



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo da Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela (código de convenio número 15101012012021)

Expediente: 15/01/0110/2021

Código de Convenio número 15101012012021

O 14 de xullo do 2021, presentouse polo REGCON a solicitude para tramitar o convenio colectivo da Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela.

O 20 de setembro e o 1 de decembro do 2021, persoal desta xefatura territorial emitiu sendas comunicacións de subsanación para emendar/aclarar unha serie de aspectos da documentación presentada.

O 6 de outubro e o 22 de decembro do 2021, respectivamente, respondeuse ás anteditas comunicacións, coa achega dunha serie de documentos.

A tramitación deste procedemento regúlase no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015), no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012) e na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

A persoa titular desta xefatura territorial é a competente para resolver a inscrición do convenio colectivo de referencia e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no Decreto 130/2020, do 17 de setembro, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 190, do 18 de setembro de 2020) e no seu artigo 57, en consonancia co artigo 28 do Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego e Igualdade (DOG núm. 253, de 17 de decembro de 2020).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscibir o convenio colectivo da Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 23 de decembro de 2021

A xefa territorial

Judit Fontela Baró

CONVENIO COLECTIVO DA FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

CAPÍTULO I. DISPOSICIÓNS XERAIS

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: GRUPOS, SUBGRUPOS E NIVEIS PROFESIONAIS

CAPÍTULO III. DEREITOS E DEBERES DOS TRABALLADORES E TRABALLADORAS

CAPÍTULO IV. RÉXIME DE PERSOAL, INCORPORACIÓN E MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

CAPÍTULO V. XORNADA DE TRABALLO

CAPÍTULO VI. PERMISOS E EXCEDENCIAS E CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR

CAPÍTULO VII. SISTEMA RETRIBUTIVO

CAPÍTULO VIII. SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO E PROTECCIÓN DO MEDIO AMBIENTE

CAPÍTULO IX. RÉXIME DISCIPLINARIO

CAPÍTULO X. DEREITOS DE REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES E TRABALLADORAS

CAPÍTULO XI. GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDADE, PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELLECTUAL

CAPÍTULO XII. FORMACIÓN DO PERSOAL

CAPÍTULO XIII. DEREITOS DAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

CAPÍTULO XIV. IGUALDADE DE MULLERES E HOMES

CAPÍTULO XV. IDIOMA

DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS

DISPOSICIÓNS DERRADEIRAS

CAPÍTULO I**DISPOSICIÓNS XERAIS****Artigo 1. Ámbito territorial**

Este convenio colectivo establece e regula as condicións de traballo en todos os centros de traballo actuais da Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela (en diante, a Fundación) radicados na provincia de A Coruña, así como naquéloutros que voluntariamente se adscriban ou se poidan crear no futuro mediante, neste caso, o procedemento de adhesión normativamente establecido para tal fin e tramitado ante a autoridade laboral competente.

Artigo 2. Ámbito funcional e persoal de aplicación

1. Este convenio colectivo de empresa será de aplicación ao persoal que preste servizos na Fundación, mediante contrato laboral formalizado por escrito en calquera das modalidades previstas pola normativa vixente, incluídas as establecidas na Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación.

A Fundación ten por obxecto impulsar a investigación, a docencia, a formación, o desenvolvemento científico-tecnolóxico e a innovación no ámbito sanitario e en Ciencias da Saúde, a xestión de plans e programas de investigación biomédica e apoio e asesoramento aos profesionais e investigadores dos centros do Sistema Sanitario Público de Galicia e do Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela, e a realización de labores de difusión e divulgación da súa actividade investigadora, así como a realización de outras actividades que podan contribuír á consecución do obxecto fundacional, caracterizado polo interese xeral galego.

2. O persoal que a continuación se relaciona queda excluído do ámbito de aplicación deste convenio colectivo:

a) O persoal de alta dirección, suxeito ao Real decreto 1382/1985, do 1 de agosto.

b) O persoal ao que se fai referencia nos artigos 1.3 e 2 do Estatuto dos traballadores, segundo o texto refundido aprobado polo Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro (en diante, Estatuto dos traballadores), así como calquera outro persoal que esta norma poida excluír do seu ámbito de aplicación.

c) Os profesionais que, no exercicio da súa actividade profesional libre, reciban unha contraprestación económica pola devandita actividade, aínda cando por pacto realicen a súa actividade profesional nos locais da Fundación. Nestes casos prevalecerá o que se estableza nos contratos ou convenios formalizados por escrito para o arrendamento do seu servizo e/ou colaboración externa.

d) O persoal vinculado mediante bolsa, segundo o disposto no Real decreto 1493/2011, do 24 de outubro.

O devandito persoal rexerese exclusivamente polos termos e condicións establecidos nas súas convocatorias.

e) O persoal que teña vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar actividades que a Fundación non desempeña directamente.

f) O persoal vinculado á correspondente área sanitaria do Servizo Galego de Saúde mediante nomeamento ou contrato laboral nas modalidades previstas no Estatuto dos traballadores e na Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, formalizado polas citadas direccións xerencia.

g) O persoal que estea desenvolvendo na Fundación unha estancia temporal como «visitante», «voluntario», «emérito» ou similar, participando nalgún dos grupos de investigación da Fundación, ao amparo dun programa ou convenio de colaboración ou nos termos previstos na Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, en relación coa mobilidade de investigadores.

Artigo 3. Vixencia e duración

Este convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no boletín oficial correspondente, cuns efectos iniciais de dous anos.

Non obstante, para o persoal que estea a traballar na Fundación no ano 2021, a aplicación das táboas salariais, tanto na súa parte fixa como na variable, que se recollen no seu anexo para a súa aplicación no primeiro ano de vixencia, terá efectos de forma retroactiva desde o 1 de xaneiro de 2021 ou desde a data da súa incorporación, con independencia da data da súa publicación e sen prexuízo do prazo de tres meses previsto para levar a cabo a adscrición do persoal ao grupo, subgrupo e nivel correspondente de acordo co sistema de clasificación profesional contida no convenio.

Do mesmo xeito, a aplicación das táboas salariais que se recollen no anexo do convenio para a súa aplicación no segundo ano de vixencia terá efectos desde o 1 de xaneiro de 2022.

A vixencia deste convenio extinguirase o 31 de decembro de 2022. Quedará prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dun ano, a non ser que sexa obxecto de denuncia expresa por unha das partes.

Artigo 4. Denuncia

A denuncia para a revisión do convenio efectuarase por escrito e dentro dos tres meses anteriores á data do seu vencemento inicial ou á de calquera das súas prórrogas.

A denuncia poderá efectuala, a través do Comité de Empresa, a Dirección da Fundación ou calquera organización sindical con lexitimación inicial para a negociación do convenio e teráselle que comunicar á representación da Fundación e sindical que tamén teñan esta lexitimación inicial, así como á autoridade laboral nos termos que establece o Estatuto dos traballadores.

Artigo 5. Prórroga

Se ningunha das partes asinantes procede á denuncia do presente convenio, quedarán automaticamente prorrogado ao finalizar a súa vixencia por períodos anuais.

Finalizada a vixencia deste convenio, denunciado ou non, e ata que se logre acordo expreso sobre outro que o substitúa, prorrogarase a totalidade do seu contido. Incrementarase anualmente o importe das retribucións establecidas no anexo do convenio, tanto na súa parte fixa como na variable, de cada categoría mentres se manteña a aplicación do convenio ata a formalización dun novo, con base na taxa de variación anual do ano anterior experimentada polo índice de prezos de consumo (IPC), cando esta sexa positiva.

Artigo 6. Comisión Negociadora

A Comisión Negociadora do novo convenio colectivo constituirase formalmente no prazo máximo dun mes a partir da data en que o convenio sexa denunciado. A composición da comisión axustarase ao establecido nos artigos 87 e 88 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 7. Comisión Paritaria

1. A Fundación e os representantes dos traballadores e traballadoras como partes asinantes deste convenio acordan a creación da Comisión Paritaria como organismo de vixilancia, control e interpretación e desenvolvemento do convenio e do seu cumprimento.

Será preceptiva a súa actuación e ditame antes de que as partes eleven as súas discrepancias a unha instancia de arbitraje ou xudicial superior.

2. As organizacións representativas asinantes deste convenio acordarán o regulamento de funcionamento da Comisión Paritaria no prazo máximo de seis meses desde a súa entrada en vigor.

3. Esta comisión será conxunta para as tres fundacións galegas de investigación (a Fundación Profesor Novoa Santos, a Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela e a Fundación Biomédica Galicia Sur) e estará constituída por dous membros designados por parte dos representantes dos traballadores e traballadoras de cada comité

de empresa e outros dous membros designados por parte de cada fundación. A Presidencia recaerá nun membro das fundacións e a Secretaría nun membro da representación do persoal.

A Comisión Paritaria poderá utilizar, ademais, os servizos permanentes ou ocasionais de asesores en todas as materias que son da súa competencia.

4. As funcións específicas da Comisión Paritaria son as seguintes:

a) Interpretar o convenio e resolver as cuestións ou os problemas que ambas as partes sometan á súa consideración ou nos casos que prevé concretamente este texto. Estes acordos de interpretación e desenvolvemento do convenio serán vinculantes para as partes nos mesmos termos que o convenio colectivo e formarán parte del incorporándoos como anexos.

b) Intervir nos conflitos colectivos exercendo as funcións de mediación, tras a audiencia de ambas as partes, co fin de alcanzar acordos autocompositivos.

c) Vixiar o cumprimento do pactado.

d) Analizar a evolución das relacións entre as partes contratantes. O exercicio das funcións anteriores non debe obstaculizar en ningún caso a competencia respectiva da xurisdición social que prevén as disposicións legais.

5. O domicilio da Comisión Paritaria establécese na sede electrónica comision.paritaria.fundacions.investigacion@sergas.es.

6. Ambas as partes conveñen en poñer en coñecemento da Comisión Paritaria todas as dúbidas, discrepancias e os conflitos que poidan existir como consecuencia da interpretación e da aplicación do convenio, para que a comisión emita un ditame ou actúe da forma regulamentaria prevista.

Os acordos da comisión requirirán para a súa validez a unanimidade. En caso de imposibilidade de acordo, recorrerase ao procedemento extraxudicial de solución de conflitos de traballo (AGA).

7. A comisión reunirse, con carácter ordinario, unha vez ao trimestre. A convocatoria debe facerse por escrito cunha antelación mínima de dez días hábiles, indicarse a orde do día e a data da reunión, achegando a documentación necesaria.

8. A comisión reunirse con carácter extraordinario cada vez que o solicite algunha das organizacións sindicais ou patronais asinantes do convenio e deberá realizarse no prazo de sete días naturais contados desde o día seguinte ao da convocatoria. A documentación deberá enviarse cunha antelación mínima de 48 horas.

9. A Comisión Paritaria constituirase nos vinte días hábiles seguintes á entrada en vigor do convenio colectivo.

Artigo 8. Mediación e arbitraje.

Ante a importancia que poida ter para a resolución pacífica dos conflitos colectivos laborais, as partes asinantes do presente convenio acordan adherirse ás disposicións contidas no AGA (Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo), para a resolución de calquera discrepancia ou conflito derivada da interpretación ou aplicación do contido do presente Convenio e, en particular, os recollidos dentro do ámbito obxectivo do propio acordo.

Artigo 9. Prelación de normas

As normas que contén este convenio regularán con carácter preferente as relacións entre a Fundación e os seus traballadores e traballadoras e terá prioridade aplicativa en todas as materias recollidas no artigo 84.2 do Estatuto dos Traballadores.

Naquilo que non estea previsto, axustarase ao que dispoñen o Estatuto dos traballadores e outras disposicións de aplicación.

Artigo 10. Vinculación á totalidade

1. As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2. Con todo, no caso de declaración de nulidade xudicial dalgunha das súas cláusulas, procederase a negociar novamente o seu contido e substituirase a cláusula anulada polo novo acordo que se adopte, o cal, en todo caso, haberá de preservar o equilibrio xeral de dereitos e obrigacións entre as partes que entraña o conxunto da presente norma convencional.

Artigo 11. Dereitos *ad personam*

Con carácter estritamente persoal, respectaranse como dereitos *ad personam* as condicións máis vantaxosas en cómputo global recoñecidas documentalmente que estean vixentes no momento da entrada en vigor deste convenio cando, concorrendo nas condicións de homoxeneidade, resulten máis beneficiosas para os traballadores e traballadoras.

A diferenza salarial entre as táboas pactadas no actual convenio e os salarios percibidos anteriormente ao presente convenio quedará como complementos *ad personam*. Deberán figurar desagregados no recibo de salarios.

Artigo 12. Absorción e compensación

As condicións pactadas neste convenio son compensables en cómputo anual coas que anteriormente rexesen por mellora pactada ou unilateralmente concedidas pola Fundación, imperativo legal ou pactos de calquera clase. Polo tanto, o persoal que no momento da entrada en vigor deste convenio teña condicións económicas, laborais ou de calquera índole superiores ás aquí recollidas, en conxunto e en cómputo anual, continuará gozando delas.

Tendo en conta a natureza do convenio, as disposicións legais que se diten no futuro e que impliquen variación económica en todos ou nalgúns dos conceptos retributivos, unicamente terán eficacia práctica se, consideradas no seu cómputo global anual, superan as condicións establecidas neste convenio.

Artigo 13. Cláusula inclusiva

O marco normativo no que se inscribe este convenio proscribe a discriminación por razón de sexo. Nese contexto, os substantivos variables ou os comúns concordados deben interpretarse nun sentido inclusivo de mulleres e homes, cando se trate de termos de xénero gramatical masculino referidos a persoas ou grupos de persoas non identificadas especificamente.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: GRUPOS, SUBGRUPOS E NIVEIS PROFESIONAIS

Artigo 14. Disposicións xerais

1. A clasificación profesional ten por obxecto asignarlle a todo o persoal da Fundación un grupo profesional, subgrupo e, de ser o caso, nivel, segundo as súas funcións, titulación e o contido xeral do traballo que presta en cada modalidade contractual, segundo se especifica a continuación.

Todos os traballadores e traballadoras afectados polo presente convenio se integrarán nesta clasificación profesional, para cuxo efecto a Fundación dispoñerá dun máximo de tres meses desde a súa entrada en vigor para realizar a adaptación do persoal á clasificación profesional que se establece.

2. Enténdese por grupo profesional o que agrupa unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación. Dentro dun mesmo grupo poderán coexistir distintas titulacións e aptitudes profesionais, así como diferentes contidos da prestación, por canto poderán incluír distintas tarefas, funcións, especialidades profesionais ou responsabilidades asignadas aos traballadores e traballadoras.

3. O sistema de clasificación profesional será a base sobre a que se regulará a forma de levar a cabo a mobilidade funcional e os seus distintos supostos.

4. O sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo o persoal cuxo traballo se desenvolva dentro da actividade enmarcada no ámbito funcional deste convenio.

Artigo 15. Aspectos básicos de clasificación

1. Establécese o sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendendo aos criterios que o artigo 22 do Estatuto dos traballadores fixa para a existencia dun grupo profesional: aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación.

2. A clasificación profesional realízase en áreas de actividade e grupos profesionais por interpretación e aplicación de factores xerais obxectivos e polas tarefas e funcións que desenvolven os traballadores e traballadoras. Estes, en función da actividade profesional que desenvolven, serán adscritos a unha determinada área de actividade e a un grupo profesional dos establecidos neste capítulo, circunstancias que definirán a súa posición no esquema organizativo e retributivo da empresa.

A posesión por parte dun traballador ou traballadora dalgunha ou todas as capacidades representativas dun grupo profesional determinado non implica necesariamente a súa adscrición a este, senón que a súa clasificación estará determinada pola esixencia e o exercicio efectivo de tales capacidades nas funcións correspondentes ao seu posto de traballo. En calquera caso, estes coñecementos por parte do traballador ou traballadora seranlle válidos e a empresa deberá telos en conta nas promocións que se poidan proxectar.

A clasificación profesional que se establece non obriga a dispoñer de todas as actividades, labores ou funcións que aquí quedan reflectidas nos distintos grupos profesionais e áreas de actividade se a necesidade, o carácter e o volume de actividade da empresa ou entidade non o require.

3. Os factores que orientarán a clasificación profesional dos traballadores e traballadoras e que, polo tanto, serán indicativos da pertenza de cada un destes a un determinado grupo profesional, todo iso segundo os criterios determinados no artigo 22 do Estatuto dos traballadores, son os que se definen a continuación:

3.1. Formación: factor para cuxa valoración se terá en conta o conxunto de coñecementos, experiencia e habilidades requiridos para o normal desempeño dun posto de traballo, referidos a unha función ou actividade empresarial. Este factor está formado por:

- Titulación: considera o nivel inicial mínimo e suficiente de coñecementos teóricos que debe posuír unha persoa para chegar a desempeñar satisfactoriamente as funcións do posto de traballo.

- Especialización: considera a esixencia de coñecementos especializados ou complementarios á formación inicial básica.

- Experiencia: experiencia laboral demostrable noutros postos de igual ou similar categoría.

3.2. Autonomía: factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de dependencia xerárquica no desempeño das funcións, así como o grao de decisión e de acción concedido a unha determinada ocupación para alcanzar os resultados establecidos.

3.3. Responsabilidade: factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de autonomía de acción do titular da función, o nivel de influencia sobre os resultados e a relevancia da xestión sobre os recursos humanos, técnicos e produtivos.

3.4. Mando: factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de supervisión e ordenación de funcións e tarefas, a capacidade de interrelación, as características do colectivo e o número de persoas sobre as que exerce o mando.

3.5. Complexidade: factor para cuxa valoración se terá en conta o número e o grao de integración dos diversos factores antes enumerados na tarefa ou posto encomendado.

Artigo 16. Grupos profesionais

As funcións ou labores descritos para determinar o contido xeral da prestación a título de exemplo en todos os grupos profesionais que a continuación se indican teñen un carácter enunciativo, non limitativo e deben servir de referencia para a asignación de postos análogos que xa existan con outra denominación, así como os que poidan xurdir con posterioridade froito da propia evolución do sector.

Desde o momento en que exista un traballador ou traballadora que realice de forma habitual as funcións específicas da definición dun grupo e actividade profesional, haberá de ser remunerado, polo menos, coa retribución que a esta se lle asigne neste convenio.

Polivalencia funcional: se levan a cabo dúas ou máis funcións propias de máis dun grupo profesional, a equiparación realizarase en virtude das funcións que desempeñe durante maior tempo.

Os grupos profesionais son os seguintes:

GRUPO 1. PERSOAL DE INVESTIGACIÓN

Inclúese neste grupo o persoal con titulación académica cuxa función principal consiste en exercer tarefas de procura e xeración de novo coñecemento científico, no ámbito da biomedicina, así como a creación, desenvolvemento, difusión e transferencia do coñecemento.

Este grupo engloba os seguintes subgrupos profesionais e, de ser o caso, niveis:

Subgrupo 1.1. Investigadores

Este subgrupo engloba os seguintes niveis:

Nivel 1. Investigador R4: é o investigador que, atendendo á súa ampla experiencia como investigador posdoutoramento e calidade científica, lidera, dirixe e coordina un grupo de investigación con autonomía e independencia, coordina un grupo de persoas e responde directamente ante a Dirección Científica da institución e/ou ante a Dirección da Fundación.

Deberá estar en posesión do título de doutor.

Os investigadores R4 serán avaliados polo menos cada catro anos polo Comité Científico Externo, que poderá elevar ao Consello Reitor a súa proposta de modificación de nivel.

Nivel 2. Investigador R3: é o investigador, con experiencia demostrada como investigador posdoutoramento, beneficiario de programas de incorporación de doutores de axencias financiadoras de investigación externas ou de plans de dinamización da investigación propios da entidade, contratados para o desenvolvemento de actividades de investigación e especialización científica nunha liña de investigación que se atopa baixo o seu liderado. Lidera proxectos de investigación como responsable.

Deberá estar en posesión do título de doutor.

Responden ante o responsable do grupo, se existise ou, na súa falta, ante a Dirección Científica e/ou ante a Dirección da Fundación.

Os investigadores R3 serán avaliados polo menos cada catro anos polo Comité Científico Interno, que poderá elevar ao Comité Científico Externo a súa proposta de modificación de nivel.

Nivel 3. Investigador R2: é o investigador en etapa de formación de posdoutoramento e cuxo traballo consistirá na realización de tarefas de investigación orientadas á obtención dun elevado perfeccionamento e especialización profesional. Inclúense nesta categoría os beneficiarios de programas de incorporación de doutores, contratados para o desenvolvemento de actividades de investigación, de innovación e de especialización científica nunha liña de investigación que está baixo o liderado doutro investigador. Calquera nova solicitude de incorporación dun investigador R2 debe ser presentada polo investigador R3 ou R4 responsable e comunicada ao Comité Científico Interno.

Deberá estar en posesión do título de doutor.

Establécense dúas subcategorías:

R2.a. Son investigadores de posdoutoramento.

R2.b. Son aqueles investigadores de posdoutoramento contratados en institucións científicas públicas ou privadas de recoñecido prestixio a xuízo do Comité Científico Interno do Instituto, por un tempo superior a dous anos, que cumpran polo menos un destes requisitos:

1. Conseguir unha convocatoria Sara Borrell ou Juan de la Cierva.
2. Máis de cinco publicacións en revistas D1, Q1 ou Q2 como autor de referencia e máis de cinco publicacións sen contar coas precedentes.

Alternativamente, que cumpran, polo menos, dous dos seguintes requisitos:

1. Estancias en centros de investigación fóra de España, de recoñecido prestixio a xuízo do Comité Científico Interno, por un período superior a un ano non necesariamente consecutivo desde o inicio do seu contrato de predoutoramento.
2. Que conste como inventor de, polo menos, unha solicitude de patente.
3. Participante rexistrado en máis de tres proxectos de investigación obtidos en convocatorias públicas ou privadas competitivas, desde o inicio do seu contrato predoutoramento.

O paso dun investigador R2a a R2b debe de ser iniciado polo propio investigador R2 e presentado polo investigador R3 ou R4 responsable ao Comité Científico Interno.

Nivel 4. Investigador R1: é o investigador con contrato predoutoramento que fose admitido nun programa de doutoramento cuxo traballo consistirá na realización simultánea, por unha banda, de tarefas de investigación nun proxecto específico e novo e, por outra, do conxunto de actividades, integrantes do programa de doutoramento, conducentes á adquisición das competencias e habilidades necesarias para a obtención do título universitario oficial de doutoramento, sen que poida esixírselle a realización de calquera outra actividade que desvirtúe a finalidade investigadora e formativa do contrato.

Deberá estar en posesión do título de licenciado, enxeñeiro, arquitecto, graduado universitario con grao de polo menos 300 créditos ECTS ou máster universitario ou equivalente.

Subgrupo 1.2. Persoal de apoio á investigación

Inclúese neste grupo o persoal con titulación académica cuxa función principal consiste en dar soporte ao desenvolvemento de áreas, liñas ou proxectos de investigación principalmente nos laboratorios e estudos clínicos, con formación teórica e práctica.

Este subgrupo engloba os seguintes niveis:

Nivel 1. Titulado superior doutor: é o profesional, con titulación de doutoramento, que lle presta servizos altamente especializados científico-técnicos á comunidade investigadora e é responsable de plataformas especializadas.

Nivel 2. Titulado superior especialista: é o profesional, titulado superior con formación sanitaria especializada (MIR, BIR, PIR, QUIR, FIR), que realiza tarefas de investigación básica ou clínica a través de plataformas ou servizos de apoio á investigación ou directamente nos grupos de investigación. Exerce a súa función con autonomía, responsabilidade e iniciativa para organizar o seu traballo e/ou o doutros, e realiza o seu labor baixo unha supervisión dos resultados obtidos.

Nivel 3. Titulado graduado I: é o profesional, con titulación de licenciado ou grao de máis de 300 ECTS ou equivalente, que lle presta servizos científico-técnicos á comunidade investigadora a través de plataformas ou servizos de apoio á inves-

tigación ou directamente nos grupos de investigación. Exerce a súa función con autonomía, responsabilidade e iniciativa para organizar o seu traballo e/ou o doutros, e realiza o seu labor baixo unha supervisión dos resultados obtidos.

Nivel 4. Titulado graduado II: é o profesional, con titulación de diplomado ou grao de menos de 300 ECTS ou equivalente, cun alto grao de especialización en determinada técnica, infraestrutura ou área de coñecemento e que exerce o seu traballo con responsabilidade plena.

Nivel 5. Técnico superior FP2: é o profesional, que polo menos está en posesión do título de FP2 ou equivalente, que realiza o seu traballo con grao de perfección e responsabilidade, pero con supervisión funcional directa, asistindo a un investigador no desenvolvemento de labores de apoio técnico propias da investigación.

Nivel 6. Técnico medio FPI: é o profesional, que polo menos está en posesión do título de FP1 ou equivalente, que realiza o seu traballo con técnicas básicas sen responsabilidade, con supervisión funcional directa, asistindo a un investigador no desenvolvemento de labores de apoio técnico propias da investigación baixo as directrices dun superior e que depende dun xefe inmediato superior que supervisa o seu traballo.

GRUPO 2. PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E XESTIÓN

Correspóndelle ao persoal de administración e servizos a xestión técnica, económica e administrativa, así como o apoio, asesoramento e asistencia no desenvolvemento das funcións da Fundación, particularmente nas áreas de recursos humanos, organización administrativa, xestión de proxectos, informática, arquivos, bibliotecas, información, servizos xerais, servizos científico-técnicos, así como o soporte á investigación e a transferencia de tecnoloxía e a calquera outro proceso de xestión administrativa e de soporte que se determine necesario no cumprimento dos seus obxectivos.

Este grupo engloba os seguintes subgrupos profesionais e, de ser o caso, niveis:

Subgrupo 2.1. Persoal titulado

É o profesional que, posuíndo titulación universitaria media ou superior, foi incorporado mediante contrato de traballo e exerce no centro de forma permanente e con responsabilidade directa as funcións especializadas ou asesoras para as que está facultado con exclusividade en virtude do título que posúe.

Este subgrupo engloba os seguintes niveis:

Nivel 1. Técnico superior de administración e xestión: é o profesional, con titulación de licenciado ou grao de máis de 300 ECTS ou equivalente, cun alto grao de especialización nunha determinada técnica, infraestrutura ou área de coñecemento, e que exerce o seu traballo con responsabilidade plena, coordinando e dirixindo o persoal de máis dunha sección ou servizo do centro ou un destes cando a súa importancia, a xuízo da dirección do centro, o requira.

Nivel 2. Titulado graduado I: é o profesional, con titulación de licenciado ou grao de máis de 300 ECTS ou equivalente, cun alto grao de especialización nunha determinada técnica, infraestrutura ou área de coñecemento, e que exerce o seu traballo con responsabilidade plena.

Nivel 3. Titulado graduado II: é o profesional, con titulación de diplomado ou grao de menos de 300 ECTS ou equivalente, cun alto grao de especialización nunha determinada técnica, infraestrutura ou área de coñecemento, e que exerce o seu traballo con responsabilidade plena.

Subgrupo 2.2. Persoal administrativo

A este subgrupo quedan adscritas as persoas que desenvolvan a súa prestación no ámbito da xestión administrativa. A súa tarefa caracterízase en esencia por executar instrucións concretas, claramente establecidas, cun grao de dependencia substancial e cuxa responsabilidade está limitada por unha supervisión directa e sistemática. Isto non exclúe que poidan realizar de forma esporádica tarefas de certa autonomía e que poidan esixir dun certo grao de iniciativa, como consecuencia directa do requirimento de adecuados coñecementos teóricos, profesionais e/ou aptitudes prácticas.

Este subgrupo engloba os seguintes niveis:

Nivel 1. Técnico superior FP2: é o profesional que, pola súa capacitación profesional e experiencia desempeña as funcións burocráticas ou contables máis delicadas ou de maior responsabilidade, que esixan iniciativa, leva a cabo funcións de contabilidade e administración en xeral e posúe capacidade para organizar traballo administrativo, de acordo con obxectivos ou instrucións. Requírese titulación mínima de FP2 ou equivalente.

Nivel 2. Técnico medio FPI: é o profesional que exerce funcións de xestión, administrativas ou contables, despacha correspondencia ou tramita documentos con responsabilidade delegada, pero con supervisión funcional directa. Requírese titulación mínima de FP1 ou equivalente.

GRUPO 3. PERSOAL DE SERVIZOS AUXILIARES

É aquel profesional que desenvolve as súas funcións en oficios varios executando tarefas simples que non esixen titulación, tales como vixilancia, conserxería, limpeza e mantemento. Non se require formación especial salvo os certificados de profesionalidade ou formación equivalente se polas características do lugar de traballo fosen necesarios legalmente.

CAPÍTULO III

DEREITOS E DEBERES DE TRABALLADORAS E TRABALLADORES

Artigo 17. Dereitos dos traballadores e traballadoras

1. Os traballadores e traballadoras da Fundación teñen os seguintes dereitos de carácter individual:

a) Ao exercicio ou desenvolvemento das funcións ou tarefas propias que correspondan ao seu grupo profesional e categoría, así como o recoñecemento da súa cualificación profesional.

b) Á promoción, desenvolvemento e avaliación profesional do seu traballo.

c) Ao acceso en igualdade á formación continuada axeitada á categoría que ocupe e á súa futura promoción profesional dentro do plan de formación.

d) Á non discriminación por razón de nacemento, orixe racial u étnica, xénero, sexo ou orientación sexual, relixión ou conviccións, opinión, discapacidade, idade, afiliación sindical ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

e) Á integridade física, a recibir protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, así como sobre riscos xerais no centro de traballo ou derivados do traballo habitual e á información e formación específica nesta materia conforme ao disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

f) Ao respecto á súa intimidade, orientación sexual, propia imaxe e dignidade no traballo, especialmente fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, moral e laboral.

g) Á percepción das retribucións establecidas en cada caso.

h) Ás vacacións, descansos, permisos, licenzas e dereitos de conciliación que correspondan de acordo co seu contrato laboral, con este convenio e coa lexislación laboral vixente.

i) Á estabilidade e permanencia no emprego de acordo coa normativa que lle sexa de aplicación.

j) A dispor dos medios básicos axeitados para o desenvolvemento do seu labor profesional.

k) A participar nos beneficios que obteñan as entidades para as que presta servizos como consecuencia da eventual explotación dos resultados da actividade nas que participase o persoal. Aplicarase o mesmo criterio que o recollido no artigo 10 do Decreto 141/2018, do 25 de outubro, polo que se regula a protección, valorización e transferencia dos resultados de investigación, desenvolvemento e innovación no ámbito do Sistema público de saúde de Galicia.

l) A cantos outros deriven especificamente do contrato de traballo suscrito coa Fundación.

2. Así mesmo, os traballadores e traballadoras teñen os seguintes dereitos individuais que se exercen de xeito colectivo:

a) Á liberdade sindical.

b) Á negociación colectiva e á participación na determinación das condicións de traballo.

c) Ao exercicio da folga, coa garantía do mantemento dos servizos esenciais.

d) Á presentación de conflitos colectivos de traballo, de acordo coa lexislación aplicable en cada caso.

e) Á reunión, nos termos establecidos no presente convenio e na lexislación laboral vixente.

Artigo 18. Deberes dos traballadores e traballadoras

1. Os traballadores e traballadoras da Fundación teñen os seguintes deberes que a continuación se relacionan:

a) Realizar o traballo convido ou encomendado con dilixencia e colaborar activamente no traballo en equipo.

b) Axustar a súa actuación aos principios de profesionalidade, lealdade e boa fe coa Fundación na que presten os seus servizos, co seu persoal e co resto de persoas coas que teñan que relacionarse en función do traballo desempeñado, mantendo sempre a debida consideración e respecto.

c) Cumprir as prácticas éticas recoñecidas e os principios éticos correspondentes ás súas disciplinas, as normas éticas dos códigos deontolóxicos que sexan aplicables, incluídos os códigos internos aprobados polos órganos competentes para iso, así como os principios de eficacia, economía e eficiencia vivindo a consecución do interese xeral e o cumprimento dos obxectivos da Fundación.

d) Basear a súa conduta no respecto dos dereitos fundamentais e liberdades públicas, evitando toda actuación que poida producir algunha discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnica, xénero, sexo, orientación sexual, relixión ou conviccións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

e) Exercer as súas atribucións segundo o principio de dedicación á Fundación na que presten servizos, comunicándolle a esta calquera conflito de interese.

f) Cumprir o réxime de horarios e xornada.

g) Manter a debida reserva e confidencialidade da información e documentación sobre aqueles asuntos que coñeza por razón do seu cargo ou á que teña acceso no exercicio das súas funcións, sen que poidan facer uso da información obtida para beneficio propio ou de terceiros, ou en prexuízo do interese público.

h) Basear a súa conduta no cumprimento das normas de boa práctica científica e integridade na investigación, así como no cumprimento das leis que lle sexan de aplicación á Fundación.

i) Cumprir as normas relativas á seguridade e saúde no traballo, así como as disposicións adoptadas na Fundación en relación con esta materia.

j) Velar polos intereses xerais con suxeición e observancia do noso ordenamento xurídico, incluídos os estatutos da Fundación.

k) Colaborar en materia de prevención de riscos laborais coa Dirección da Fundación.

l) E cantos outros deriven especificamente do contrato de traballo, do convenio colectivo e demais lexislación laboral vixente.

CAPÍTULO IV

RÉXIME DE PERSOAL, INCORPORACIÓN E MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artigo 19. Réxime de persoal

1. O réxime xurídico do persoal contratado pola Fundación axustarase ás normas de dereito laboral privado ou común coas especialidades contractuais e particularidades establecidas na Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación en todo en canto lles sexa de aplicación, así como outras normas que sexan de aplicación.

A Fundación xestionará os fondos dos distintos grupos de investigación, cuxo destino é, entre outros, a selección e contratación dos traballadores e traballadoras que, en cada caso, sexan necesarios para o desenvolvemento da actividade investigadora, a solicitude dos investigadores principais (IP) e que se efectuará mediante convocatoria pública, axustada aos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade e de forma acorde cos principios establecidos polo Human Resources Strategy for Research (HRS4R).

A Fundación é, polo tanto, a responsable da vinculación laboral dos traballadores e traballadoras ao seu servizo, o que implica o cumprimento das obrigas co fin do pagamento das retribucións mediante a utilización dos fondos de investigación, así como a facultade de dirección disciplinaria e organizativa.

Salvo no referente á súa vinculación laboral, a dirección científica da actividade investigadora do beneficiario da axuda ou contrato correspóndelle ao investigador principal ou responsable de cada proxecto de investigación.

2. É competencia da Fundación a aprobación das xornadas, horarios, permisos e períodos vacacionais, malia ser certo que, dadas as especiais características da investigación, se han de coordinar coas súas necesidades en cada momento. A Fundación establecerá os procedementos necesarios para a concesión de permisos e aprobación de xornadas, horarios e períodos vacacionais.

Artigo 20. Estabilidade

En aplicación do principio de estabilidade no emprego, as necesidades de persoal da Fundación serán cubertas por persoal indefinido. Estas necesidades permanentes serán recollidas nun catálogo de postos de traballo, que será aprobado entre a Fundación e o Comité de Empresa. Este catálogo de postos de traballo estará composto por persoal de calquera categoría profesional aprobada neste convenio.

As necesidades conxunturais de persoal serán cubertas mediante contratación temporal, ao amparo das modalidades legais vixentes en cada momento e coas limitacións fixadas neste convenio colectivo.

A Fundación traballará no desenvolvemento dun plan para a estabilidade do seu persoal. Neste senso, teranse en conta para a súa elaboración as directrices que marque a normativa da Consellería de Sanidade sobre estabilización do persoal, vixente en cada momento.

Artigo 21. Incorporación e modalidades de contratación

1. Criterios xerais de selección

O sistema de acceso do persoal indefinido ou temporal á Fundación dentro do ámbito de aplicación do presente convenio rexeráse polos principios de publicidade, igualdade, mérito e capacidade e irá precedida de convocatoria pública.

As convocatorias deberán incluír, polo menos, os seguintes aspectos:

- a) Número de prazas e denominación de postos que se convocan.
- b) Referencia ás retribucións aprobadas neste convenio colectivo.
- c) Requisitos dos aspirantes.
- d) Documentación requirida.
- e) Prazo de presentación.
- f) Prazo máximo para a resolución da convocatoria.

g) Procedemento selectivo para cuxo efecto se constituirá unha comisión de selección composta por un mínimo de tres membros, que poderán pertencer tanto ao ámbito nacional como internacional e ao sector público ou privado, con experiencia suficiente para valorar o candidato en relación cos requisitos do posto. Esta comisión de selección rexeráse polos principios de transparencia, imparcialidade e profesionalidade.

En cada procedemento, detallaranse os criterios de valoración e baremo da puntuación obtida polos candidatos, que deben incluír polo menos os seguintes aspectos:

- Acreditación de méritos relativos á formación mínima esixida
- Formación complementaria
- Experiencia
- Valoración, de ser o caso, doutros méritos: publicacións, relatorios, comunicacións etc.
- Entrevista persoal

h) Resolución da convocatoria

2. Quedan excluídas deste artigo as convocatorias de recursos humanos de carácter nominativo para cuxa concesión fose necesaria a concorrencia a un proceso selectivo por parte do organismo financiador.

Artigo 22. Modalidades de contratación temporal

En materia de contratación laboral seguiranse as disposicións legais, así como o previsto neste convenio. Serán admisibles todas as modalidades de contratación establecidas na lexislación vixente, e supeditadas a o que na mesma se estableza, incluídas as seguintes modalidades de contratación temporal:

1. Contrato de obra ou servizo: terá unha duración máxima de 3 anos.

2. Contrato para a realización dun proxecto de investigación científico-técnico específico: a duración destes contratos está supeditada:

- a) Á finalización ou extinción do proxecto ou fase de traballo á que o contrato está ligado.
- b) A finalización ou terminación dos recursos económicos adscritos a tal proxecto.

3. Contrato a tempo parcial

A teor do establecido na lexislación vixente e do réxime de xornada laboral que establece este convenio colectivo, entenderase realizado o contrato a tempo parcial cando se teña acordada a prestación de servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano. Enténdese por contrato a tempo parcial aquel no que a xornada semanal total estea comprendida entre as 20 horas semanais como mínimo e o 70 % da xornada semanal ordinaria fixada no presente convenio colectivo como máximo. Por causas xustificadas, a duración do contrato de tempo parcial será inferior á recollida neste convenio. Esta causa xustificada será notificada ao Comité de Empresa.

Este contrato rexeráse polo disposto na lexislación vixente coas seguintes especificacións:

a) A xornada diaria poderá efectuarse de forma continuada.

b) Os traballadores e traballadoras a tempo parcial terán os mesmos dereitos que os traballadores e traballadoras a tempo completo de maneira proporcional, en función do tempo traballado.

c) O número de horas complementarias que poderán pactarse non poderá exceder do 30 % das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. Deberá notificarse ao traballador ou traballadora o día e a hora para a realización das horas complementarias cun mínimo de tres días. As horas complementarias retribuiranse como as ordinarias.

O persoal poderá renunciar á posibilidade de realizar horas complementarias logo de comunicalo por escrito cun mes de antelación.

Se durante dous anos consecutivos se realiza unha xornada superior á xornada ordinaria pactada, a través de horas complementarias, o traballador terá dereito a que se aumente a súa xornada, segundo a xornada complementaria establecida no contrato.

d) Poderá distribuírse de forma irregular o 10 % da xornada ao longo do ano, e dita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei e o traballador deberá coñecer cun aviso previo/previo aviso mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela.

e) Os traballadores e traballadoras a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias, salvo nos supostos aos que se refire o artigo 35.3 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 23. Períodos de proba

1. O período de proba queda establecido en seis meses para os titulados universitarios, tres meses para os titulados de formación profesional e un mes para o resto do persoal.

2. O período de proba terase que pactar por escrito e, durante este, tanto o traballador como a Fundación poderán resolver libremente o contrato de traballo comunicándollo por escrito á outra parte, sen obriga de aviso previo nin dereito a indemnización.

3. Quen desempeñase as mesmas funcións con anterioridade no centro, baixo calquera modalidade de contratación, estará exento do período de proba. Será válido, en cambio, cando non ocupase un posto de idéntica categoría na Fundación.

CAPÍTULO V

XORNADA, HORARIOS E VACACIÓNS

Artigo 24. Calendario laboral

O calendario laboral será negociado cos representantes dos traballadores e traballadoras a finais do ano anterior, en canto se publique no DOG o calendario oficial de festivos, garantindo en todo caso o cumprimento efectivo da xornada laboral. Con posterioridade, o calendario deberá ser exposto nun lugar visible de cada centro de traballo.

Artigo 25. Xornada de traballo e horarios

1. Os traballadores e traballadoras da Fundación terán unha xornada laboral ordinaria de 37,5 horas semanais cos descansos que establece a lei.

2. O tempo de traballo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, o traballador se atope no seu posto de traballo. Calquera alteración que obligue a computar o comezo ou o final da xornada fóra do seu posto de traballo deberá ser coñecida e autorizada pola Fundación.

3. Co fin de lles dar cumprimento ás obrigas que, sobre o rexistro de xornada, establece o Real decreto lei 8/2019, do 8 de marzo, e dadas as peculiaridades da actividade investigadora, a Fundación poderá instalar sistemas de control horario a través de medios informáticos ou electrónicos.

4. Poderanse establecer quendas de traballo de distribución irregular para todos os grupos profesionais que integran o cadro de persoal, sempre que en cómputo anual non se supere a xornada laboral establecida, debendo respectar os descansos establecidos. A xornada de distribución irregular queda limitada a un 70 % da xornada fixa e un 30 % de distribución irregular, logo do acordo entre as partes, segundo o artigo 34 do Estatuto dos traballadores.

5. A xornada de traballo ordinaria realizarase dentro dos seguintes horarios:

a) O persoal administrativo, entre as 7:30 e as 16:30. O horario comprendido entre as 9.00 e as 14.00 horas é de cumprimento obrigatorio.

b) O persoal investigador e o persoal de apoio á investigación, entre as 7:30 e as 19:00. O horario comprendido entre as 10.00 e as 14.00 horas é de cumprimento obrigatorio.

6. Considerarase tempo de traballo os servizos prestados fóra da Fundación sempre que se produzan no modelo de organización ou deriven da programación funcional da entidade. Cando o tempo de traballo sexa en días non laborais, non computará dentro da xornada semanal e poderá ser compensado nun período máximo de 3 meses.

Artigo 26. Pausa de traballo

Todo traballador cunha duración de xornada diaria continuada superior a 6 horas disporá dun descanso de duración non inferior a 20 minutos e terá a consideración de tempo de traballo efectivo. As xornadas reducidas terán o seu descanso reducido proporcionalmente.

Artigo 27. Descanso diario e semanal

Respectaranse os límites establecidos nos artigos 34 e 37 do Estatuto dos traballadores no que respecta aos descansos obrigatorios diarios e semanais.

Artigo 28. Horas extraordinarias

A realización de horas extraordinarias, supeditadas ao establecido no artigo 35 do Estatuto dos traballadores, requirirá, en todo caso, xustificación e autorización da Fundación e, no caso de seren autorizadas, serán compensadas con tempo equivalente de descanso retribuído nos catro meses seguintes á súa realización. As horas extraordinarias compensaranse a razón de 1,5 por cada hora extraordinaria ou parte proporcional.

Artigo 29. Vacacións

1. O período de xeración do dereito ás vacacións coincidirá co ano natural e serán equivalentes a 22 días hábiles ou 30 días naturais ou os días proporcionais ao tempo de servizos prestados.

Para estes efectos, non se considerarán hábiles os sábados, domingos e festivos, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais. Para o persoal que traballe de luns a domingo, consideraranse inhábiles para estes efectos os días de descanso semanal e os descansos por festivos, sen que iso poida minorar a xornada anual pactada.

O gozo de vacacións requirirá sempre da solicitude previa por escrito do traballador e a posterior autorización da Dirección e terán carácter obrigatorio, polo tanto, non será posible a súa compensación económica, salvo nos casos legalmente previstos.

Considérase período ordinario de vacacións o comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, aínda que o persoal poderá solicitar voluntariamente collelas fóra dese período ordinario, sen compensación ningunha e condicionado ás necesidades do servizo, ata o 31 de xaneiro do ano seguinte.

2. En función da antigüidade da traballadora ou traballador na Fundación, as vacacións serán como se especifica a continuación:

- 15 anos: 23 días hábiles
- 20 anos: 24 días hábiles
- 25 anos: 25 días hábiles
- 30 anos: 26 días hábiles

3. Acumulación: Cando o período de vacacións fixado coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores, ou cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás anteriores que imposibilite ao traballador gozalas, total ou parcialmente, o traballador ou traballadora terá dereito a gozalo de acordo co previsto no artigo 38.3 do Estatuto dos Traballadores.

4. Dereito de elección e preferencias: no caso de conflito de elección por necesidades do servizo, a traballadora embarazada terá dereito a elixir período vacacional. As traballadoras e traballadores con fillos menores de 12 anos ou maiores dependentes terán preferencia na elección de vacacións unha vez que as traballadoras embarazadas elixisen. No caso de que sexa necesario, a orde de elección das quendas de vacacións será rotatoria para o resto de persoal laboral, salvo acordo entre os traballadores e traballadoras afectados, e ten preferencia na primeira ocasión a traballadora ou traballador de maior antigüidade.

5. O persoal laboral da Fundación terá dereito a gozar dos días festivos legalmente establecidos no calendario laboral anual.

Artigo 30. Teletraballo

1. Partindo do recoñecemento do teletraballo como unha das formas innovadoras de organización e execución da prestación laboral derivada do avance das novas tecnoloxías, promoverase a realización da actividade laboral fóra das instalacións da Fundación e sen prexuízo da aplicación que corresponda das previsións contidas no artigo 13 do Estatuto dos Traballadores sobre traballo a distancia e do resto da normativa que sexa de aplicación.

Esta forma de traballo poderá ser de aplicación unicamente aos postos de traballo que poidan ser desenvolvidos mediante teletraballo e que sexan propostos pola empresa.

A prestación de servizos en réxime de teletraballo estará condicionada, en todo caso, ás necesidades do servizo e do financiamento.

2. As condicións xerais da prestación de servizos en réxime de teletraballo son as seguintes:

- A participación no réxime de teletraballo realizarase con carácter voluntario, logo do acordo entre traballador e Fundación e formalizarase mediante anexo ao contrato de traballo. As partes poderán voluntariamente desistir en calquera momento desta modalidade de prestación laboral, para o cal deberá notificarse á outra parte a súa vontade cunha antelación mínima de 15 días.

- As actividades que se desenvolverán baixo o réxime de teletraballo serán as mesmas que cada traballador desempeña en cumprimento do seu posto de traballo, polo que a súa participación no devandito réxime non suporá variación nas condicións económicas e laborais que tiña con anterioridade á súa integración nel, que continuarán rexéndose polo marco laboral establecido.

- A distribución durante a semana das xornadas de traballo no domicilio e na Fundación establecerase de mutuo acordo entre ambas as partes, podendo desenvolverse no domicilio xornadas completas ou parciais, sen que iso afecte ás actividades que se desenvolvan en cumprimento das funcións propias do seu posto de traballo.

- O traballador acudirá ao seu posto de traballo nos días restantes de carácter presencial no réxime de xornada habitual. Así mesmo, pode ser requirido en calquera momento cando as necesidades da Fundación de Investigación Biomédica así o determinen.

- O horario de teletraballo previsto será aquel que lle permita ao traballador desempeñar as funcións propias do seu posto de traballo. Permítese unha flexibilidade de horario, en función da actividade e compromisos profesionais propios do posto de traballo, que deberá estar sempre baseada en acordos previos entre as partes.

- O persoal que teletraballe ten o mesmo acceso á formación e ás oportunidades de desenvolvemento da carreira profesional que o resto do persoal que traballe nos locais da Fundación e están suxeitos ás mesmas políticas de avaliación que se establezan.

- O persoal que teletraballe ten os mesmos dereitos colectivos que o resto do cadro de persoal da Fundación, polo que non ten que supor ningún obstáculo para a comunicación cos representantes dos traballadores.

- A Fundación porá, de ser o caso, á disposición do persoal en réxime de teletraballo o equipo necesario para a realización das súas funcións e este comprométese a realizar un uso profesional deste, así como ao seu coidado e conservación, responsabilizándose dos danos que se puidesen producir nos equipos polo seu uso incorrecto. Estes equipos teñen que cumprir con todos os requisitos de normalización e certificación esixidos pola lexislación vixente.

- A Fundación, no caso de que fornecese os equipos informáticos, asume o mantemento dos equipos instalados para a realización do teletraballo, para o cal se lle facilitarán ao traballador as indicacións oportunas ao iniciar este.

- No momento en que finalice o réxime de teletraballo, o traballador devolveralle á Fundación o equipo informático que se puxese á súa disposición.

- En relación coa protección e confidencialidade dos datos utilizados e/ou acceso a datos persoais, os traballadores e traballadoras declararán que coñecen os dereitos e obrigas establecidos na Fundación, as obrigas que deben coñecer no desenvolvemento das súas funcións de acordo coa Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais, o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeo e do Consello, do 27 de abril de 2016, e a normativa interna de seguridade que a Fundación estableza.

3. En calquera caso, quedan excluídos da modalidade de teletraballo aquelas tarefas para cuxa realización resulte imprescindible o tratamento de datos persoais de carácter confidencial, sempre que a empresa non poida achegar as ferramentas necesarias para manter a mencionada confidencialidade.

4. En materia de seguridade e saúde laboral, cumprírase a Lei de prevención de riscos laborais e á normativa que a desenvolva en cada momento.

CAPÍTULO VI

PERMISOS E EXCEDENCIAS E CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR

Artigo 31. Permisos retribuídos

As traballadoras e traballadores, logo de aviso ou solicitude, cando proceda, terán dereito aos seguintes permisos retribuídos:

1. Permisos por falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica dun familiar:

- No caso de cónxuxe ou unión legal de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza no mesmo concello e cinco días hábiles cando sexa en distinto concello ao do centro de traballo.

- No caso dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando se produza no mesmo concello e de catro días hábiles cando sexa en distinto concello ao do centro de traballo.

Para os efectos do previsto neste artigo, non se consideran como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para as xornadas especiais de traballo.

Nos casos de falecemento, os días en que se faga uso dos permisos regulados neste artigo deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores ao feito que xera o dereito a el. Nos demais casos poderá facerse uso dos días de forma descontínua mentres persista o feito causante e ata o máximo de días establecido.

En todos os casos se computará o día do feito causante unicamente cando a persoa non preste servizos ese día e lle correspondese prestalos.

Para o cómputo dos prazos na mesma ou distinta localidade tomarase como referencia o concello de residencia habitual da persoa contratada.

No caso de intervención cirúrxica sen hospitalización que requira repouso domiciliario, será a localidade na que se realice o repouso domiciliario a que se debe tomar como referencia con respecto ao concello de residencia da persoa contratada. Neste caso, se os días de repouso domiciliario son inferiores ao tempo máximo deste permiso, este quedará limitado aos días do repouso domiciliario.

No caso de hospitalización, entenderase que esta se produce cando implique a estancia hospitalaria que inclúe unha noite e unha comida principal no centro hospitalario. Neste caso, se os días de hospitalización son inferiores ao tempo máximo deste permiso, este quedará limitado aos días de hospitalización, agás que esta hospitalización leve consigo repouso domiciliario. Neste caso, este tempo computarase para completar o período máximo permitido.

Se durante o gozo deste permiso sobrevén o falecemento do familiar, suspenderase o permiso que se viña gozando e iniciárase o cómputo dun novo permiso.

2. Permisos por traslado de domicilio:

- Un día natural de duración se o traslado ten lugar dentro da mesma localidade e de dous días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade.

O permiso entenderase referido ao día no que se produza o efectivo traslado de domicilio na localidade de residencia e, cando teña unha duración superior a un día natural, gozarse con carácter ininterrompido e deberá acreditarse documentalmentemente o traslado con posterioridade.

3. Permisos para a realización de funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal:

- O persoal ten dereito aos permisos necesarios para a realización de funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, segundo recolle a lei.

4. Permisos para concorrer a exames finais, probas definitivas de aptitude e probas selectivas no ámbito do emprego público:

- O persoal ten dereito a un permiso para concorrer a exames finais ou outras probas definitivas de aptitude, así como para concorrer a probas selectivas no ámbito do emprego público. A duración deste permiso abranguerá os días da súa realización.

Enténdese por «exames finais ou outras probas definitivas de aptitude» aquelas tendentes á obtención dun título académico ou profesional regrado ou oficial.

No caso de que se trate de probas selectivas no ámbito do emprego público e estas se realicen fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, poderá facilitarse, ademais, o tempo indispensable para o desprazamento. O órgano de persoal competente valorará as circunstancias do caso concreto.

5. Permisos para a realización de tratamentos de fecundación asistida:

- O persoal ten dereito aos permisos retribuídos necesarios para a realización de tratamentos de fecundación asistida. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a práctica dos devanditos tratamentos e a súa concesión condiciónase á xustificación previa da necesidade da realización daqueles dentro da xornada de traballo. Se a necesidade de desprazamento para recibir o tratamento o xustifica, a duración do permiso será de dous días hábiles.

- O persoal ten dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a unión legal de feito á realización de tratamentos de fecundación asistida, nos termos establecidos pola liña anterior.

6. Permisos para asistir a consultas, tratamentos e exploracións de tipo médico:

- O persoal ten dereito a ausentarse do seu posto de traballo durante o tempo indispensable para a asistencia a consultas e revisións médicas, sempre que estas se deban realizar durante a xornada laboral e se atopen incluídas na carteira de servizos do sistema sanitario público.

Este permiso será de aplicación para o propio traballador e, nos supostos de fillos, persoas con diversidade funcional ao seu cargo ou ascendentes dependentes, naqueles casos nos que, pola súa idade, estado de saúde ou discapacidade, non se vallan por si mesmas.

Dentro deste permiso entenderase incluído acompañar o cónxuxe ou unión legal de feito a probas invasivas que requiran sedación, sempre que sexa aconsellado polo facultativo correspondente.

A duración deste permiso concederáse polo tempo indispensable que coincida coa súa xornada laboral, sen que implique a concesión de toda a xornada correspondente. Débese acreditar o tempo que se precisa mediante xustificación posterior ao servizo sanitario correspondente.

No caso de solicitar este permiso para acompañar as fillas e fillos maiores de idade, o cónxuxe ou a unión legal de feito, deberase acreditar que necesitan acompañamento.

O acompañamento ás revisións médicas, aos tratamentos de quimioterapia e radioterapia, así como ás intervencións médicas invasivas (biopsias, colonoscopias, gastroscopias e outras de características similares) das fillas e fillos discapacitados, das fillas e dos fillos menores de idade e das persoas maiores ao seu cargo polo tempo necesario, con aviso previo presentando a solicitude de permiso na que se sinalará a hora prevista da consulta.

Así mesmo, para estes efectos, considéranse persoas maiores a cargo do persoal os familiares de primeiro grao que, pola súa idade ou estado de saúde, non se poidan valer por si mesmos para acudir á consulta. Tamén terán esta consideración os familiares de segundo grao con enfermidades moi graves que necesitan seguimento médico estrito e que non se poden valer por si mesmos para ir á consulta no caso de que estean ao coidado directo da persoa ou a cargo dela e sempre que neste último caso non teña familiares de primeiro grao ou que estes sexan maiores e non poidan atendelos.

7. Permisos por accidente ou enfermidade graves:

- Nos casos de accidente ou enfermidade graves do cónxuxe ou unión legal de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, que implique repouso domiciliario ou hospitalización prolongada, co debido informe médico, o persoal ten dereito a un permiso para coidar desas persoas, cunha duración máxima de trinta días naturais.

Cada accidente ou enfermidade xera o dereito a un único permiso que, dentro da duración máxima de trinta días naturais, se pode empregar de forma separada ou acumulada.

8. Permisos para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal:

- O persoal ten dereito aos permisos necesarios para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal. A duración destes permisos limitarase ao tempo indispensable para o cumprimento dos deberes que os xustifican.

O deber inescusable debe ser persoal, sen posibilidade de execución por medio de representante ou substituto e, en todo caso, deberá xustificarse debidamente a imposibilidade de cumprimento deste deber fóra da xornada laboral.

De maneira complementaria, o persoal terá dereito ao emprego do tempo necesario para facer unha doazón de sangue, medula ou plaquetas, de acordo co disposto no Real decreto 1088/2005, do 16 de setembro.

9. Permisos por asuntos particulares:

- O persoal ten dereito a permisos por asuntos particulares, sen necesidade de xustificación, de, a partir do ano 2021, seis días de libre disposición e libre elección, independentemente da data de entrada en vigor do convenio.

Os días por asuntos particulares poderán acumularse aos días de vacacións ou poderán gozarse de forma independente.

O persoal poderá distribuír os devanditos días ao longo do ano e terase en conta que a súa ausencia non provoque unha especial dificultade no normal desenvolvemento do traballo, respectando sempre as necesidades do servizo. Cando por estas razóns non sexa posible gozar destes días antes de finalizar o mes de decembro, poderán concederse ata o 31 de xaneiro do ano seguinte.

Os días de asuntos particulares corresponderán polos servizos prestados cada ano natural na situación de servizo activo. Se o tempo en servizo activo foi inferior ao ano natural, gozaranse un número de días de asuntos particulares proporcionais ao tempo traballado, que se arredondarán á alza (maior ou igual ao 0,5) a favor do persoal solicitante.

10. Permiso por matrimonio ou unión legal de feito:

- Nos casos de matrimonio ou unión legal de feito, o persoal ten dereito a un permiso retribuído de quince días naturais ininterrompidos e deberá gozarse en datas que comprendan o día do feito causante ou inmediatamente despois. Este permiso poderá acumularse ao período vacacional anual.

Este permiso concederáse no caso de unións legais de feito, inscritas no Rexistro de parellas legais de feito de Galicia ou doutra comunidade autónoma.

Nos casos de unións legais de feito que aproveiten esta licenza e que con posterioridade contraían matrimonio entre elas/es, non terán dereito a unha nova licenza por esta causa.

11. En xeral, todos aqueles permisos que queden regulados no texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores.

12. Garantía de dereitos

Nos permisos regulados neste capítulo o persoal ten recoñecidas, con carácter xeral, as seguintes garantías:

a) O período de duración destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos.

b) A plenitude dos seus dereitos económicos e os do outro proxenitor durante todo o período de duración do permiso e, de ser o caso, durante os períodos posteriores ao remate daquel, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de aproveitamento do permiso.

c) O dereito a se reintegrar ao seu posto de traballo en termos e condicións que non lle resulten menos favorables que o aproveitamento do permiso, así como a se beneficiar de calquera mellora nas condicións de traballo que lle puidese corresponder durante a súa ausencia.

Artigo 32. Dereito á conciliación da vida familiar e laboral

1. A Fundación implementará medidas dirixidas á conciliación da vida persoal, laboral e familiar do persoal, que terá dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral, de acordo co previsto na normativa laboral que sexa de aplicación. As devanditas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades da Fundación.

2. O persoal con fillas ou fillos menores de 12 anos, ou que teñan ao seu cargo familiares conviventes que, por enfermidade ou avanzada idade, necesiten asistencia doutras persoas, terá dereito á flexibilización da xornada de traballo nos termos descritos no parágrafo anterior, sempre que no cómputo semanal resulten cumpridas as horas semanais de traballo aplicables. Para isto deberá presentar unha solicitude por escrito cunha antelación de 15 días na que indique o horario solicitado.

3. Para o exercicio destes dereitos, ante a solicitude de adaptación presentada pola persoa traballadora, abrírase un proceso de negociación nos termos previstos na normativa laboral que sexa de aplicación.

4. Para os efectos do recollido neste capítulo, considéranse familiares a cargo ou persoas dependentes os familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non poidan valerse por si mesmo e non desempeñen actividade retribuída.

5. A Fundación poderá dotar un fondo para acción social, destinado a garantir accións de conciliación.

Artigo 33. Permisos para o cumprimento de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral

1. O persoal ten dereito aos permisos necesarios para o cumprimento de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral regulados no artigo 37 do Estatuto dos traballadores. A duración destes permisos limitarase ao tempo indispensable para o cumprimento dos deberes que os xustifican.

2. Considéranse deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral o exercicio de actividades inescusables vinculadas directamente ao ámbito familiar do titular do dereito. En todo caso, será requisito indispensable que se xustifique unha situación de dependencia directa respecto da persoa titular do dereito e que se trate dunha situación non protexida polos restantes permisos.

Para efectos deste permiso, enténdese por deberes relacionados coa conciliación da vida persoal e familiar, entre outros:

a) A asistencia do pai, nai, titor ou titora ás titorías convocadas polo centro escolar ao que asisten os seus fillos ou menores ao seu cargo.

b) A asistencia do pai, nai, titor ou titora con fillos con discapacidade a reunións de coordinación do seu centro de educación especial onde reciba tratamento ou para acompañalo se ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario.

3. No caso de illamento ou corentena da persoa a cargo, indicada pola autoridade sanitaria competente, promoverase, en cada caso, o emprego da modalidade de teletraballo dentro do previsto no artigo 30 deste convenio ou a busca doutras alternativas que faciliten a conciliación da vida familiar e laboral.

Artigo 34. Permisos por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral

As traballadoras e traballadores, logo de aviso ou solicitude, cando proceda, terán dereito aos seguintes permisos:

1. Permiso retribuído para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto:

Permiso polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polas traballadoras embarazadas e, nos casos de adopción ou acollemento, ou garda con fins de adopción, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

O persoal ten dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a unión legal de feito á realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

2. Permiso retribuído en estado de xestación:

As traballadoras en estado de xestación poderán solicitar, a partir do día primeiro da semana 37 de xestación, unha licenza retribuída ata a data de parto. No suposto de xestación múltiple este permiso poderá iniciarse no primeiro día da semana 35 do embarazo ata o parto.

3. Permiso por nacemento, adopción ou acollemento:

Nos casos de nacemento, ou nos casos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, a nai biolóxica ou os proxenitores terán dereito a un permiso retribuído de dezoito semanas ininterrompidas, que se distribuirán segundo a elección da persoa titular do dereito, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao nacemento, adopción ou acollemento.

A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan:

a) Discapacidade do fillo, dúas semanas máis.

b) Nacementos, adopcións ou acollementos múltiples, dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo.

c) Nacementos prematuros e aqueles nos cales, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do nacemento, tantos días como o neonato se encontre hospitalizado, ata un máximo de trece semanas adicionais.

Unha vez transcorridas as primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderase distribuír á vontade dos proxenitores en períodos semanais para gozar de forma acumulada ou interrompida e exercer este dereito desde o período obrigatorio posterior ao parto ata que a/o filla/o faga os 12 meses. De forma simultánea ou sucesiva, sen que a suma dos períodos de duración do permiso poidan exceder os límites establecidos neste artigo.

O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do permiso por nacemento, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se encontre en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de falecemento da nai, o exercicio do dereito ao permiso previsto neste artigo corresponderalle ao outro proxenitor. Descontarase, de ser o caso, o período de duración do permiso consumido pola nai falecida.

Do permiso previsto neste artigo pódese facer uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Durante a duración do permiso previsto neste artigo o persoal pode participar nos cursos de formación.

4. Especialidades nos casos de adopción ou acollemento internacional:

Nos casos de adopción ou acollemento internacionais, o persoal ten dereito, se fose necesario o desprazamento previo ao país de orixe do menor, a un permiso de ata tres meses de duración, durante os cales se percibirán exclusivamente as retribucións básicas.

Con independencia do previsto na alínea anterior, nos casos recollidos por este artigo, o permiso por adopción ou acollemento pode iniciarse ata catro semanas antes da efectividade da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou da efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

5. Permiso por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto:

Nos casos de nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, o persoal ten dereito a ausentarse do posto de traballo durante un máximo de dúas horas diarias mentres dure o período de hospitalización, coa percepción íntegra das súas retribucións.

Da mesma maneira, nestes mesmos casos, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas coa diminución proporcional das súas retribucións.

Mentres a filla ou fillo prematuro permaneza no centro hospitalario, poderá facerse uso acumulado dos dereitos previstos nos parágrafos anteriores, coas repercusións retributivas que en cada caso se indica. A redución de xornada con dedución retributiva prevista no parágrafo anterior procederá tamén a partir da alta hospitalaria, mentres o fillo ou filla prematuro precise coidados, polo tempo que determine o informe médico.

6. Permiso do outro proxenitor por nacemento, acollemento ou adopción dun fillo:

Os permisos do outro proxenitor nos casos de nacemento, acollemento ou adopción serán regulados pola normativa vixente: Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.

7. Licenza por risco no embarazo ou durante o período de lactación natural:

a) Nos casos de risco no embarazo previstos na lexislación de prevención de riscos laborais nos que non sexa posible a adaptación das condicións de traballo, ou esta non elimine o risco, nin sexa posible o cambio de posto ou de funcións da traballadora embarazada, esta ten dereito a unha licenza durante o período de tempo necesario para a protección da súa saúde e a do feto mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto de traballo ou a outro posto compatible co seu estado.

b) Así mesmo, nos casos de risco durante o período de lactación natural do fillo menor de doce meses previstos na lexislación de prevención de riscos laborais, as traballadoras teñen dereito a unha licenza nos mesmos termos que os regulados na alínea anterior.

c) Garantirase a plenitude de dereitos económicos das traballadoras durante o período de gozo das licenzas ou no suposto de cambio de posto ou de funcións reguladas neste artigo.

8. Permiso para coidado do lactante:

A nai biolóxica e o outro proxenitor teñen dereito, por lactación dun fillo menor de doce meses, a ausentarse do posto de traballo durante unha hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ou ben a unha redución da xornada de traballo diaria nunha hora, que, por elección da persoa titular do dereito, pode aplicarse ao inicio ou ao final da xornada de traballo, ou dividirse en dúas fraccións de media hora e aplicarse ao inicio e ao final da xornada. Tamén poderá solicitar a substitución do tempo de lactación pola acumulación en xornadas completas do tempo correspondente, ben de xeito ininterrompido (cunha duración de 4 semanas continuadas) ou ben de xeito descontinuo, pola modalidade de 150 horas.

O permiso por coidado do lactante constitúe un dereito individual sen que poida transferirse ao outro proxenitor, adoptante ou acolledor.

No suposto de adopción ou acollemento, o dereito ao permiso por lactación pode exercerse durante o ano seguinte á efectividade da resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento, sempre que no momento desa efectividade o menor non teña feitos os doce meses.

Nos supostos de parto, adopción ou acollemento múltiple, a duración do permiso por lactación incrementarase en proporción ao número de fillos.

A persoa que solicite este permiso deberá avisar previamente a Fundación con quince (15) días naturais de antelación.

9. Garantía de dereitos

Nos permisos regulados neste artigo o persoal ten recoñecidas, con carácter xeral, as seguintes garantías:

a) O período de duración destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos.

b) A plenitude dos seus dereitos económicos e os do outro proxenitor durante todo o período de duración do permiso e, de ser o caso, durante os períodos posteriores ao remate daquel, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de aproveitamento do permiso.

c) O dereito a se reintegrar ao seu posto de traballo en termos e condicións que non lle resulten menos favorables que o aproveitamento do permiso, así como a se beneficiar de calquera mellora nas condicións de traballo que lle puidese corresponder durante a súa ausencia.

Artigo 35. Permisos non retribuídos

1. As traballadoras e traballadores cunha antigüidade de polo menos un ano na empresa poderán solicitar un permiso anual sen soldo. Este permiso terá unha duración mínima de sete días anuais e non poderá exceder os tres meses cada dous anos. Durante a súa duración, a traballadora ou traballador atoparase en situación de alta especial na Seguridade Social.

2. Pódense conceder licenzas por asuntos propios sen retribución, cunha duración que, acumulada, non excederá de tres meses cada dous anos de prestación de servizos efectivos. A concesión das licenzas previstas neste artigo está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo.

A concesión deste permiso estará subordinado ás actividades da Fundación nas que a traballadora ou traballador presta os seus servizos. Ademais, deberá ser compatible coa duración do seu contrato e co financiamento que, de ser o caso, se dispuxese para este.

3. A traballadora ou traballador solicitará o permiso cun mínimo de antelación de quince días hábiles á data de inicio de gozo do permiso, salvo causas de forza maior. A traballadora ou traballador poderá renunciar ao permiso concedido en calquera momento anterior ao seu inicio. Se o permiso está iniciado e desexa finalizalo antes da data prevista, deberá contar coa aceptación da Dirección da Fundación, solicitándoo por escrito cunha antelación de 10 días hábiles.

4. Poderanse conceder un permiso cunha duración superior ao máximo establecido para recibir tratamentos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía ou outras adiccións en centros especializados e baixo supervisión profesional.

5. Licenzas para a participación en proxectos ou programas de cooperación para o desenvolvemento e de acción humanitaria. Poderán concederse licenzas ao persoal para a participación en proxectos ou programas de cooperación para o desenvolvemento e de acción humanitaria por un período non superior a seis meses. Estas licenzas poderán ter carácter retribuído, nos supostos e cos requisitos que regulamentariamente se determinen.

Artigo 36. Permisos para a formación

1. O persoal traballador terá dereito a un permiso para a ampliación de estudos en institucións sanitarias ou académicas. A duración deste permiso, que non será retribuído, será dun mes como mínimo e de doce meses como máximo.

2. As traballadoras e traballadores terán dereito a un permiso retribuído de 28 horas anual (ou as horas proporcionais) para realizar formación profesional para o emprego. As 28 horas poderán acumularse por un período de ata cinco anos e pódese xuntar un máximo de 140 horas.

3. As traballadoras e traballadores terán dereito a gozar dun permiso para unha estancia formativa non retribuída dun máximo dun ano noutro centro de investigación ou centro análogo en canto a actividade, logo de solicitalo e de que o conceda a Fundación.

4. As traballadoras e traballadores da Fundación terán dereito aos permisos individuais de formación previstos na lexislación vixente, nos termos establecidos nesta.

5. A petición da asistencia a unha actividade formativa e a súa correspondente compensación horaria realizarase cunha antelación de quince días á súa realización. A concesión ou denegación notificaráselle, de maneira escrita e motivada, á persoa interesada cunha antelación de sete días á súa realización.

Artigo 37. Excedencia voluntaria

As traballadoras e traballadores da Fundación cunha antigüidade mínima dun ano na empresa teñen dereito a que se lles recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo superior a catro meses e non maior de cinco anos. A duración desta excedencia deberá ser compatible coa do contrato e co financiamento que, de ser o caso, se dispuxese para este.

Este dereito poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia.

Garantirase a reserva do posto de traballo ou o reingreso nun posto similar de igual grupo profesional durante os seis primeiros meses da excedencia, e só se reservará unha única vez, durante a primeira excedencia.

Quedarán excluído desta limitación o persoal da Fundación que solicite unha excedencia voluntaria de acordo coa institución para completar a súa formación.

A solicitude será feita por escrito cunha antelación mínima dun mes e indicarse na solicitude a data concreta de inicio da excedencia.

Artigo 38. Excedencia por coidado de fillos ou familiares ou persoas dependentes ao seu cargo

1. O persoal terá dereito a un período de excedencia de ata 3 anos de duración para atender ao coidado de cada fillo ou filla menor de 14 anos ou de familiares ou persoas dependentes ao seu cargo ata segundo grao de consanguinidade. Pode facer uso desta excedencia de xeito non continuado fraccionado e tendo reserva do posto de traballo durante todo o tempo que dure a excedencia. De non ser posible reservar o posto de traballo, reincorporarase a un posto similar ou de igual condición. Non poderá ser solicitada polos dous proxenitores simultaneamente polo mesmo suxeito causante.

2. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo un menor, familiar ou persoa dependente a cargo, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución retributiva proporcional, entre un oitavo e un máximo da metade da duración daquela. A concreción horaria e a determinación do período de gozo do permiso corresponderalle á traballadora ou traballador, de xeito que poida compatibilizar as súas responsabilidades de coidado co seu traballo. Esta redución de xornada poderá ser acumulada en xornadas completas de traballo por acordo entre as partes.

CAPÍTULO VII

SISTEMA RETRIBUTIVO

Artigo 39. Retribucións

1. A retribución anual de cada profesional será a que se determine nas bases da oferta de emprego ou convocatoria para o correspondente posto de traballo e respectaranse, en todo caso, as contías das retribucións mínimas que se establezan no convenio para cada categoría.

Sobre as devanditas condicións poderán ser de aplicación os complementos persoais ou establecidos pola institución ou os grupos de investigación para o grupo ou subgrupo profesional que puidesen corresponder.

2. No caso dos profesionais contratados con cargo a fondos ou subvencións procedentes dunha convocatoria externa competitiva, pública ou privada, as retribucións serán as que o programa que financie o contrato estableza como cantidade para percibir por ese concepto ou, de ser o caso, a cantidade máxima para financiar, sen prexuízo de aplicación aos mesmos do resto das condicións do convenio.

Artigo 40. Complemento de proxecto

Trátase dun complemento, de carácter persoal, aplicable no caso dos profesionais que procedan de contratacións con cargo a fondos ou subvencións procedentes dunha convocatoria externa competitiva, pública ou privada en que exista un compromiso de estabilización do profesional e esta leve a cabo, no caso nos que nas devanditas convocatorias puidesen establecerse unhas condicións retributivas superiores ás establecidas no convenio.

Artigo 41. Complemento *ad personam*

Con carácter estritamente persoal, aos profesionais que sexan asignados a grupos ou subgrupos, de acordo coa clasificación establecida neste convenio, nos que a contía global anual conxunta das retribucións fixas máis variables, incluído, de ser o caso, o complemento persoal transitorio por desempeño ou o complemento de proxecto que puidesen corresponder, sexa inferior ás que teñan asignadas á entrada en vigor do convenio, respectaráselles como dereitos *ad personam* as condicións máis vantaxosas en cómputo global recoñecidas documentalmente que estean vixentes á entrada en vigor do convenio como complemento persoal absorbible.

Artigo 42. Complemento persoal transitorio por desempeño

No caso dos profesionais que, con anterioridade á entrada en vigor deste convenio, veñan desempeñando efectivamente funcións correspondentes a un grupo ou subgrupo no que non poderán ser integrados por non reunir o requisito de titulación esixida, aplicaráselles extraordinariamente, de ser o caso, un complemento persoal transitorio polo importe da diferenza entre as retribucións do grupo ao que sexan adscritos e ao que correspondesen as devanditas funcións, que serán aplicables mentres se desempeñan estas.

Artigo 43. Complemento variable por cumprimento de obxectivos

1. Este complemento será aplicable, en todo caso, para aqueles profesionais que se atopen incluídos no subgrupo 1.1, nivel 1, investigador R4 e nivel 2, investigador R3, de conformidade cos obxectivos que sexan fixados anualmente pola fundación.

Doutra banda, no caso de estruturas e grupos de investigación que conten con solvencia económica, os investigadores principais establecerán unha retribución adicional de carácter variable, ligada ao cumprimento de obxectivos e revisable anualmente, para outros investigadores e persoal de apoio á investigación que formen parte do grupo.

2. A contía deste complemento non poderá superar as porcentaxes establecidas no anexo a este convenio para cada categoría sobre o salario bruto anual desta.

3. Na fundación negociaranse cos representantes dos traballadores e traballadoras os obxectivos fixados, de ser o caso, nos distintos postos e darase conta do seguimento no seu cumprimento. Os obxectivos negociaranse de carácter xeral, nos tres primeiros meses do ano.

4. Os obxectivos que se establezan, de ser o caso:

a) Fixaranse de modo universal para todos os integrantes daquelas estruturas ou grupos de investigación en que se establezan por proposta dos seus investigadores principais, sen prexuízo da súa aplicación, en todo caso, para os investigadores R4 e investigadores R3 da fundación.

b) Poderán ser comúns para toda a estrutura ou grupo de investigación en que se establezan, ou adaptados a cada categoría ou posto de traballo en concreto.

c) Deberán ser cuantificables, eficientes e normalizados e coñecidos polas partes.

d) Non poderán fixarse obxectivos que sexan imposibles de alcanzar.

5. Os criterios establecidos nos apartados anteriores serán tamén de aplicación para o complemento variable por cumprimento de obxectivos que se estableza para o persoal do grupo 2, persoal de administración e xestión.

6. O importe correspondente a este complemento polo cumprimento de obxectivos de cada exercicio liquidarase no primeiro trimestre do exercicio seguinte.

Artigo 44. Complemento de responsabilidade

1. Será o complemento que se asigne ao desempeño de postos que impliquen determinadas responsabilidades, exercicio de xefaturas ou coordinación dunha ou varias unidades ou departamentos, tales como: xestión de proxectos, xestión económica, xestión de estudos clínicos, xestión de recursos humanos, xestión de transferencia e innovación, xestión metodolóxica ou contratación administrativa.

2. A fundación establecerá os postos que teñan asignada esta responsabilidade e daralles conta deles aos representantes dos traballadores e traballadoras.

3. Este complemento non poderá superar as porcentaxes establecidas para cada categoría sobre o seu salario bruto anual.

4. O importe deste complemento aboaráselles mensualmente aos postos que teñan asignada esta responsabilidade mentres se manteña o seu exercicio.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO E PROTECCIÓN DO MEDIO AMBIENTE

Artigo 45. Principios xerais

As partes asinantes coinciden en atribuír á seguridade e saúde dos traballadores e traballadoras o carácter de materia prevalente nas súas relacións recíprocas e consideran da máxima importancia o fomento, promoción e desenvolvemento das accións necesarias para a implantación da cultura preventiva.

De conformidade co disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e as súas posteriores modificacións, os traballadores e traballadoras da Fundación teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, que comprenda a información, consulta, participación e formación en materia preventiva, paralización da actividade en caso de risco grave e inminente, así como a vixilancia do seu estado de saúde, nos termos previstos na citada lexislación.

Os traballadores e traballadoras, pola súa parte, teñen o deber de observar as normas para a prevención de riscos laborais que se adopten legal e regulamentariamente pola súa propia seguridade e saúde no traballo e pola daquelas persoas ás que poida afectar a súa actividade profesional a causa dos seus actos e omisións no traballo.

No marco das súas responsabilidades, a Fundación realizará a prevención de riscos laborais mediante a elaboración do plan de prevención, avaliación inicial dos riscos e posterior planificación das medidas preventivas necesarias para a protección da seguridade e saúde dos traballadores e traballadoras.

A Fundación proporcionaralles aos traballadores e traballadoras unha formación axeitada na área de prevención de riscos laborais, facendo especial fincapé cando exista unha nova incorporación, cambio do posto de traballo ou se teñan que aplicar novas técnicas, equipos ou materiais que poidan ocasionar riscos para o propio empregado, compañeiros ou terceiros.

Artigo 46. Participación dos traballadores e traballadoras

Co obxectivo de garantir de xeito efectivo o disposto no artigo anterior, establécese a seguinte estrutura de participación activa dos traballadores:

a) Delegados de prevención: os delegados e delegadas de prevención son os representantes dos traballadores e traballadoras con funcións específicas en materia de prevención de riscos laborais. Son designados nos termos e número previstos no artigo 35 da Lei de prevención de riscos laborais e a devandita designación pode recaer sobre calquera traballador da correspondente Fundación, con independencia de que sexa representante dos traballadores e traballadoras ou careza de tal condición. O número de delegados de prevención designados será o que corresponda por aplicación da escala recollida no artigo 35 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, e as súas competencias e facultades serán as establecidas no artigo 36 desa lei.

Os delegados e delegadas de prevención que ocupen á vez a condición de representantes unitarios (membros do Comité de Empresa) ou delegados sindicais teñen que desempeñar as súas funcións co crédito horario do que dispoñen, toda vez que o tempo utilizado para o seu desempeño forma parte tamén do exercicio das funcións de representación.

Porén, será considerado, en todo caso, como tempo de traballo efectivo, sen imputación ao citado crédito horario, o correspondente ás reunións, de ser o caso, do Comité de Seguridade e Saúde e a calquera outra convocada pola Fundación en materia de prevención de riscos; acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter preventivo, do medio ambiente de traballo, aos inspectores de traballo e Seguridade Social nas visitas que realicen, así como as realizadas polos delegados de prevención aos lugares de traballo para exercer un labor de vixilancia e control.

No caso de non seren representantes unitarios ou delegados sindicais non dispoñen de crédito horario e só teñen dereito a gozar dos permisos retribuídos que sexan necesarios para o exercicio das funcións que teñen encomendadas.

Trátase, polo tanto, dun permiso que debe solicitarse, con carácter xeral, por escrito cunha antelación mínima de 48 horas á Fundación, salvo deberes derivados da súa responsabilidade que requiran unha actuación urxente e inaprazable, debidamente acreditados. A súa concesión compéttelle á Fundación, quen está facultada para requirirille á persoa interesada a acreditación da causa para a que solicita o permiso ou as explicacións que considere pertinentes coa finalidade de decidir sobre a súa solicitude. Porén, e con vistas a manter a planificación do posto de traballo, poderase acordar entre o Delegado de Prevención e a Fundación a ordenación do tempo dedicado a estes labores.

Tamén terá a consideración de xornada efectiva o tempo dedicado á formación en materia de prevención e saúde laboral.

b) Comité de Seguridade e Saúde: é o órgano paritario e colexiado destinado á consulta regular e periódica das actuacións da Fundación en materia de prevención de riscos laborais.

Constituirase un Comité de Seguridade e Saúde sempre que a Fundación conte con cincuenta ou máis traballadores e traballadoras.

Este comité estará composto polo número de delegados ou delegadas de prevención que lle corresponda e por representantes da Fundación, de acordo co previsto nos artigos 35 e 38 da Lei de prevención de riscos laborais.

O Comité de Seguridade e Saúde réxese polo seu propio regulamento interno de funcionamento e as súas competencias e facultades son as establecidas no artigo 39 da Lei de prevención de riscos laborais. O Comité de Seguridade e Saúde participará na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos, e debaterá, antes da súa posta en práctica e no referente á súa incidencia na prevención de riscos, os proxectos en materia de planificación e organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías, organización e desenvolvemento das actividades de protección e prevención e organización da formación en materia preventiva.

Todos os membros do comité de seguridade e saúde terán que observar o sxiло profesional e manter a confidencialidade dos datos relativos á vixilancia da saúde dos traballadores e traballadoras, que en ningún caso poderán ser utilizados con fins distintos daqueles para os que foron recollidos, e baixo ningún concepto con finalidades discriminatorias nin en prexuízo dos traballadores e traballadoras.

Artigo 47. Servizo de prevención

As funcións de prevención de riscos laborais na Fundación levaranse a cabo mediante un servizo de prevención propio ou un servizo de prevención alleo, coas actividades, requisitos e recursos establecidos no Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, e a normativa de desenvolvemento.

A Fundación velará, en todo caso, porque este servizo de prevención estea en condicións de proporcionar o asesoramento e apoio que precise en función dos tipos de risco existentes nelas nas seguintes materias:

a) Deseño, aplicación e coordinación dos plans e programas de actuación preventiva.

- b) Realización da avaliación de riscos que poidan afectar á seguridade e saúde dos traballadores e traballadoras, incluídos os riscos psicosociais, de orixe organizativo e os emerxentes derivados do uso das novas tecnoloxías.
- c) Planificación das medidas preventivas axeitadas e vixilancia da súa eficacia.
- d) Información e formación dos traballadores e traballadoras, nos termos previstos nos artigos 18 e 19 da Lei de prevención de riscos laborais.
- e) Vixilancia da saúde dos traballadores e traballadoras en relación cos riscos derivados do seu posto de traballo.
- f) Prestación dos primeiros auxilios e plans de emerxencia.
- g) Campañas correctoras de hábitos de conduta nocivos para a saúde dos traballadores e traballadoras.

Artigo 48. Equipos de protección individual e roupa de traballo

A Fundación deberán proporcionarles aos seus traballadores e traballadoras equipos de protección individual (EPI) que se establezan como de uso necesario polo Servizo de Prevención e velar polo seu uso efectivo cando, pola natureza dos traballos realizados, sexan necesarios.

Os equipos de protección individual deberán utilizarse cando os riscos non se poidan evitar ou non poidan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva ou mediante medidas, métodos ou procedementos de organización do traballo.

Os equipos de protección individual, sexan ou non considerados dentro do concepto de uniformidade, serán substituídos cando polo seu uso ou calquera outra causa desmerezan a súa finalidade. Para estes efectos consultarase o Comité de Seguridade e Saúde.

Aqueles traballadores e traballadoras aos que así se lles esixa deberán utilizar de forma obrigatoria durante a xornada laboral no recinto de traballo o uniforme ou roupa de traballo que lles será proporcionada pola Fundación ou polo departamento pertinente en virtude dos acordos cos que poida chegar coa xerencia do centro sanitario onde estean localizados, tendo en conta a convivencia directa co persoal dese centro.

Queda prohibido o uso do uniforme ou roupa de traballo fóra do recinto de traballo.

No mesmo momento no que un traballador termine a súa relación laboral coa Fundación, deberá entregar os EPI e o uniforme ou roupa de traballo que se lle facilitase no momento da súa contratación ou durante a súa relación laboral.

Artigo 49. Protección da maternidade

1. As traballadoras embarazadas ou en período de lactación poderán comunicarlle voluntariamente o seu estado de xestación e/ou lactación ao Servizo de Prevención, quen avaliará a adecuación do seu estado ao posto de traballo e valorará os riscos laborais asociados a este.

No caso de que o Servizo de Prevención identifique algún risco que poida afectar á saúde da embarazada, do embrión/feto ou lactante, a Fundación adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a este risco a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada.

2. Cando a organización do traballo ou o contido fundamental do posto de traballo non permita levar a cabo estas limitacións, a traballadora deberá ocupar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado.

A Fundación deberá determinar, logo de consultar cos delegados e delegadas de prevención ou, de ser o caso, delegado de persoal, a relación de postos exentos de riscos para estes efectos, que se actualizará na medida en que sexa necesario.

O cambio de posto levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios establecidos na lexislación de aplicación e terá efectos ata o momento no que a situación da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No caso de non existir un posto de traballo compatible co seu estado, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, onde conservará o dereito ás retribucións totais do seu posto de orixe.

3. Cando non sexa posible establecer as medidas preventivas recomendadas en ningún posto de traballo, facilitaráselle á traballadora a documentación necesaria para que poida solicitar a prestación por risco durante o embarazo ou lactación natural dos fillos menores de doce meses, a través do INSS ou da mutua de accidentes de traballo, en función da entidade coa que a Fundación teña concertada a cobertura dos riscos profesionais.

Artigo 50. Vixilancia da saúde

Garánteselles aos traballadores e traballadoras a vixilancia periódica da súa saúde, utilizando as medidas ou instrumentos axeitados, que lle causen as menores molestias ao traballador e seguindo as pautas e protocolos de actuación nesta materia, establecidos pola Administración sanitaria, restrinxindo o seu alcance aos riscos inherentes ao traballo.

Os recoñecementos serán axeitados aos riscos do posto de traballo. Realizaranse unha vez se inicie a actividade laboral, despois dunha baixa prolongada e a intervalos específicos.

Esta vixilancia realizarase en función dos riscos aos que está sometido o traballador no lugar de traballo.

A vixilancia da saúde é un dereito do traballador, á que dará voluntariamente o seu consentimento, para o que será informado do contido e alcance da devandita vixilancia.

A vixilancia da saúde será obrigatoria para o traballador nas seguintes situacións:

a) Existencia dunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade.

b) Que os recoñecementos sexan indispensables para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores e traballadoras.

c) Que o estado de saúde do traballador poida constituír un perigo para el ou para terceiros, de acordo co establecido no artigo 22 da Lei de prevención de riscos laborais.

Nos dous últimos supostos requírese un informe previo dos representantes dos traballadores e traballadoras.

A información médica, derivada da vixilancia da saúde de cada traballador, estará dispoñible para o propio traballador, os servizos médicos responsables da súa saúde e a autoridade sanitaria. A Fundación non poderá ter coñecemento do contido concreto das probas médicas ou do seu resultado sen o consentimento expreso e fidedigno do traballador.

Deberán facilitarse as conclusións dos recoñecementos sinalados no apartado anterior tanto á Fundación como ás persoas ou órganos que teñan responsabilidades en materia de prevención de riscos laborais. Estas conclusións deberán incluír, polo menos, os seguintes termos:

- Aptitude ou adecuación do traballador ao seu posto de traballo ou función.
- Necesidade de introducir ou de mellorar as medidas de protección ou de prevención.

Os resultados dos controis do estado de saúde dos traballadores e traballadoras deberán estar documentados, así como as súas conclusións.

Artigo 51. Garantía de cumprimento da normativa de prevención de riscos en empresas contratadas

Para dar cumprimento á lexislación vixente, toda actividade realizada por empresas externas nas instalacións da Fundación deberá axustarse ao procedemento de coordinación que estableza o Servizo de Prevención.

A Fundación, cando contrate con outras empresas a realización de servizos correspondentes á propia actividade que se desenvolva no recinto, vixiará o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais aplicando o Real decreto 171/2004, do 30 xaneiro, polo que se desenvolve o artigo 24 da Lei de prevención de riscos laborais referido á coordinación de actividades empresariais.

Artigo 52. Políticas medioambientais

1. A Fundación, no marco das súas responsabilidades, desenvolverá políticas medioambientais que fomenten o aforro no consumo de recursos naturais e melloren a eficiencia enerxética.

Estas políticas basearanse nos principios do desenvolvemento sustentable, de prevención, de substitución, de responsabilidade e corrección, de coordinación e cooperación e cantos outros sexan necesarios.

2. Fomentaranse medidas para mellorar o rendemento ambiental da empresa tales como:

- Plans de aforro e eficiencia no uso dos recursos (auga, enerxía, materias primas etc.).
- Plans de minimización e xestión sustentable de residuos.

- Formación axeitada a todas as persoas traballadoras en relación coa xestión do impacto ambiental asociada aos seus respectivos postos de traballo.

3. Para iso procurarase primar, na contratación de servizos e/ou subministracións de produtos, criterios tales como que estes cumpran requisitos como os da etiqueta ecolóxica europea ou equivalente, a utilización de produtos reciclados ou con certificado de explotación forestal sustentable nos contratos que inclúan subministración de material de oficina, papel e/ou cartón, a adquisición de artigos con alimentación solar, sempre que sexa factible, a adquisición de produtos hixiénicos sen substancias superfluas ou innecesarias como perfumes, aromas ou colorantes, a utilización, na adquisición de mobiliario, de madeira natural e con certificado de explotación forestal sustentable e de cadea de custodia tipo FSC, PEFC ou equivalente, a utilización de vehículos eléctricos para as necesidades de transporte ou o emprego de modos de funcionamento que permitan o aforro de enerxía, na adquisición de equipos.

4. Os órganos de representación poderán ser consultados pola Fundación sobre as actuacións tendentes a conseguir estes principios básicos de protección do medio ambiente e colaborar na elaboración de propostas de actuacións en materia de protección do medio ambiente, así como na difusión das devanditas actuacións entre os traballadores e traballadoras.

5. Recollerase no Plan de prevención de cada fundación a realización de medicións dos axentes ambientais presentes en cada posto de traballo, coa frecuencia e metodoloxía que o plan estableza, co fin de descartar a existencia de risco para a seguridade e saúde das persoas traballadoras. Ademais levarase un rexistro de tales medicións co fin de coñecer a evolución do ambiente de traballo.

6. A Fundación facilitaralle a información medioambiental ao Comité de Seguridade e Saúde, así como a formación continua ás persoas traballadoras en materia ambiental, en particular aos colectivos de persoas traballadoras que polas características da súa actividade e dos produtos que manipulan poidan incidir negativamente no medio ambiente.

CAPÍTULO X

RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 53. Réxime disciplinario

O réxime disciplinario persegue o mantemento da disciplina laboral, aspecto fundamental para a normal convivencia laboral, ordenación técnica e organización da Fundación, así como da garantía e defensa dos dereitos e intereses lexítimos dos seus traballadores e traballadoras.

O persoal da Fundación está suxeito ao réxime disciplinario establecido no presente capítulo e, no non previsto neste capítulo, pola lexislación que resulte de aplicación.

Artigo 54. Principios e exercicio da potestade disciplinaria

1. A Dirección da Fundación exercerá a potestade disciplinaria polas infraccións que cometa o seu persoal no exercicio das súas funcións e cargos, mediante o correspondente procedemento, sen prexuízo da responsabilidade patrimonial, civil ou penal que podería derivar de tales infraccións.

2. A potestade disciplinaria exercerase de acordo cos seguintes principios:

1.a Principio de legalidade e tipicidade das faltas e sancións, a través da normativa aplicable e do presente convenio colectivo.

1.b Principio de irretroactividade das disposicións sancionadoras non favorables e de retroactividade das favorables ao presunto infractor.

1.c Principio de proporcionalidade, aplicable tanto á clasificación das infraccións e sancións como á súa aplicación.

1.d Principio de culpabilidade.

1.e Principio de presunción de inocencia.

3. As sancións resultantes dos expedientes disciplinarios serán obxecto de anotación no ficheiro de datos de persoal da Fundación de Investigación Biomédica. A súa cancelación será motivo de impedimento para a apreciación de reincidencia.

Artigo 55. Procedemento sancionador

1. A imposición de sancións por faltas graves e moi graves requirirá a realización dun expediente disciplinario, no cal o procedemento, a tramitación e os termos son os seguintes:

1.a Cando a Fundación saiba da comisión de feitos presuntamente constitutivos de falta grave ou moi grave, será acordada a incoación de expediente disciplinario pola Dirección da Fundación. O devandito acto, que se lle deberá comunicar por escrito á persoa interesada e ao Comité de Empresa e á sección sindical correspondente, no caso de ser unha persoa afiliada, segundo a normativa vixente, e co consentimento expreso da persoa interesada, interromperá os prazos legais de prescripción de faltas e infraccións.

1.b No propio acto de incoación de expediente acordarase o nomeamento e designación do instrutor ou instrutora do procedemento, que recaerá en profesionais da propia Fundación ou do seu padroado, quen ordenará a práctica de cantas dilixencias sexan adecuadas para a determinación e comprobación dos feitos e, en particular, de cantas probas poidan conducir ao seu esclarecemento e á determinación das responsabilidades susceptibles de sanción.

O instrutor ou instrutora, como primeiras actuacións, procederá a recibir a declaración do presunto inculpado e a realizar cantas dilixencias se deduzan da comunicación ou denuncia que motivou a incoación do expediente e do que aquel alegou na súa declaración.

A Fundación está obrigada a facilitarlle ao instrutor os antecedentes e informes necesarios, así como os medios persoais e materiais que precise para o desenvolvemento da súa actuación.

1.c Nun prazo non superior a dous meses desde o inicio do expediente, o instrutor proporá o arquivo das actuacións ou procederá á elaboración dun prego de cargos, que lle será notificado, respectivamente, á persoa interesada, ao Comité de Empresa ou aos delegados ou delegadas de persoal do centro.

O prego de cargos incluírá os feitos imputados con expresión, se é o caso, da falta presuntamente cometida e das sancións que poidan ser de aplicación. O instrutor ou instrutora poderá, por causas xustificadas, solicitar a ampliación do prazo referido.

1.d O prego de cargos notificaráselle á persoa inculpada e concederáselle un prazo de quince días para que poida contestalo coas alegacións que considere convenientes para a súa defensa. Así mesmo, poderá achegar cantos documentos considere de interese. Neste trámite deberá solicitar, se o considera conveniente, a práctica das probas que para a súa defensa crea necesarias, motivando a proba que se propón.

1.e Contestado o prego ou transcorrido o prazo sen facelo, o instrutor poderá acordar a práctica das probas solicitadas que xulgue oportunas, así como a de todas aquelas que considere pertinentes. Para a práctica das probas disporase do prazo dun mes.

O instrutor ou instrutora poderá denegar a admisión e a práctica das probas para investigar cuestións que considere innecesarias, debendo motivar a denegación. Se a persoa interesada considera que lle xera indefensión, dará dereito a que esta interpoña os recursos internos ou xudiciais que considere necesarios para protexer os seus dereitos.

Os feitos relevantes para a resolución do procedemento poderán acreditarse por calquera medio de proba admisible en dereito.

1.f Cumpridas as dilixencias previstas neste artigo daráselle vista do expediente á persoa inculpada con carácter inmediato para que no prazo de 10 días alegue o que vexa pertinente para a súa defensa e achegue cantos documentos considere de interese. Facilitaráselle unha copia completa do expediente á persoa inculpada cando esta así o solicite.

1.g O instrutor formulará dentro dos vinte días seguintes a proposta de resolución, da que se lle dará traslado á Dirección da Fundación, ao Comité de Empresa ou aos delegados ou delegadas de persoal, así como á persoa interesada, na cal se fixarán con precisión os feitos probados, motivando, se é o caso, a denegación das probas propostas pola persoa inculpada, e se fará a valoración xurídica dos feitos, determinando, se procede, a falta cometida, a responsabilidade do traballador ou traballadora e a sanción que xulgue procedente impoñer.

A proposta de resolución notificaráselle á persoa interesada para que no prazo de dez días poida alegar ante a persoa instrutora todo canto considere pertinente para a súa defensa.

Logo de oír a persoa inculpada ou transcorrer o prazo sen que haxa ningunha alegación, remitiráselle con carácter inmediato o expediente completo á Dirección da Fundación para que proceda a ditar a resolución que corresponda ou, se é o caso, ordenaralle ao instrutor a práctica das dilixencias que considere necesarias.

Destá resolución daráselle conta á persoa interesada, ao comité de empresa do seu centro e á sección sindical á que pertenza, de ser o caso.

1.h Daráselle traslado da resolución definitiva á comisión paritaria do convenio, para os meros efectos estatísticos e de información.

1.iA omisión do procedemento aquí descrito determinará a nulidade do expediente cando produza indefensión da persoa interesada.

1.jA duración do procedemento non excederá de seis meses, que se contarán desde a súa iniciación. Os prazos de prescrición quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído, de ser o caso, sempre que a duración deste, no seu conxunto, non supere o citado prazo, sen mediar culpa do traballador expedientado.

2. Para a xestión da sanción de faltas leves que non precisan a incoación de expediente disciplinario será establecido un procedemento sumario que garantirá en todo caso a audiencia da persoa interesada. Darase traslado destas ao Comité de Empresa con tres días hábiles de antelación á súa notificación á persoa interesada.

3. As infraccións ou faltas cometidas polos traballadores e traballadoras, derivadas de incumprimentos contractuais, poderán ser leves, graves ou moi graves.

3.1 Faltas leves:

3.1.1 A incorrección cos superiores xerárquicos, cos compañeiros e co público en xeral.

3.1.2 A negligencia e o descoído no cumprimento do traballo.

3.1.3 A presentación extemporánea de partes de baixa ou de confirmación, en tempo superior a dous días, desde a data da súa expedición regular, a non ser que por causa de forza maior se probe a imposibilidade de facelo.

3.1.4 Nun mínimo de tres e un máximo de cinco faltas de puntualidade ao mes, respectándose o réxime existente para efectos de cómputo en cada centro de traballo. Non obstante, as faltas de puntualidade poderán supoñer a dedución proporcional de retribucións.

3.1.5 A negligencia no coidado e na conservación dos materiais e utensilios de traballo, do mobiliario e dos locais onde se presten os servizos.

3.1.6 A falta de asistencia inxustificada durante un día ao mes, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

3.1.7 O incumprimento dos deberes e obrigas do traballador, sempre que non deban ser cualificados como falta moi grave ou grave.

3.1.8 O descoido no cumprimento das disposicións en materia de seguridade e saúde.

3.2 Faltas graves:

3.2.1 A indisciplina ou a desobediencia relacionada co seu traballo e o incumprimento dos deberes previstos nas alíneas a), b) c) e d) do artigo 5 do Estatuto dos traballadores.

3.2.2 A desconsideración co público, compañeiros e subordinados no desempeño das tarefas encomendadas, sempre que non sexa falta leve, así como a grave falta de consideración cos administrados ou o abuso da autoridade no exercicio do cargo.

3.2.3 A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada durante dous ou tres días ao mes, ou a acumulación de catro faltas en dous meses, computados desde a primeira falta, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

3.2.4 A presentación extemporánea dos partes de confirmación de baixa, en tempo superior a sete días, desde a data da súa expedición regular, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

3.2.5 O abandono do traballo sen causa xustificada por tempo superior a dous días nun mes.

3.2.6 A simulación de enfermidade ou accidente que supoñan a incapacidade temporal por tempo inferior a tres días. Entenderase, en todo caso, que existe falta cando o traballador ou traballadora declarado de baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, entenderase incluída neste punto toda acción ou omisión do traballador realizada para prolongar a baixa por enfermidade ou accidente.

3.2.7 A colaboración ou o encubrimento de faltas doutros traballadores con calquera acto que puidese constituír a comisión de faltas, así como a indución directa, a outro ou outros, á comisión das devanditas faltas.

3.2.8 Máis de cinco faltas de puntualidade nun mes, respectándose o réxime existente para efectos de cómputo en cada centro de traballo.

3.2.9 A reiteración na comisión de faltas leves, agás as de puntualidade inferiores a cinco faltas leves, nun prazo de tres meses, aínda que sexan de distinta natureza, todo isto dentro dun mesmo trimestre e aínda que fosen sancionadas.

3.2.10 A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.

3.2.11 As condutas constitutivas de delito doloso relacionadas co servizo ou que lles causen dano á Fundación.

3.2.12 Causar danos graves nos locais, no material ou nos documentos dos servizos.

3.2.13 O incumprimento das normas para a prevención de riscos laborais, e seguridade e saúde no traballo que non obedezan a un mero descoido.

3.2.14 A grave perturbación do servizo.

3.2.15 Actos que atenten contra a dignidade dos traballadores ou da Fundación.

3.2.16 As accións ou omisións dirixidas a evadir os sistemas de control de horarios ou a impedir que sexan detectados os incumprimentos inxustificadas das xornadas de traballo.

3.2.17 A indiscreción, violación de segredos de obrigada reserva, negligencia ou quebrantamento de ética e/ou sxiilo profesional, sempre que non motiven reclamación por parte de terceiros ou impliquen prexuízos para a Fundación, caso en que se cualificarán como faltas moi graves.

3.2.18 A asistencia a cursos, xornadas, seminarios ou congresos durante a xornada laboral sen a previa solicitude e autorización por parte do seu superior xerárquico.

3.2.19 A fabricación ou o falseamento de datos, a publicación duplicada de traballos non autorizada, a supresión relevante de datos pertinentes e calquera outra práctica de manipulación cos datos de investigación.

3.2.20 O plaxio total ou parcial da obra cando se omite conscientemente o recoñecemento de autoría e calquera outra práctica que vulnere os dereitos de propiedade intelectual.

3.2.21 O desenvolvemento de traballos científicos que se realizaron sen as autorizacións ou informes previos legalmente establecidos ou que incumprisen as disposicións legais e regulamentarias vixentes en materia de investigación biomédica, de protección de datos de carácter persoal e/ou de bioética.

3.3 Faltas moi graves:

3.3.1 Toda actuación que supoña discriminación por razón de raza, sexo, relixión, lingua, opinión, discapacidade, idade, lugar de nacemento, veciñanza ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

3.3.2 O abandono do servizo.

3.3.3 Adopción de acordos manifestamente ilegais que lles causen un prexuízo grave á Fundación.

3.3.4 A publicación ou utilización indebida de segredos ou de documentación ou información a que teñan ou tivesen acceso por razón do seu cargo ou función.

3.3.5 A obstaculización do exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.

3.3.6 A participación en folgas ilegais.

3.3.7 Os incumprimentos das obrigas de atender os servizos esenciais en caso de folga.

3.3.8 Os actos limitativos da libre expresión de pensamento, ideas e opinións.

3.3.9 Ser sancionado pola comisión de tres faltas graves nun período dun ano.

3.3.10 A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións e no desempeño das funcións encomendadas.

3.3.11 Máis de tres faltas ao mes de asistencia non xustificadas, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

3.3.12 A indisciplina e a desobediencia de carácter grave.

3.3.13 Os malos tratos de palabra ou obra cos traballadores de superior e inferior categoría, compañeiros e público.

3.3.14 O acoso laboral e/ou sexual, máxime cando vai acompañado de abuso de autoridade ao ser efectuado por un ou unha superior contra un subordinado ou subordinada.

3.3.15 O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e hixiene no traballo cando deles deriven graves riscos ou danos para o propio traballador e/ou terceiros.

3.3.16 A simulación de enfermidade ou accidente que supoñan unha incapacidade ou baixa por un tempo de tres ou máis días. Entenderase, en todo caso, que existe falta moi grave cando o traballador declarado en baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, entenderase incluída neste punto toda acción ou omisión do traballador realizada para prolongar a baixa por enfermidade ou accidente.

3.3.17 A reiteración na comisión de faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun mesmo trimestre, agás as de puntualidade.

3.3.18 O quebranto da debida reserva respecto a datos relativos á Fundación e á información relacionada co seu proceso e estancia nesta.

3.3.19 O incumprimento do segredo profesional en materia de protección de datos de carácter persoal e da investigación ou actividade na que participase con ocasión da súa relación laboral.

3.3.20 O incumprimento do previsto en materia de confidencialidade neste convenio.

3.3.21 A utilización dos locais, instalacións ou equipamento das institucións ou centros sanitarios para a realización de actividades ou funcións alleas aos devanditos servizos.

3.3.22 A indución directa, a outro ou outros, á comisión dunha falta moi grave, así como a cooperación cun acto sen o cal unha falta moi grave non se cometeu.

3.3.23 O exceso arbitrario no uso de autoridade que cause prexuízo grave ao persoal subordinado ou ao servizo.

3.3.24 A comisión das faltas graves previstas nos apartados 3.2.20, 3.2.21 e 3.2.22 cando teña repercusión na imaxe e prestixio da institución.

Artigo 56. Procedemento sancionador

1. As sancións que poderán impoñerse, en función da cualificación das faltas, serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

- Amoestación verbal ou por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo ata por tres días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo por un período non inferior a catro días e non superior a 30.
- Suspensión do dereito de concorrer a probas selectivas ou concursos de ascensos por un período dun ano.

c) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo por un período non inferior a un mes e non superior a doce meses.
- Inhabilitación para o ascenso por un período de ata un máximo de dous anos.
- Despedimento.

2. Suspensión cautelar: a Dirección da Fundación poderá adoptar mediante resolución motivada as medidas cautelares ou provisionais que considere convenientes para asegurar a eficacia da resolución final que puidese recaer sen que, en ningún caso, esas medidas poidan causar prexuízos irreparables ou impliquen violación de dereitos amparados polas leis.

A suspensión provisional como medida cautelar na tramitación dun expediente disciplinario non poderá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización do procedemento imputable ao interesado.

O tempo de permanencia en suspensión cautelar computará, de ser o caso, para o cumprimento da suspensión de emprego e soldo firme.

Cando a suspensión non sexa declarada firme, o tempo de duración desta computarase como de servizo activo. Deberá acordarse a inmediata reincorporación ao seu posto de traballo, con recoñecemento de todos os dereitos económicos e demais que procedan desde a data de suspensión.

No momento da imposición de medidas cautelares deberá ser informado o Comité de Empresa. En todo caso, o acordo de suspensión cautelar daralle dereito á persoa interesada á formulación das accións xudiciais que considere precisas para a defensa dos seus intereses.

Todo traballador ou traballadora poderá dar conta por escrito, a través dos seus representantes, dos actos que supoñan faltas de respecto á súa intimidade ou á consideración debida á súa dignidade humana ou laboral. A Fundación, a través do órgano directivo a que estea adscrito a persoa interesada, abrirá a oportuna información e instruirá, se é o caso, o expediente disciplinario que proceda.

O aquí exposto tamén será de aplicación cando se lesionen dereitos dos traballadores recoñecidos neste convenio e na normativa vixente, e deriven prexuízos notorios de orde material para eles.

Artigo 57. Prescrición, anotación e cancelación das sancións

As faltas leves prescribirán aos seis meses, as graves aos dous anos e as moi graves aos tres anos. O prazo de prescrición das faltas comezará a contarse desde que se cometeron e desde o cesamento da súa comisión cando se trate de faltas continuadas.

As sancións impostas por faltas moi graves prescribirán aos tres anos, as impostas por faltas graves aos dous anos e as impostas por faltas leves ao ano. O prazo de prescrición das sancións comezará desde a firmeza da resolución sancionadora.

A caducidade do procedemento non implica a prescrición da falta cometida que se axustará á normativa que lle resulte de aplicación segundo o grao da falta.

As sancións que se impoñan derivadas do expediente disciplinario, que serán anotadas no expediente persoal do traballador, cancelaranse de oficio ou por instancia da persoa interesada, conforme os seguintes períodos, computados desde o cumprimento da sanción:

- Tres meses para as sancións impostas por faltas leves.
- Seis meses para as sancións impostas por faltas graves.
- Un ano para as sancións impostas por faltas moi graves.

As sancións canceladas non se computarán para os efectos de apreciación da reincidencia.

O contido deste capítulo poderá ser revisado pola Comisión de Seguimento deste convenio, coa finalidade de garantir o procedemento e réxime sancionador establecido como referencia para os empregados públicos no Estatuto básico do empregado público (EBEP) e pola Lei do empregado público de Galicia (LEPG).

CAPÍTULO XI

DEREITOS DE REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES E TRABALLADORAS

Artigo 58. Dereitos de representación dos traballadores e das traballadoras

Os delegados e delegadas de persoal e os membros dos comités de empresa, sen prexuízo das competencias, funcións e dereitos en xeral recoñecidos polas disposicións legais, terán os seguintes dereitos específicos:

1. Os membros dos comités de empresa e os delegados e delegadas de persoal, así como os delegados e delegadas sindicais como representantes dos afiliados e da sección sindical, dispoñerán, avisando á dirección do centro de traballo con 48 horas de antelación e por escrito, sempre que sexa posible, de tempo retribuído para realizaren xestións conducentes á defensa dos intereses do persoal.

As horas mensuais necesarias para cubrir esta finalidade fíxanse de conformidade coa seguinte escala:

- I. Centros de ata 100 traballadores/as: 20 horas.
- II. Centros de 101 a 250 traballadores/as: 30 horas.
- III. Centros de 251 a 500 traballadores/as: 40 horas.
- IV. Centros de 501 traballadores/as en diante: 50 horas.

Non serán computadas dentro deste crédito horario as horas empregadas na negociación do convenio colectivo, reunións da Comisión de Seguimento e Interpretación do convenio, reunións do Comité de Seguridade e Hixiene ou as horas das reunións convocadas pola Fundación.

As devanditas horas terán a consideración de xornada efectivamente realizada.

2. Os membros dos comités de empresa e os delegados e delegadas de persoal poderán ser substituídos no seu posto de traballo durante as súas horas sindicais, mediante aviso previo con 48 horas de antelación, sempre que sexa posible, se ten carácter ordinario, e sen aviso previo, se ten carácter de urxencia.

De non realizarse a substitución, en ningún caso quedará limitado o dereito dos representantes do persoal a realizaren as súas actividades sindicais.

3. Coñecer e consultar o rexistro de accidentes de traballo e as súas causas. Terán acceso ao cadro horario, do que recibirán unha copia. Tamén accederán aos modelos TC-1 e TC-2 das cotizacións á Seguridade Social, ao calendario laboral, aos balances económicos dos centros, a un exemplar da memoria anual do centro e a calquera outro documento establecido por lei.

4. Poñerase á súa disposición un local adecuado, provisto de teléfono, correo electrónico, caso de que se dispoña de material informático, e do correspondente mobiliario, para que poidan desenvolver as súas actividades sindicais, deliberar entre si e comunicarse cos seus representados, facilitándose o material de oficina preciso.

5. Poderán utilizar fotocopiadoras, multicopistas e demais aparellos de reprografía para uso da súa administración interna.

6. Facilitaráselles os taboleiros de anuncios necesarios para que, baixo a súa responsabilidade, coloquen todos os avisos e comunicacións que deban efectuar e consideren pertinentes, sen máis limitacións que as expresamente sinaladas pola lei. Estes taboleiros instalaranse en lugares claramente visibles para permitir que a información chegue ao persoal e poden ser substituídos os taboleiros físicos por taboleiros virtuais.

7. Facilitaráselles un enderezo electrónico e unha lista cos enderezos electrónicos corporativos de todo o persoal da Fundación, que se irá actualizando mensualmente, se corresponde.

8. O crédito horario é de carácter persoal, retribuído e mensual. Os delegados e delegadas de persoal poderán acordar a acumulación das horas sindicais dos membros da mesma organización sindical, de acordo co seguinte réxime: a comunicación da acumulación deberá facerse por escrito, con autorización previa da dirección do centro respectivo.

As horas necesarias para unha dispensa total de asistencia ao traballo por acumulación de créditos horarios será o resultado de dividir a xornada anual de traballo entre once meses. Non se poderán acumular nin sumar as horas non acumuladas noutros períodos.

9. Os membros do Comité de Empresa e os delegados e delegadas de persoal terán, ademais das garantías recollidas neste convenio, as establecidas nas liñas a), b) e c) do artigo 68 do Estatuto dos traballadores, desde o momento do inicio da súa participación como candidatas/os no proceso de eleccións sindicais e ata dous anos despois do cesamento no seu cargo.

Artigo 59. Deberes dos representantes dos traballadores e traballadoras

Pola súa vez, os membros do Comité de Empresa e este no seu conxunto ou, de ser o caso, os delegados e delegadas de persoal, teñen as seguintes obrigas:

1. Observar o deber de sixelo con respecto a aquela información que, en lexítimo e obxectivo interese da Fundación, lles fose expresamente comunicada por esta con carácter reservado.
2. Non empregar ningún tipo de documento entregado pola Fundación ao Comité ou, de ser o caso, aos delegados ou delegadas de persoal fóra do estrito ámbito daquela nin para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.
3. O deber de sixelo subsistirá incluso tras a expiración do seu mandato e independentemente do lugar no que se atopen.

Os membros do Comité de Empresa ou, de ser o caso, os delegados ou delegadas de persoal serán elixidos polo persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio mediante sufraxio persoal, directo, libre e segredo.

Artigo 60. Realización de asembleas

1. As asembleas ordinarias terán lugar fóra do horario laboral, malia poder ser convocada unha asemblea extraordinaria mensual dentro da xornada laboral, de duración máxima de media hora, ao inicio ou ao final da xornada. O tempo desa asemblea extraordinaria non computará dentro do crédito horario sindical. Para todas as asembleas, a Fundación facilitará o local adecuado en cada centro de traballo.

2. A asemblea de traballadores incluídos no presente convenio poderá ser convocada polo Comité de Empresa, polos delegados de persoal ou por un número de traballadores e traballadoras non inferior ao corenta por cento do persoal incluído no presente convenio.

A asemblea será presidida, en todo caso, polo Comité de Empresa ou polos delegados ou delegadas de persoal mancomunadamente, que serán os responsables do seu normal desenvolvemento, así como da presenza na asemblea de persoas non pertencentes á Fundación. Só se poderán tomar acordos de asuntos que figuren previamente incluídos na orde do día. A Presidencia comunicarlle á Dirección da Fundación a convocatoria, o seu obxecto, así como os nomes das persoas non pertencentes á Fundación que vaian asistir á asemblea e acordará coa Dirección da Fundación as medidas oportunas para evitar prexuízos na actividade normal da Fundación.

3. Os convocantes garantirán en todo momento a prestación dos servizos que se realicen durante as asembleas, así como a orde destas. En ambos os dous supostos, o aviso previo preferente será feito cunha antelación de 48 horas, de ser posible, que se deberá facer ante a dirección do centro ou servizo e deberá ir acompañado da orde do día que se vai tratar na reunión.

4. A Dirección da Fundación poderá denegar o uso do local nos seguintes casos:

- a) Se non se cumpren as disposicións do texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores.
- b) Se transcorre menos dun mes desde a última reunión mensual extraordinaria realizada.
- c) Se aínda non se restituíse ou afianzase o resarcimento polos danos producidos en alteracións ocorridas nalgunha reunión anterior.
- d) Se o obxecto da convocatoria non está relacionado co persoal suxeito ao presente convenio da Fundación.
- e) Que a empresa permaneza pechada legalmente.

Artigo 61. Das seccións sindicais, dos delegados sindicais e dos afiliados

1. Sen prexuízo do disposto na Lei 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical (LOLS), nos centros que ocupen máis de 250 traballadores poderán constituírse as seccións sindicais pertencentes a unha central sindical que obtivesen máis dun 10 por 100 dos membros do respectivo comité de empresa. Terán nos centros de traballo os seguintes dereitos:

- a) A un número de delegados sindicais, previstos no artigo 10.2º da LOLS, conforme a escala acordada previamente no punto 1.
- b) No suposto de que os delegados ou delegadas sindicais non formen parte do comité de empresa, terán os mesmos dereitos que aqueles.
- c) A dispoñer do local sindical, que compartirán co comité de empresa.
- d) Á realización de asembleas: a realización de asembleas fóra e dentro da xornada de traballo queda establecida nos mesmos termos nos que se configura este dereito para os comités de empresa.

2. Os delegados e delegadas sindicais a que se refire a alínea a) do punto anterior terán dereito ao establecido na LOLS no seu artigo 10.3º.

Artigo 62. Da tutela da liberdade sindical e represión das conductas antisindicaís

Serán nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais da Fundación que conteñan ou supoñan calquera tipo de discriminación no emprego ou nas condicións de traballo, sexan favorables ou adversas, por razón da adhesión ou non a un sindicato, aos seus acordos ou ao exercicio en xeral das actividades sindicais.

Artigo 63. Dos dereitos económicos

A Fundación aboará os gastos de desprazamento ou as indemnizacións dos membros do comité de empresa ou dos delegados e delegadas de persoal, para as reunións celebradas fóra do recinto da Fundación.

CAPÍTULO XI**GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDADE, PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL****Artigo 64. Garantía de confidencialidade**

Os traballadores e traballadoras, de acordo co establecido na normativa de aplicación en materia de protección de datos, teñen o deber de garantir a intimidade persoal e o tratamento confidencial dos datos de carácter persoal aos que accedan no exercicio das súas funcións e velar pola protección dos devanditos datos.

Os traballadores e traballadoras non poderán desvelar nin reproducir os devanditos datos, salvo nos supostos de cesión establecidos pola normativa vixente e autorizados mediante consentimento expreso e escrito das persoas interesadas.

Os traballadores e traballadoras unicamente poderán facer uso dos datos de carácter persoal cos fins para os que se prestou o consentimento. Os devanditos datos quedarán sometidos ao deber de segredo, mesmo tras a finalización da actividade investigadora ou da relación laboral coa Fundación.

Así mesmo, os traballadores e traballadoras estarán igualmente sometidos ao deber de segredo profesional e custodia con respecto aos coñecementos técnicos e a información de carácter confidencial propios da Fundación.

No caso de extinción da relación laboral, o traballador virá obrigado a devolverlle á Fundación todos os documentos e arquivos, en soporte físico, electrónico ou dixital, que conteñan a devandita información, facilitando, se fose necesario os accesos necesarios.

Artigo 65. Propiedade industrial

Cando o traballador, como froito do seu labor, obteña resultados susceptibles de protección xurídica de acordo co dereito de propiedade industrial, quedará obrigado a comunicarllo por escrito inmediatamente á Fundación.

De conformidade co disposto na Lei 24/2015, do 24 de xullo, de patentes, corresponderanlle á Fundación a titularidade e os dereitos de explotación dos resultados da investigación e as innovacións desenvolvidas polos traballadores e traballadoras da Fundación no exercicio das súas funcións, sen prexuízo das distintas fórmulas que se poidan arbitrar respecto da súa explotación e sen prexuízo de que o persoal posuirá, en todo caso, aqueles dereitos de carácter irrenunciable que lles correspondan sobre a obra ou a invención que desenvolvan, en particular o dereito a ser recoñecidos como inventores ou autores.

Se a Fundación non estivese interesada na titularidade da propiedade industrial, poderá cedérllela aos seus autores e os traballadores acordarán a cesión en favor da Fundación dunha licenza de explotación, un acordo sobre unha porcentaxe dos beneficios netos da explotación e/ou unha compensación no caso de transferencia de dereitos de propiedade industrial.

En calquera caso, os beneficios obtidos pola explotación da propiedade industrial serán distribuídos entre a Fundación e os traballadores autores da innovación na forma e coa cota de participación, tendo en conta a normativa interna de cada Fundación e o previsto na Lei 5/2013, do 30 de maio, de fomento da investigación e da innovación de Galicia e na normativa que sexa de aplicación en cada momento.

CAPÍTULO XII**FORMACIÓN DO PERSOAL****Artigo 66. Principios xerais da formación**

1. As partes asinantes deste convenio consideran a formación como un investimento fundamental para asegurar a viabilidade futura da Fundación e a calidade da súa actividade. Para iso, a Fundación desenvolverá anualmente un plan de formación, que deberá negociar cos representantes dos traballadores e traballadoras, no último trimestre de cada ano, coas accións formativas bonificadas que se realizan con cargo á cota de formación. Este plan recollerá as accións formativas previstas, os obxectivos formativos que haberá que alcanzar, as categorías e grupos profesionais ás que vai dirixida a acción formativa e os criterios de selección dos participantes.

Este plan de formación deberá estar en consonancia coas esixencias de acreditación recollidas no Real decreto 279/2016, do 24 de xuño, sobre acreditación de institutos de investigación biomédica ou sanitaria.

2. De conformidade co previsto nos artigos 5 a) e 20.1 do Estatuto dos traballadores, os traballadores e traballadoras están obrigados a realizar aqueles cursos de formación profesional ofertados pola empresa, sempre que estean relacionados co seu posto de traballo e se realicen dentro da xornada laboral ordinaria, tendo, neste caso, dereito ao salario correspondente como se traballase efectivamente. Se existen excesos de xornada por motivo de realización da devandita formación obrigatoria, serán compensados mediante descansos polo tempo equivalente.

En caso contrario, serán de voluntaria realización por parte da persoas traballadoras nese caso, poderán ter dereito aos permisos regulados no capítulo VI deste convenio, para concorrer a exames ou para actividades de formación, preferencia a elixir quenda de traballo ou á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional nos termos previstos no artigo 23 do Estatuto dos traballadores.

CAPÍTULO XIII

DEREITOS DAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

Artigo 67. Protección ás traballadoras vítimas de violencia de xénero

1. As traballadoras vítimas de violencia de xénero contarán con todas as medidas de garantía laboral e de reaxuste das condicións de prestación de servizos que precisen para asegurar a súa protección, a súa saúde, o seu dereito á asistencia social integral e o seu máis adecuado desenvolvemento profesional, de conformidade co establecido na normativa vixente.

2. A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral terá dereito a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicarlle á persoa traballadora as vacantes existentes nese momento ou as que se poidan producir no futuro. O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a persoa traballadora. Terminado este período, a persoa traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo.

3. A persoa traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

4. O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o órgano xudicial poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito meses.

5. As medidas que nestas circunstancias a empresa pon á disposición das súas empregadas consisten na prestación de apoio psicolóxico, apoio médico, apoio xurídico e apoio laboral, ofrecendo a maior flexibilidade para as traballadoras que estean inmersas nun proceso de violencia de xénero, tanto no que respecta á súa xornada como en materia de vacacións, licenzas, excedencia voluntaria (sen que sexa esixible un período mínimo de prestación de servizos), permisos retribuídos, formación profesional (aínda que a muller solicite durante ese tempo a suspensión do contrato) e axudas económicas destinadas a sufragar parte dos custos ocasionados da necesidade de alugamento (cunha duración máxima de 6 meses e un importe máximo de 400 € mensuais) para os casos de mobilidade xeográfica cando a vítima opte por esta vía.

6. As accións de formación poderán incluír accións positivas con respecto ao acceso á formación das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero.

7. A traballadora que sufra violencia de xénero poderá exercer os dereitos de carácter laboral previstos se acredita tal situación ante a empresa mediante calquera das formas sinaladas no artigo 5 da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

CAPÍTULO XIV

IGUALDADE DE MULLERES E HOMES

Artigo 68. Principio de igualdade

1. O artigo 14 da Constitución española proclama o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo.

2. A promoción da igualdade de trato e oportunidades entre os traballadores e traballadoras ao servizo da Fundación constitúe un principio básico que informa con carácter transversal o contido total deste convenio. Por iso, a promoción da igualdade configúrase como un criterio interpretativo na súa aplicación.

3. A Fundación implementará medidas de igualdade, de acordo co disposto na normativa vixente, sen que poidan producirse situacións de discriminación ningunha por razón de sexo.

4. As medidas de igualdade a que se refire o apartado anterior deberán ser obxecto de negociación, na forma que se determine na normativa correspondente, entre os representantes dos traballadores e traballadoras e a Fundación.

Con este fin, negociaranse medidas de fomento da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes que deberán ordenarse dentro dun plan de igualdade.

Para a negociación do plan de igualdade, constituirase unha comisión paritaria de igualdade, que será a unidade capacitada e responsable da elaboración e aprobación da diagnose previa e do plan de igualdade, da que farán parte cando menos unha persoa de cada sindicato con representación na empresa e outras tantas en representación da parte empresarial, adecuándose, en calquera caso, a composición da mesma ao establecido polo Real decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro.

O plan de igualdade terá que ser elaborado e acordado nos termos previstos na normativa vixente.

5. A Fundación deberá promover condicións de traballo que eviten a violencia sexual, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar saída ás denuncias ou reclamacións que poidan formular. Estas medidas deberán ser negociadas coa representación sindical.

6. A Fundación terá a obriga de pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, e calquera que sexa a súa natureza, salarial ou extrasalarial, sen que poida producirse discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes.

Antes do 1 de marzo de cada ano, a empresa entregará á representación legal do persoal o rexistro cos valores medios dos salarios globais, e desagregando por salario base, cada un dos complementos e cada unha das percepcións extrasalariais, especificando de modo diferenciado para percepción por sexo. Estes valores estarán desagregados por postos de traballo.

CAPÍTULO XV

IDIOMA

Artigo 69. Idioma

1. O conxunto do cadro de persoal ten pleno dereito a comunicarse coa empresa en lingua galega e a desenvolver a súa actividade laboral e profesional nesta lingua.

2. A Fundación e os representantes dos traballadores e traballadoras fomentarán o uso da lingua galega nas actividades da empresa.

DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS

Disposición transitoria primeira

De conformidade co previsto no parágrafo segundo do apartado 1 do artigo 14 deste convenio, a Fundación dispoñerá dun prazo de tres meses desde a súa entrada en vigor para adscribir ao persoal ao seu servizo no grupo, subgrupo e nivel correspondente de acordo co sistema de clasificación profesional contida no capítulo II.

Para estes efectos, teranse en conta como factor de asimilación as funcións efectivamente desempeñadas con anterioridade. A titulación académica que posúan as persoas traballadoras en ningún caso será considerada como factor de asimilación cando tal titulación non sexa un requisito do contido do posto de traballo.

No caso dos profesionais que, con anterioridade á entrada en vigor deste convenio, veñan desempeñando efectivamente funcións correspondentes a un grupo ou subgrupo no que non poderán ser integrados por non reunir o requisito de titulación esixida, serán adscritos efectivamente no grupo, subgrupo e nivel que pola súa titulación lles poida corresponder e aplicaráselles extraordinariamente, durante o tempo que continúen desempeñando esas funcións, un complemento persoal transitorio de desempeño polo importe da diferenza entre as retribucións do grupo ao que sexan adscritos, de acordo coa súa titulación, e ao que correspondesen estas funcións, que reducirá o complemento *ad personam* previsto no artigo 11, e ao que lle será aplicable a actualización económica que se fixe para esa categoría.

Os conflitos que puidesen xurdir entre as partes, derivados do proceso de integración, serán resoltos mediante acordo entre ambas que determine a categoría, salario e funcións e, de non ser posible o acordo, elevarase consulta ante a comisión paritaria.

Disposición transitoria segunda

Establécese un período máximo de tres meses desde a publicación deste convenio para o establecemento de obxectivos para o 2021 naquelas unidades en que correspondan de conformidade co previsto no artigo 43 deste convenio.

Estes obxectivos deberán formularse con carácter anual, pero tendo en conta para o seu cumprimento o período de tempo que resta do exercicio.

Disposición transitoria terceira

Sen prexuízo do establecido na cláusula 6 deste convenio, se finalizada a súa vixencia quedase prorrogado ata tanto se logre acordo expreso sobre outro que o substitúa, desde o 1 de xaneiro de 2023 sería de aplicación o incremento con base na taxa de variación anual do ano anterior experimentada polo índice de prezos de consumo (IPC), cando esta sexa positiva, tanto do importe das retribucións establecidas, tanto na súa parte fixa como na variable, de cada categoría de acordo coas táboas anexas como, de ser o caso, do complemento *ad personam* ou outros complementos que puidesen corresponder.

DISPOSICIÓN DERRADEIRAS**Disposición derradeira primeira**

As partes asinantes manifiestan que nas negociacións do presente convenio se seguiu co máximo respecto do disposto na lexislación vixente.

Disposición derradeira segunda

Decláranse como obxectivos comúns das partes a necesidade de manter as relacións laborais sobre a base da comunicación permanente e da aceptación mutua do diálogo para resolver diferenzas de criterio, mellorar o ambiente de traballo, a situación do persoal e o desenvolvemento da Fundación.

En Santiago de Compostela a 28 de setembro de 2021

Pola Fundación

Eloina Núñez Masid
Presidenta do Padroado
DNI nº 34937351Y

Polo Comité de empresa

María Isabel Sampedro Parada
Presidenta do Comité de Empresa
representante CIG
DNI nº 52459195J

Alicia Abalo Piñeiro
representante CIG
DNI nº 35461305C

José Luis Balsa Otero
representante UXT
DNI nº 44821819V

María Cebro Márquez
representante CIG
DNI nº 45846176T

Carlos Seoane Mosteiro
representante CIG
DNI nº 33298905B

ANEXO

RETRIBUCIÓN

ANO 1º							
SUB GRUPO	GRUPO/SUBGRUPO CLASIFICACIÓN	SALARIO FIXO DA CATEGORÍA	COMPLEMENTO OBXECTIVOS	SALARIO BRUTO MÍNIMO DA CATEGORÍA	COMPLEMENTO ADICIONAL DE OBXECTIVOS	COMPLEMENTO RESPONSABILIDADE	% ax. variable
1.1	1.1 1 INVESTIGADOR R4	38.727 €	3.873 €	42.600 €			10 %
1.1	1.1 2 INVESTIGADOR R3	33.277 €	3.328 €	36.605 €			10 %
1.1	1.1 3 INVESTIGADOR R2-B	29.135 €		29.135 €	2.914 €		10 %
1.1	1.1 3 INVESTIGADOR R2-A	23.375 €		23.375 €	2.338 €		10 %
1.1	1.1 4 INVESTIGADOR PREDOUTORAMENTO 1º ano	16.822 €		16.822 €	1.178 €		7 %
1.1	1.1 4 INVESTIGADOR PREDOUTORAMENTO 2º ano	16.822 €		16.822 €	1.178 €		7 %
1.1	1.1 4 INVESTIGADOR PREDOUTORAMENTO 3º ano	20.374 €		20.374 €	1.426 €		7 %
1.1	1.1 4 INVESTIGADOR PREDOUTORAMENTO 4º ano	20.374 €		20.374 €	1.426 €		7 %
1.2	1.2 1 TITULADO SUPERIOR DOUTOR	25.250 €		25.250 €	2.525 €		10 %
1.2	1.2 2 TITULADO SUPERIOR ESPECIALISTA	22.930 €		22.930 €	1.605 €		7 %
1.2	1.2 3 TITULADO GRADUADO I	21.856 €		21.856 €	1.530 €		7 %
1.2	1.2 4 TITULADO GRADUADO II	19.687 €		19.687 €	1.378 €		7 %
1.2	1.2 5 TÉCNICO SUPERIOR FPII	18.237 €		18.237 €	912 €		5 %
1.2	1.2 6 TÉCNICO MEDIO FPI	15.662 €		15.662 €	783 €		5 %
2.1	2.1 1 TÉCNICO SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN E XESTIÓN	23.350 €		23.350 €	1.168 €	1.168 €	10 %
2.1	2.1 2 TITULADO GRADUADO I	21.856 €		21.856 €	765 €	765 €	7 %
2.1	2.1 3 TITULADO GRADUADO II	19.687 €		19.687 €	689 €	689 €	7 %
2.2	2.2 1 TÉCNICO SUPERIOR FPII	18.237 €		18.237 €	456 €	456 €	5 %
2.2	2.2 2 TÉCNICO MEDIO FPI	15.662 €		15.662 €	392 €	392 €	5 %
3.0	3.0 0 PERSOAL DE OFICIOS	13.300 €		13.300 €			0 %

ANO 2º							
SUB GRUPO	GRUPO/SUBGRUPO CLASIFICACIÓN	SALARIO FIXO DA CATEGORÍA	COMPLEMENTO OBXECTIVOS	SALARIO BRUTO MÍNIMO DA CATEGORÍA	COMPLEMENTO ADICIONAL DE OBXECTIVOS	COMPLEMENTO RESPONSABILIDADE	% ax. variable
1.1	1.1 1 INVESTIGADOR R4	40.364 €	4.036 €	44.400 €			10 %
1.1	1.1 2 INVESTIGADOR R3	33.818 €	3.382 €	37.200 €			10 %
1.1	1.1 3 INVESTIGADOR R2-B	30.200 €		30.200 €	3.020 €		10 %
1.1	1.1 3 INVESTIGADOR R2-A	24.500 €		24.500 €	2.450 €		10 %
1.1	1.1 4 INVESTIGADOR PREDOUTORAMENTO 1º ano	18.224 €		18.224 €	1.276 €		7 %
1.1	1.1 4 INVESTIGADOR PREDOUTORAMENTO 2º ano	18.224 €		18.224 €	1.276 €		7 %
1.1	1.1 4 INVESTIGADOR PREDOUTORAMENTO 3º ano	21.495 €		21.495 €	1.505 €		7 %
1.1	1.1 4 INVESTIGADOR PREDOUTORAMENTO 4º ano	21.495 €		21.495 €	1.505 €		7 %
1.2	1.2 1 TITULADO SUPERIOR DOUTOR	27.500 €		27.500 €	2.750 €		10 %
1.2	1.2 2 TITULADO SUPERIOR ESPECIALISTA	24.159 €		24.159 €	1.691 €		7 %
1.2	1.2 3 TITULADO GRADUADO I	23.275 €		23.275 €	1.629 €		7 %
1.2	1.2 4 TITULADO GRADUADO II	21.075 €		21.075 €	1.475 €		7 %
1.2	1.2 5 TÉCNICO SUPERIOR FPII	19.519 €		19.519 €	976 €		5 %
1.2	1.2 6 TÉCNICO MEDIO FPI	16.762 €		16.762 €	838 €		5 %
2.1	2.1 1 TÉCNICO SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN E XESTIÓN	25.000 €		25.000 €	1.250 €	1.250 €	10 %
2.1	2.1 2 TITULADO GRADUADO I	23.275 €		23.275 €	815 €	815 €	7 %
2.1	2.1 3 TITULADO GRADUADO II	21.075 €		21.075 €	738 €	738 €	7 %
2.2	2.2 1 TÉCNICO SUPERIOR FPII	19.519 €		19.519 €	488 €	488 €	5 %
2.2	2.2 2 TÉCNICO MEDIO FPI	16.762 €		16.762 €	419 €	419 €	5 %
3.0	3.0 0 PERSOAL DE OFICIOS	13.965 €		13.965 €			0 %

2021/8881