laboral de aplicación modificara alguna de las excedencias, o creara alguna modalidad nueva no contemplada en este convenio se incluirá, previa negociación con el comité de empresa, en el articulado las modificaciones y adiciones que se promulguen.

Artículo 44. Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación anticipada.

Resultará de aplicación para las personas trabajadoras de la Fundación lo establecido en su momento en la legislación vigente en cuento a jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación anticipada.

Con carácter previo a la solicitud de jubilación parcial/contrato de relevo al INSS el/la interesado/a presentará una solicitud formal. La Gerencia solicitará informe al responsable del área en el que presta servicios la persona trabajadora para resolver sobre la prestación a tiempo parcial y la prestación del/la relevista hasta el momento de la jubilación total.

TÍTULO VIII

Suspensión de contrato por maternidad, paternidad y adopción. Permiso parental

Artículo 45. Suspensión del contrato por causa de maternidad, adopción o acogimiento.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto

de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la Fundación y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la Fundación, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. 9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Artículo 46. Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, 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 constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la Fundación, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Será de aplicación cualquier adaptación legislativa de la normativa española que se produzca en aplicación de la normativa europea sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

TÍTULO IX

Retribuciones

Artículo 47. Criterios generales.

1. Las retribuciones de las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio, cuyas cuantías se detallan en el Anexo I, estarán compuestas por el salario base y los complementos salariales y serán satisfechas, con carácter general, en períodos mensuales, efectuándose el pago dentro del mes de su devengo.

2. Las cuantías de las retribuciones que constan en el Anexo I se actualizarán anualmente en el porcentaje que se determine para las retribuciones del sector público de la Comunidad de Castilla y León.

3. Se proveerá a la persona trabajadora de un recibo individual y justificativo del pago de salarios, donde figuren con la debida claridad y separación las diferentes percepciones de la persona trabajadora, así como las deducciones que legalmente procedan.

4. Durante los períodos de disfrute de vacaciones y permisos retribuidos, así como en la situación de Incapacidad Temporal, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la totalidad de la cuantía de sus retribuciones.

5. Si la prestación de servicios de una persona trabajadora es inferior al mes completo, se aplicará la correspondiente proporcionalidad para el cálculo de su salario.

Artículo 48. Salario base.

El salario base es la retribución anual asignada a cada grupo profesional, sin adición de circunstancia alguna. Estará distribuido en 14 pagas de igual cuantía, de las cuales 2 serán de devengo semestral, a abonar respectivamente en la nómina de junio y en la de diciembre en proporción directa al tiempo trabajado en cada período de devengo de referencia.

Artículo 49. Complementos salariales

Además del salario base las personas trabajadoras podrán percibir los siguientes complementos salariales:

a) Complementos personales:

- Antigüedad: antigüedad consolidada y trienios

b) Retribuciones complementarias:

- Complemento de cargo. Niveles en función de la responsabilidad.
- Complemento de incentivos sanitarios.
- Complemento de participación en proyectos o servicios extraordinarios.
- Complemento de plena disponibilidad.
- Complemento de desempeño.
- Complemento de jornada a turnos.
- Complemento de jornada de mañana y tarde.
- Complemento de singularidad del puesto de trabajo

No obstante, se garantizará el mantenimiento de las condiciones económicas de aquellas personas trabajadoras que, como consecuencia de las disposiciones contenidas en este Convenio, viesen reducidas sus retribuciones. Las diferencias entre la retribución global anual que viniera percibiendo un trabajador y la retribución global que le corresponda por aplicación del Convenio darán origen a un complemento personal revalorizable que no se verá minorado por absorción de incrementos salariales futuros salvo que los mismos se produzcan por ascenso de categoría laboral.

Este sistema retributivo sustituirá a la estructura y conceptos retributivos que se vengan aplicando hasta el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

a) Complementos personales:

Antigüedad / Trienios.

El complemento de antigüedad, denominado trienio, se percibirá en función de la permanencia de la persona trabajadora en la Fundación. Es la cantidad que percibirá la persona trabajadora por cada tres años de servicios completos, devengándose desde el día primero del mes en que se cumplan, en el importe se determine en el anexo.

Para el personal que venía percibiendo un complemento de antigüedad, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se mantendrá dicho complemento como un complemento de antigüedad fijo con el importe consolidado hasta dicha fecha, a partir de la cual comenzará a computar el devengo del nuevo concepto de antigüedad (trienio) por cada tres años en el importe establecido en el anexo. La cuantía

de este complemento de antigüedad fijo se actualizará anualmente en el porcentaje que se determine para las retribuciones del sector público de la Comunidad de Castilla y León.

b) Retribuciones complementarias:

Complemento de cargo.

Es un complemento funcional vinculado al desempeño de puestos de trabajo de dirección y confianza, que llevan implícito en sus funciones un elevado grado de responsabilidad y de toma de decisión, reportando a la Gerencia cuando sean requeridos. El complemento de cargo retribuirá las funciones de aquellos puestos a los que se les asigne en la Relación de Puestos de Trabajo.

Dado su carácter no consolidable, el complemento de cargo sólo se percibirá mientras la persona trabajadora ocupe los puestos de trabajo a los que se vincula este complemento, dejando de percibirse cuando por resolución de la Gerencia de la Fundación o por cualquier otra causa deje de ejercer esas funciones.

Las cuantías del complemento de cargo son las fijadas en las tablas del Anexo. Los puestos que percibirán este complemento son:

1. Dirección financiera.
2. Dirección administrativa área clínica IOBA.
3. Dirección de departamento/área.
4. Dirección médica área clínica IOBA.
5. Coordinación/Jefatura de área.
6. Secretaría de dirección.

La comisión paritaria de este convenio definirá las características de este complemento de cargo.

Complemento de incentivos sanitarios.

Este complemento variable, no consolidable, retribuirá la consecución de objetivos fijados en función de su grado de cumplimiento. Se aplicará sólo al personal sanitario asistencial de la clínica IOBA y su cuantía máxima será la que se fija en cómputo anual en las tablas salariales del Convenio Colectivo.

Los objetivos a cumplir se establecerán periódicamente por acuerdo entre la dirección de área de la clínica IOBA y la Gerencia de la Fundación. Para la evaluación de los resultados conseguidos se solicitará un informe a la dirección médica de la clínica IOBA. En el supuesto de que esta dirección médica no sea personal de la Fundación el informe será potestativo y no vinculante y servirá para que la Gerencia adopte la resolución que proceda.

Semestralmente podrán retribuirse cantidades a cuenta de los incentivos. Dichos anticipos se calcularán en base a la previsión del cumplimiento de los objetivos fijados.

Complemento de participación en proyectos o servicios extraordinarios.

Este complemento remunera la participación ocasional y extraordinaria de la persona trabajadora en actividades vinculadas a la Fundación, determinadas previamente por la Gerencia, a propuesta de la dirección del área y asumidas voluntariamente por aquella.

La Gerencia determinará la cuantía individual que corresponde a cada persona trabajadora, proyecto o programa respectivo. Semestralmente, la Gerencia informará al Comité de Empresa de las cantidades que perciba cada persona trabajadora por este complemento.

Complemento de plena disponibilidad.

Se define como disponibilidad en la prestación de un servicio fuera de la jornada de trabajo ordinaria del área, donde se requiere que el/la empleado/a esté localizable y disponible.

Se establecen dos modalidades de complementos de disponibilidad. Ambas modalidades son compatibles entre sí, siendo la segunda una cantidad adicional sobre la primera:

1. Disponibilidad Ordinaria: Abarca el periodo comprendido entre el final de la jornada de la persona trabajadora a la que se aplique este complemento y las 22:00 en días laborables de lunes a viernes, no festivos.

2. Disponibilidad Especial: Complementaria de la anterior modalidad, se incluye el periodo de noche de lunes a viernes a partir de las 21:00 hasta las 08:00 del día siguiente, más sábados, domingos y festivos completos

La asignación de este complemento no responde a una actividad extraordinaria de la persona trabajadora, sino a una característica especial del puesto de trabajo que le obliga a estar disponible y a posibles alteraciones de horario y de actividad.

Las cuantías de este complemento se fijan en las tablas salariales del Anexo.

Complemento de desempeño.

Este complemento retribuye la progresión profesional individualizada e incentivada a lo largo de su vida laboral, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, de carácter voluntario y ligada al reconocimiento de competencias y a la evaluación del desempeño.

La cuantía de este complemento se fijará en la instrucción que regule la carrera profesional.

Complemento de jornada a turnos.

Este complemento retribuye la realización de la jornada a turnos en aquellos puestos de trabajo que requieran la realización de este tipo de jornada y que así figure en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo.

La cuantía de este complemento se fija en las tablas salariales del Anexo.

Complemento de jornada de mañana y tarde.

Cuando las necesidades del área de destino lo requieran, podrá realizarse esta jornada, de lunes a jueves, en dos períodos, de mañana y de tarde, separados entre sí por otro, que tendrá una duración mínima de una hora, adecuándose a las necesidades y organización del área. La interrupción de la jornada entre el período de mañana y el de tarde no será, con carácter general, superior a 2 horas. En todo caso, la realización de esta jornada comportará la prestación de servicios en horario de tarde durante un mínimo de ocho horas semanales.

Complemento de singularidad del puesto de trabajo

Este complemento retribuye la actividad desarrollada en unas circunstancias temporales o definitivas en un determinado puesto de trabajo. Se caracteriza por tener una causa, es compensatorio, funcional y no consolidable. No tiene encuadre en los anteriores complementos.

La asignación de este complemento guardará relación con las características del puesto de trabajo y la forma de realizar la actividad. Compensará el mayor esfuerzo o responsabilidad de la persona trabajadora sin que se produzca un cambio en el encuadramiento profesional. Está referido a la forma de efectuar la prestación del trabajo y no a unos determinados cometidos, por lo que nada tiene que ver con las funciones de mando y organización del área correspondiente. Puede conllevar una especialización concreta, una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo sin aumento de la jornada laboral. Se tendrán en cuenta factores como dedicación, responsabilidad, complejidad técnica.

Retribuciones durante los periodos de incapacidad temporal

En los casos de incapacidad temporal las personas trabajadoras de la Fundación continuarán percibiendo el 100% de sus retribuciones mientras permanezcan en esa situación y desde el primer día de ésta.

Artículo 50. Anticipos reintegrables.

La Fundación podrá conceder anticipos reintegrables de hasta dos mensualidades a su personal de la plantilla que lo solicite.

El reintegro se realizará en doce o dieciocho mensualidades iguales en función de si el anticipo es de una o de dos mensualidades respectivamente a través de descuento en nómina. No obstante, se podrá reintegrar en menor tiempo cuando la persona interesada lo estime conveniente.

Cuando por cualquier circunstancia se produzca baja en nómina de la persona trabajadora que tuviera pendiente de reintegrar parte del anticipo, se le retendrá, en el último pago, la cuantía pendiente. Si no fuera suficiente se procederá según lo que establezca la Gerencia con objeto de no perjudicar a los intereses de la Fundación.

TÍTULO X

Dietas y gastos por razón del servicio

Artículo 51. Dietas.

Las personas trabajadoras de la Fundación que por necesidades del servicio deban realizar viajes o desplazamientos que les obligue a efectuar gastos de manutención y/o

pernoctar fuera de su domicilio, y en todo caso en municipio diferente al del lugar de trabajo habitual, tendrán derecho a percibir las compensaciones que se determinan a continuación, para viajes o desplazamientos dentro del territorio nacional o territorio extranjero.

Gastos de manutención:

El importe de la compensación por gastos de manutención será el que se fije mediante instrucción de la gerencia previa negociación con la comisión paritaria tomando como referencia las cantidades que oficialmente estén establecidas para el personal de la Universidad de Valladolid y del sector público autonómico, que no deberán ser justificados documentalmente, por cada comida principal.

Se considerará que las comidas principales se efectúan fuera de domicilio cuando, en el caso de la comida, el viaje o desplazamiento se inicie antes del fin de la jornada laboral de la mañana o finalice después de las 15'30 horas, y, en el caso de la cena, el viaje o desplazamiento finalice después de las 22 horas.

Gastos de alojamiento:

Previa justificación documental se abonarán los gastos efectivamente realizados contra factura del proveedor autorizado por la Fundación. Si el importe de la compensación excede las cantidades al que oficialmente esté establecido para el personal de la Universidad de Valladolid por alojamiento y desayuno conjuntamente, se requerirá autorización previa de la Gerencia de la Fundación, que resolverá a la vista de la justificación del gasto extraordinario.

Artículo 52. Gastos de transporte.

Los gastos de transporte que se originen como consecuencia de viajes o desplazamientos por razón del servicio se regirán por las siguientes reglas:

- Si el viaje o desplazamiento por razón de servicio se efectúa en vehículo particular, se abonarán los gastos que se fijen para el personal del sector público autonómico. No obstante, si el precio de los combustibles experimentara una subida importante, en torno al 25%, teniendo como referencia la fecha de entrada en vigor del convenio, a la cantidad fijada por kilómetro para el sector público se incrementará a la vista de la situación mediante resolución de la Gerencia. La cantidad incrementada estará sujeta a retención en el IRPF.

- Si se utilizan líneas regulares de transporte público se abonará el importe del billete o pasaje, en las mismas condiciones que el personal del sector público.

- Cuando el medio de transporte utilizado sea taxi o vehículo de alquiler (para este supuesto, se requerirá autorización previa de la Gerencia de la Fundación) se abonarán los gastos realmente efectuados, previa justificación de éstos.

- Los gastos de peaje y autopistas, así como los de uso de garajes y aparcamientos públicos, serán abonados por el importe justificado documentalmente.

- Para los desplazamientos dentro de la localidad donde radique el puesto de trabajo se abonará preferentemente el transporte público colectivo y en el caso

de utilizar vehículo particular se abonará la cantidad fijada por kilómetro para el sector público. Para calcular las distancias más rápidas para el uso de medios personales (ida y vuelta desde el puesto de trabajo) se utilizarán los mapas disponibles en los navegadores web. El uso de taxis tendrá carácter excepcional. En caso de desplazamiento a centros de la Universidad de Valladolid no se abonará kilometraje, ni otros gastos, salvo el coste del billete del transporte colectivo de viajeros en caso de ser necesario.

TÍTULO XI

Régimen asistencial

Artículo 53. Prevención de riesgos laborales. Derecho a la salud laboral.

La Fundación y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la normativa de desarrollo o que la sustituya.

Seguridad y salud.

Derecho a la protección: La persona trabajadora tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La Fundación está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus centros de trabajo, así como informar de los riesgos en el puesto de trabajo, a facilitar la participación de las personas trabajadoras en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a las personas trabajadoras que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas o utilizar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propia persona para sus compañeros/as o terceros.

Las autoridades de la Fundación se comprometen a cumplir las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo prevenido en la legislación sobre Seguridad y Salud Laboral, en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadoras y demás legislación vigente.

Derecho de participación de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la Fundación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, normativa de desarrollo o aquellas que las sustituyan.

Los delegados de prevención serán, en general, designados por y entre los/as representantes de las personas trabajadoras. No obstante, podrá elegirse a personas distintas de los/as representantes del personal, si bien la facultad de designación corresponde a dichos representantes. Tendrán el crédito adicional mensual legalmente establecido para la realización de funciones específicas en materia de salud laboral. El procedimiento de información a los/as delegados/as de prevención sobre las materias relacionadas con la seguridad y salud será por escrito o en otro soporte material.

Medidas de protección personal. Si después de adoptarse las medidas organizativas y de protección colectiva aún persistiese el riesgo, con carácter transitorio y hasta tanto se adopten aquellos mecanismos destinados a paliar el riesgo a través de medidas colectivas, se proporcionarán a las personas trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones.

Vigilancia de la salud.

La vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras a que viene obligada la Fundación sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en la normativa vigente. Tal y como se dispone en la misma, el acceso a la información médica se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

Revisión médica.

Todas las personas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho al menos a una revisión médica básica bienal, que la Fundación deberá facilitar sin coste para las personas trabajadoras. Asimismo, se facilitará una revisión oftalmológica en el CLÍNICA IOBA. Ambas tendrán carácter voluntario para las personas trabajadoras.

Artículo 54. Elementos de protección individual.

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de seguridad y salud laboral.

Las personas trabajadoras, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen.

Artículo 55. Declaración sobre el acoso moral en el trabajo.

La Fundación asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, actuando contra cuantas personas se demuestre que han realizado conductas hostigadoras. En cumplimiento de la normativa de aplicación la Fundación tendrá un Plan de igualdad y un Protocolo de acoso laboral y aquellos otros que vengan determinados por la normativa.

Asimismo, la Fundación dispone de un Protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral (acoso psicológico, sexual, por razón de sexo, orientación e identidad sexual o de expresión de género, con especial atención a las personas del colectivo LGTBI y a cualquier colectivo vulnerable, y acoso en el ámbito digital), así como un Código Ético de Buen Gobierno y de buenas prácticas de gestión que regula no sólo la relación entre las personas trabajadoras sino con los diferentes agentes externos con los que se interactúa.

Toda persona trabajadora ha de ser tratada de forma justa y con respeto por parte de sus superiores/as, subordinados/as y compañeros/as, de manera que cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada.

Será considerada falta muy grave la realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que, de forma reiterada y sistemática, busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A fin de desarrollar el presente artículo, la Fundación se compromete a negociar con los representantes de las personas trabajadoras, medidas destinadas a la prevención del acoso moral, así como al desarrollo de protocolos de actuación que contemplen el procedimiento de denuncias y resolución de estos conflictos, preservando los derechos de los implicados.

Artículo 56. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

Responsabilidad civil. La Fundación deberá contratar pólizas de seguro colectivo para todo el personal que garantice la responsabilidad civil en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo del automóvil y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados en esta póliza.

Accidentes. La Fundación deberá contratar pólizas de seguro colectivo de accidentes para todo el personal, que cubrirá muerte, invalidez absoluta y gran invalidez, en caso de accidente, sea cualquiera la causa que lo produzca, en el ámbito laboral.

Los derechos de este seguro serán compatibles con cualquier otro.

TÍTULO XII

Formación

Artículo 57. Principios Generales.

De conformidad con lo que previene el Estatuto de los trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y a la participación en cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia Fundación u otros organismos.

La formación profesional en la Fundación se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría profesional y puesto de trabajo.

- Adaptación de las personas trabajadoras al puesto de trabajo y a las modificaciones de éste.

- Especialización en alguna materia del propio puesto de trabajo.

- Ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permita prosperar en su carrera profesional y aspirar a promociones profesionales a través de la adquisición de conocimientos relacionados con otros puestos de trabajo de la Fundación.

- Conocimiento de idiomas extranjeros.

- Formación suficiente y adecuada en materia preventiva y de salud laboral.

- Acciones formativas sobre las medidas planificadas para la igualdad y la no discriminación, con especial referencia al colectivo LGTBI, y cualquier otro especialmente vulnerable.

Artículo 58. Comisión de Formación.

Se constituirá una comisión de formación, que estará integrada por tres representantes de la Fundación, nombrados por la Gerencia y tres representantes de las personas trabajadoras, designados por el Comité de Empresa. La comisión de formación ejercerá funciones de asesoramiento, impulso y seguimiento de los planes de formación de la Fundación. Para ello se reunirá de manera ordinaria una vez cada seis meses y de forma extraordinaria cuando la comisión de formación lo determine.

Artículo 59. Planes de Formación.

La Fundación deberá disponer de un plan de formación activo en el que se recogerán todas las necesidades previsibles de formación de las distintas áreas de actividad, dentro de las disponibilidades presupuestarias existentes y con la aprobación de la Gerencia. Este plan deberá ser equitativo, igualitario y transparente. La formación prevista en el plan podrá ser alterada en la medida en que varíen las necesidades de formación inicialmente detectadas.

La Fundación incluirá en sus presupuestos anuales una partida cuya finalidad será la financiación de la formación continua de sus personas trabajadoras.

TÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 60. Deberes del personal de la Fundación.

1. Son deberes de las personas trabajadoras de la Fundación Universidad de Valladolid:

a) Respetar la Constitución, el Estatuto de Autonomía y el resto del ordenamiento jurídico.

b) Ejercer sus tareas, funciones o cargos con lealtad e imparcialidad y servir con objetividad los intereses generales.

c) Cumplir las instrucciones profesionales recibidas por vía jerárquica.

d) Realizar las funciones o tareas que tengan asignadas.

e) Cumplir el régimen de jornada y horario establecidos. La diferencia negativa, dentro del cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por la persona trabajadora dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, con independencia de la responsabilidad disciplinaria a la que hubiera lugar.

f) Mantener sigilo de los asuntos que conozcan por razón de sus cargos o funciones y no hacer uso indebido de la información obtenida.

g) Guardar secreto de las materias cuya difusión esté prohibida legalmente.

h) Dar cuenta a las autoridades competentes de aquellas órdenes que, a su juicio, fuesen contrarias a la legalidad o constitutivas de delito.

i) Cumplir el régimen de incompatibilidades.

j) Tratar con atención y respeto a la ciudadanía y facilitar el cumplimiento de sus derechos y deberes.

k) Velar por la conservación y uso correcto de los locales, material, documentos e información a su cargo.

l) No utilizar los medios de propiedad de la Fundación en provecho propio ni ejercer sus cometidos de forma que puedan beneficiar ilegítimamente a sí mismos o a otras personas.

m) Tratar con corrección y consideración a los/as superiores jerárquicos, compañeros/as y subordinados/as.

n) Cumplir las funciones para la atención de los servicios mínimos fijados en caso de huelga.

o) Observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal o reglamentariamente.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será aplicable a todo el personal al servicio de la Fundación.

Artículo 61. Falta disciplinaria.

El incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal de la Fundación constituirá falta disciplinaria que dará lugar a la imposición de la sanción correspondiente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que pudiera haberse incurrido.

Las faltas podrán ser muy graves, graves o leves.

Artículo 62. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

1) Toda actuación que suponga discriminación y/o acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, sexo u orientación o identidad sexual o expresión de género, pertenencia al colectivo LGTBI u otro especialmente vulnerable, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2) El abandono del servicio.

3) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Fundación.

4) La publicación o utilización indebida de información a la que se tenga acceso por razón del puesto de trabajo.

5) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

6) La violación de la neutralidad o independencia políticas.

7) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

8) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

9) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

10) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.

11) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales de la Fundación en caso de huelga.

12) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.

13) Haber sido sancionado por la comisión de dos faltas graves en un período de un año.

Artículo 63. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones profesionales recibidas por vía jerárquica que afecte gravemente al funcionamiento de los servicios.

2) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, que no constituya falta muy grave.

3) La tolerancia de los superiores respecto a la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados/as.

4) La obstaculización o impedimento del ejercicio de las funciones de sus compañeros/as o subordinados/as, así como los actos, omisiones o conductas de cualquier naturaleza dirigidos a conseguir el desprestigio de aquellos/as, tanto en el ámbito personal como en el laboral.

5) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen un daño a la Fundación, a los/as usuarios/as o a los/as compañeros/as.

6) El incumplimiento del deber de reserva profesional, en lo que se refiere a los asuntos que conozca por razón de su puesto de trabajo, si causa perjuicio a la Fundación o se utiliza en beneficio propio.

7) La grave desconsideración con los superiores, compañeros/as o subordinados/as.

8) La grave falta de consideración con el ciudadano/a dentro del servicio encomendado.

9) La intervención en un procedimiento existiendo motivos de abstención establecidos legalmente.

10) La emisión de informes, la adopción de acuerdos o la realización de actuaciones manifiestamente ilegales, si causa perjuicio a la Fundación o a los/as usuarios/as y no constituye falta muy grave.

11) El atentado grave contra la dignidad de las personas trabajadoras o de la Fundación.

12) El causar daños graves en los locales, los materiales o los documentos del servicio.

13) La realización de actividades cuya compatibilidad hubiera podido reconocerse, previamente a la oportuna autorización.

14) La falta de rendimiento que afecte al funcionamiento normal de las áreas, si no constituye falta muy grave.

15) El incumplimiento injustificado de la normativa reguladora de la jornada y del horario de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de quince horas por mes natural de ausencia del trabajo.

16) La segunda falta injustificada de asistencia al trabajo en un período de tres meses, si la anterior han sido sancionadas como faltas leves.

17) Las acciones u omisiones reiteradas dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que se detecten los incumplimientos injustificados de la jornada y el horario de trabajo.

18) La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen premeditadamente socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 64. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.

2) La leve incorrección hacia el público o hacia superiores, compañeros/as o subordinados/as.

3) La falta de asistencia al trabajo injustificada de un día.

4) El incumplimiento de la jornada y el horario sin causa justificada, si no constituye falta grave.

5) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal, siempre que no constituya falta muy grave o grave.

Artículo 65. Personas responsables.

Incurrirán en idéntica responsabilidad disciplinaria, el personal autor de la falta, los/as superiores que la consintieren y quienes indujeren o encubrieren las faltas muy graves o graves cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Fundación o los usuarios.

Artículo 66. Sanciones disciplinarias.

Las sanciones que podrán imponerse son:

1) Despido.

2) Suspensión de empleo y sueldo.

3) Apercibimiento.

La sanción de despido sólo podrá imponerse por faltas muy graves, por resolución motivada de la Gerencia de la Fundación.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo podrán imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción de apercibimiento.

Artículo 67. Procedimiento disciplinario.

Mediante una instrucción interna se determinará el procedimiento disciplinario garantizando, en todo caso, los principios de legalidad, irretroactividad, celeridad y economía procesal, tipicidad, contradicción, audiencia, presunción de inocencia y proporcionalidad.

La instrucción determinará la adopción de medidas provisionales y la imposición de sanciones.

Para la graduación de las faltas y sanciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Intencionalidad.

b) Perturbación en el servicio.

c) Reiteración o reincidencia.

d) Grado de participación.

El plazo máximo para la resolución y notificación del procedimiento disciplinario será de seis meses.

Artículo 68. Prescripción de faltas y sanciones.

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

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

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Las faltas y sanciones se inscribirán de oficio en el expediente personal de la persona trabajadora. La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio en la forma que se determine reglamentariamente. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas.

Artículo 69. Norma sobre toxicomanías.

Con independencia del régimen disciplinario establecido, dada la consideración de enfermedad que las toxicomanías tienen, las partes firmantes se comprometen a proceder a las acciones conjuntas tendentes a la recuperación de la persona trabajadora afectada.

Artículo 70. Norma sobre salud mental.

Con independencia del régimen disciplinario establecido, dados los problemas laborales que pueden surgir por las enfermedades mentales, las partes firmantes se comprometen a proceder a las acciones conjuntas tendentes a la recuperación de la persona trabajadora afectada.

TÍTULO XIV

Derechos de representación sindical

Artículo 71. De las personas trabajadoras.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer libremente en el centro de trabajo sus opiniones.

Artículo 72. Elección de representantes.

Toda persona trabajadora podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos previstos en el del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Artículo 73. Crédito horario.

Toda persona trabajadora podrá disponer de diez horas laborales al año como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales o de Entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión y a la que haya sido oficialmente citado. Para el uso de este derecho se dará comunicación a la Gerencia de la Fundación con cuarenta y ocho horas de anticipación y aportando la correspondiente citación cuando ello sea factible.

Artículo 74. Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa disfrutarán de tiempo retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación.

La Fundación adecuará la organización del trabajo para garantizar que en ningún caso se limite el derecho de la persona trabajadora a realizar sus actividades sindicales.

Artículo 75. Locales y medios.

Se pondrá a disposición del comité de empresa un local adecuado, provisto del correspondiente mobiliario, material y medios técnicos, ofimáticos y de comunicación para que puedan desarrollar su actividad.

Artículo 76. Tablones de anuncios.

Se facilitará al Comité de Empresa los tablones de anuncio 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 ley. Estos tablones se instalarán en lugares bien visibles para conseguir que la información llegue fácilmente a Las personas trabajadoras.

De la misma manera, de acuerdo con las normas de la Fundación, se facilitará al Comité de Empresa la difusión de su información a través de los medios informáticos de uso general de la Fundación de modo que queda garantizado el ejercicio de este derecho.

Artículo 77. Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán, además de las garantías recogidas en el presente convenio, las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de aplicación durante el ejercicio de sus funciones y durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato.

Artículo 78. Acción Social.

La Fundación, a la vista de las disponibilidades presupuestarias, establecerá una línea de ayudas de acción social. Estas serán negociadas entre la Gerencia y el comité de empresa y se materializarán en cada convocatoria.

Se solicitará a la Universidad de Valladolid que el personal de la Fundación pueda acceder a las actividades, servicios e instalaciones que disfruta su personal y en las mismas condiciones.

Disposición adicional primera. Adecuación normativa.

Las posibles actualizaciones de las disposiciones legales y reglamentarias Estatales y/o de la Comunidad Autónoma que, en materia de personal, sean de aplicación a las fundaciones públicas autonómicas, actuarán como normas mínimas de derecho necesario, entendiéndose por tanto de aplicación directa, sin perjuicio de la pertinente actualización de la regulación contenida en este convenio si fuera procedente.

Disposición adicional segunda. Sistema de clasificación profesional.

En los tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente convenio la Gerencia de la Fundación, oído el Comité de Empresa, procederá a la reordenación de las categorías laborales de las personas trabajadoras sobre la base del sistema de categorías profesionales establecido en este convenio, respetando en todo caso las estipulaciones referentes a la garantía de las condiciones económicas más beneficiosas de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Disposición adicional tercera. Adaptación gramatical por razón de género.

En coherencia con el valor de la igualdad de género asumido por la Fundación, todas las denominaciones que en este convenio se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidas por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino.

Disposición final. Primera.

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas legales y reglamentarias aplicables al personal de las fundaciones del sector público.

La Fundación y el comité de empresa firmantes del presente convenio colectivo manifiestan su compromiso por velar por entornos de trabajo en los que no existen tratos vejatorios por cualquier razón. En igual sentido, manifiestan el rechazo absoluto a aquellas conductas que pudieren ser constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo y/o género, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

La Fundación mantendrá actualizado a la normativa vigente su protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral.

Disposición final. Segunda. Protección de las personas trabajadoras frente a la sustitución por inteligencia artificial (IA).

La Fundación garantizará la estabilidad laboral y protección de los derechos de las personas trabajadoras frente a la introducción de tecnologías de IA y automatización en el lugar de trabajo. La Fundación se compromete a no sustituir, ni reemplazar, ni despedir a las personas trabajadoras por sistemas de inteligencia artificial o tecnologías automatizadas para la realización de las funciones, tareas o responsabilidades actualmente desempeñadas por el personal cubierto bajo este convenio colectivo. Cualquier implementación de IA deberá estar orientada a complementar y mejorar el trabajo humano, en lugar de sustituirlo.

Grupos

Grupo I.		*Anual*	*Mensual*
	Médico/a:	34.494,74	2.463,91
	Facultativo/a especialista no medico/a	34.494,74	2.463,91
	Enfermera/o especialista	33.543,78	2.395,98
	Óptico/a optometrista especialista	33.543,78	2.395,98
	Profesor/a especialista	33.543,78	2.395,98
	Técnico Superior	33.543,78	2.395,98
	Técnico Superior Informático	33.543,78	2.395,98
Grupo II.			
	Profesor/a	28.554,18	2.039,58
	Enfermera/o	28.554,18	2.039,58
	Óptico/a optometrista	28.554,18	2.039,58
	Técnico Gestión	28.554,18	2.039,58
	Técnico de Gestión Informática	28.554,18	2.039,58
	Administrador/a de Infraestructuras	28.554,18	2.039,58
Grupo III.			
	Técnico/a de Apoyo	25.221,71	1.801,55
	Técnico/a de Soporte Informático	25.221,71	1.801,55
	Técnico/a especialista-Técnico/a de Laboratorio	25.221,71	1.801,55
	Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería especialista	25.221,71	1.801,55
	Oficial de 1ª Administración.	21.189,30	1.513,52
	Técnico/a Especialista.	25.221,71	1.801,55
Grupo IV			
	Auxiliar Administrativo	17.956,16	1.282,58
	Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería	21.189,30	1.513,52
	Oficial de oficios	21.189,30	1.513,52

Complemento de antigüedad

		Anual	*Mensual*
	Complemento de antigüedad (CP consolidado)	238,59	17,04
	Trienio todos los grupos (14 pagas)	715,76	51,12

Complemento de cargo

		Puesto de trabajo		
			Anual	Mensual
		Director/a financiero/a	21.809,11	1.557,79
		Director/a administrativo/a área clínica del CLÍNICA IOBA	21.809,11	1.557,79
		Director/a de área/departamento	11.306,00	807,57
		Director/a-médico área clínica del CLÍNICA IOBA	7.915,02	565,36
		Coordinador/a-jefe/a de Área	4.036,51	288,32
		Secretaria de Dirección	4.036,51	288,32

Complemento de investigación médica (14 mensualidades)

		Importe anual	*Importe mensual*
	Hasta cinco años de dedicación investigadora en el CLÍNICA IOBA	10.289,60	734,97
	Más de cinco años de dedicación investigadora en el CLÍNICA IOBA	14.247,42	1.017,67

Complemento de incentivos sanitarios. 12 mensualidades

	Valor máximo incentivos (12 mensualidades máximo, siempre que se cumplan los objetivos previamente acordados)	*Anual*	*Mensual*
	Médico	27.114,50	2.259,54
	Enfermero/a, Enfermero/a especialista	22.000	1.833,33
	Óptico/a, Óptico/a especialista	22.000	1833,33
	Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería, TCAE especialista.	12.000	1.000

Complemento de plena disponibilidad. 14 mensualidades

		Anual	*Mensual*
	Complemento de plena disponibilidad ordinaria	3.960,16	282,87
	Complemento de plena disponibilidad especial	2.000	143,00

Complemento de jornada a turnos. 14 mensualidades

		Importe anual	*Importe mensual*
	Grupo I	2.100	150
	Grupo II	2.100	150
	Grupo III	2.100	150
	Grupo IV	2.100	150

Complemento de jornada de mañana y tarde de lunes a jueves en 12 mensualidades

		Anual	*Mensual*
	Grupo I	2.100	175
	Grupo II	2.100	175
	Grupo III	2.100	175
	Grupo IV	2.100	175

Complemento de singularidad del puesto de trabajo. 14 mensualidades

		Anual	*Mensual*
		2.100	150

Personal vinculado a proyectos o programas de investigación

Personal no administrativo		*Anual*	*Mensual*
	Investigador/a senior	33.519,42	2.394,24
	Investigador/a junior	27.534,47	1.966,75
	Técnico/a	30.513,09	2.179,51
	Técnico/a ayudante	25.665,20	1.833,23
	Técnico especializado	21.802,68	1.557,33
	Oficial	16.193,52	1.156,68
Personal administrativo			
	Oficial 1ª administrative	20.184,11	1.441,72
	Auxiliar administrative	16.193,52	1.156,68

CV: BOCYL-D-04042025-30