

CONVENIO COLECTIVO
Centro de Investigación Biomédica en RED –CIBER–

Artículo Preliminar - Principio de buena fe

CAPITULO I. ÁMBITO DEL CONVENIO Y VIGENCIA

- Artículo 1. Ámbito subjetivo de aplicación
- Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.
- Artículo 3. Ámbito temporal.
- Artículo 4. Denuncia y prórroga.
- Artículo 5 Comisión Negociadora.
- Artículo 6. Prelación de normas.
- Artículo 7. Garantía *ad personam*
- Artículo 8. Compensación y absorción.
- Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

CAPITULO II. ÓRGANO DE VIGILANCIA

- Artículo 10. Comisión paritaria.

CAPITULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Artículo 11. Clasificación profesional.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

- Artículo 12. Organización del trabajo.
- Artículo 13. Movilidad funcional.
- Artículo 14. Garantía de confidencialidad

CAPITULO V. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, Y ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

- Artículo 15. Criterios generales de selección.
- Artículo 16. Contratos
- Artículo 17. Periodos de prueba
- Artículo 18. Extinción del contrato
- Artículo 19. Vinculación del empleo.
- Artículo 20. Ingreso y provisión de vacantes.
- Artículo 21. Derecho a la movilidad

CAPÍTULO VI. TIEMPO DE TRABAJO.

- Artículo 22. Tiempo de trabajo.
- Artículo 23. Calendario laboral.
- Artículo 24. Jornada ordinaria de trabajo.
- Artículo 25. Descanso diario y semanal.
- Artículo 26. Vacaciones.
- Artículo 27. Ajuste horario.

CAPÍTULO VII. PERMISOS Y LICENCIAS

- Artículo 28. Permisos retribuidos.
- Artículo 29. Violencia de Género.
- Artículo 30. Suspensión de contrato por permiso de maternidad o paternidad.
- Artículo 31. Reducciones de jornada.
- Artículo 32. Permisos no retribuidos.
- Artículo 33. Excedencias.

Man X. en A

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

CAPÍTULO VIII. RETRIBUCIONES.

Artículo 34. Estructura retributiva.

Artículo 35. Complemento en situación de IT, AT o EP

Artículo 36. Indemnizaciones por razón de servicio

CAPÍTULO IX. PROPIEDAD INTELECTUAL

Artículo 37. Derechos de propiedad industrial (patentes y marcas)

CAPÍTULO X. FORMACIÓN

Artículo 38. Formación

Artículo 39. Financiación de la formación.

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. Principios de ordenación.

Artículo 41. Graduación de faltas.

Artículo 42. Sanciones.

Artículo 43. Prescripción de las faltas y cancelación de las anotaciones.

Artículo 44. Procedimiento para las faltas leves.

Artículo 45. Procedimiento para las faltas graves y muy graves.

Artículo 46. Recursos.

CAPÍTULO XII. SALUD LABORAL

Artículo 47. Principios generales.

Artículo 48. Participación de trabajadores/as.

Artículo 49. Servicio de prevención.

Artículo 50. Ropa de trabajo

Artículo 51. Equipos de trabajo y medios de protección.

Artículo 52. Vigilancia de la salud.

Artículo 53. Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Artículo 54. Medidas contra el acoso psicológico, acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual e identidad de género.

CAPÍTULO XIII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS.

Artículo 55. Comités de empresa y delegados/as de personal.

Artículo 56. De los sindicatos con representación en el comité de empresa

Artículo 57. Garantías de los representantes legales de los trabajadores/as y delegados/as
LOLS

Artículo 58. Acumulación de horas sindicales de los representantes de los trabajadores/as.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

DP1. Plan de igualdad

DP2. Ajustes tablas salariales

DP3. Efectos económicos

ANEXO I: Flujograma explicativo del proceso de separación de Grupos.

ANEXO II: Estructura Retributiva (Tablas y Complementos) de CIBER.



Artículo Preliminar - Principio de buena fe

El presente convenio colectivo tiene como objeto regular las relaciones laborales entre el Centro de Investigación Biomédica en Red, en adelante CIBER y su personal.

Las partes que conciertan este convenio colectivo son: de una parte, la dirección del CIBER, en adelante la empresa y de otra, la Sección Sindical de CCOO, habiéndose reconocido las partes la representación suficiente.

El presente documento obliga a las partes al cumplimiento de lo expresamente pactado conforme a la buena fe siendo ésta un criterio rector para todas las relaciones entre la empresa y su personal. La transparencia mutua queda implícitamente recogida en este criterio rector.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a agotar todos los cauces de diálogo y negociación sobre los temas objeto del presente acuerdo, así como cualquier otro que se incorpore con posterioridad antes de plantear situaciones de conflicto.

El articulado acordado está supeditado a las posibles mejoras normativas que se produzcan.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DEL CONVENIO Y VIGENCIA

Artículo 1. Ámbito subjetivo de aplicación

El presente convenio será de aplicación a todo el personal, tanto de carácter fijo o temporal que tenga una relación contractual y que preste sus servicios para el CIBER, en la forma prevista en la legislación laboral vigente, según el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del convenio:


1. El personal de alta dirección. Se regirán por lo dispuesto en la disposición adicional octava del Real decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, por lo dispuesto en este real decreto, por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, en cuanto no se oponga a este real decreto y por la voluntad de las partes.
2. El personal que tenga vínculo laboral con empresas contratadas para realizar algún servicio en el CIBER.
3. Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional, libre e independientemente, concierten trabajos específicos, estudios o colaboraciones con el CIBER.
4. El personal no vinculado laboralmente al CIBER sujeto a convenios específicos.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

Las normas contenidas en este convenio se aplicarán al conjunto de actividades y servicios prestados por el personal del CIBER al que se refiere el artículo anterior, en el territorio nacional y en las misiones internacionales que realicen.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



Sus efectos económicos regirán desde el día 1 de julio de 2019 sin perjuicio de lo establecido en cada caso en el articulado de este Convenio.

2. La vigencia del Convenio se extiende hasta el 30 de junio de 2022.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

El Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales. Pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los 6 meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

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

Artículo 5. Comisión Negociadora.

Para determinar la composición legal de la comisión negociadora, se estará a lo determinado en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión negociadora quedará constituida por la empresa CIBER y las organizaciones sindicales que en el ámbito del presente convenio acrediten lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

La distribución de las personas que compongan la comisión estará en función de la representatividad de las organizaciones.

Una vez denunciado el Convenio, el plazo máximo para el inicio de la negociación del siguiente Convenio será de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia. En este plazo se tendrá que constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación tendrá que responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario de negociación, teniéndose que iniciar esta en un plazo máximo de 15 días desde la constitución de la Comisión Negociadora.

Artículo 6. Prelación de normas.

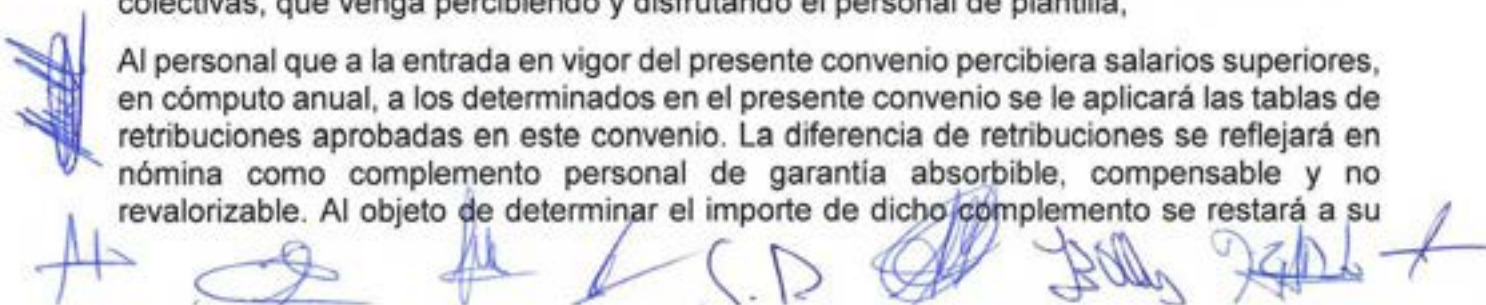
Las normas que contiene el presente Convenio regularán con carácter preferente las relaciones entre la empresa y sus trabajadores/as.

En aquello que no esté previsto, habrá que atenerse a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público en la parte que resulte de aplicación a los CIBERs y otras disposiciones aplicables.

Artículo 7. Garantía *ad personam*

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla,

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía absorbible, compensable y no revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su



actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para el trabajador/a que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia. Aun no siendo conceptos homogéneos, se acuerda que sea compensables y absorbibles entre sí el salario base, el complemento de antigüedad, el complemento de responsabilidad, el complemento personal del artículo 7 y los complementos de convocatorias específicas.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral y el órgano judicial competente considerasen contrario a la legalidad o lesivo para el derecho de un tercero alguno de los preceptos del presente convenio, las partes firmantes del mismo realizarán cuantos trámites sean necesarios para sustituirlo por otros que no produzcan los citados efectos.

En el caso de que, por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de quince días a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

La tramitación de la parte que se pretenda negociar de nuevo habrá de quedar sujeta a las mismas formalidades observadas para la aprobación del convenio originario.

CAPÍTULO II. ÓRGANO DE VIGILANCIA

Artículo 10. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria, para la aplicación, vigilancia y seguimiento de lo pactado en el convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades administrativas y judiciales para la resolución de los conflictos individuales y colectivos por la vía extrajudicial o judicial.

Estará compuesta por 5 miembros por cada una de las partes, que serán personal del CIBER. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán variar por cada una de las partes en función de los temas a tratar. Igualmente podrán participar personas ajenas al CIBER en calidad de asesores. Esta Comisión Paritaria deberá estar constituida a los 10 días de la entrada en vigor del Convenio.

Los miembros de la parte social, que tendrán la condición de personal contratado del CIBER, serán designados por los sindicatos firmantes en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales a representantes del personal laboral en el ámbito del Convenio, garantizándose a los mismos, en todo caso un representante.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria del Convenio, la Oficina Técnica del CIBER C/ Monforte de Lemos 3-5 Pabellón 11, 28029 Madrid y se crea la dirección de correo

electrónico comisionparitaria@ciberisciii.es a fin de que pueda utilizarse este medio por parte del personal para acceder a dicha comisión.

Son competencias generales de la Comisión Paritaria aplicar, vigilar, interpretar y mediar, sobre lo pactado en el Convenio. Conocer e informar de cualquier conflicto colectivo derivado de la aplicación del convenio, con carácter previo a la solución judicial o extrajudicial de conflictos colectivos. Realizar informe preceptivo y no vinculante que se emitirá en el plazo de quince días en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo con carácter previo a la solución judicial o extrajudicial de conflictos colectivos. Así como cuantas competencias se le atribuyen en el articulado del convenio.

No obstante, lo anterior, ante el desacuerdo en la Comisión Paritaria se acudirá al procedimiento de mediación o arbitraje para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación en interpretación del convenio.

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para intentar llegar a un acuerdo, en un plazo no superior a 30 días, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o de conflicto y antes de que estos sean planteados ante la jurisdicción competente. El acuerdo logrado a través de la mediación o el arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, el sometimiento al arbitraje tendrá carácter voluntario para las partes.

Denunciado el convenio, y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria seguirá ejerciendo sus funciones.

La comisión paritaria nombrará, entre sus miembros, un Secretario/a, cuyas funciones serán: Convocar las reuniones, recibir todos los documentos y peticiones dirigidos a la comisión y levantar acta del contenido de las sesiones. Las actas de cada reunión se aprobarán en la misma reunión.

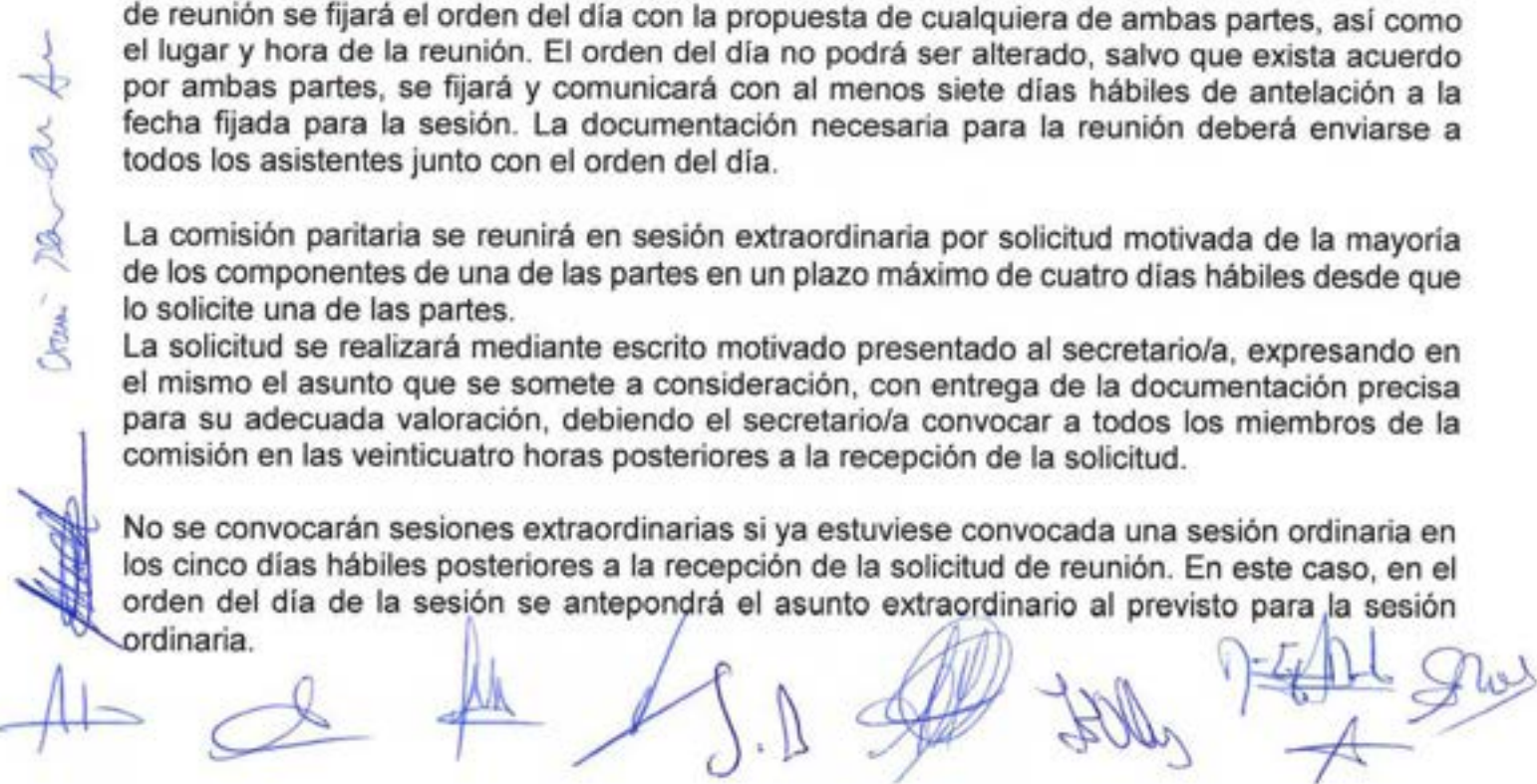
La comisión paritaria se reunirá una vez cada tres meses en sesión ordinaria. En la convocatoria de reunión se fijará el orden del día con la propuesta de cualquiera de ambas partes, así como el lugar y hora de la reunión. El orden del día no podrá ser alterado, salvo que exista acuerdo por ambas partes, se fijará y comunicará con al menos siete días hábiles de antelación a la fecha fijada para la sesión. La documentación necesaria para la reunión deberá enviarse a todos los asistentes junto con el orden del día.

La comisión paritaria se reunirá en sesión extraordinaria por solicitud motivada de la mayoría de los componentes de una de las partes en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde que lo solicite una de las partes.

La solicitud se realizará mediante escrito motivado presentado al secretario/a, expresando en el mismo el asunto que se somete a consideración, con entrega de la documentación precisa para su adecuada valoración, debiendo el secretario/a convocar a todos los miembros de la comisión en las veinticuatro horas posteriores a la recepción de la solicitud.

No se convocarán sesiones extraordinarias si ya estuviese convocada una sesión ordinaria en los cinco días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud de reunión. En este caso, en el orden del día de la sesión se antepondrá el asunto extraordinario al previsto para la sesión ordinaria.

Com. Paritaria



Para la válida adopción de acuerdos, deberá asistir a las reuniones la mayoría representativa de cada una de las partes. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de ambas partes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes y deberán ser cumplidos en el plazo máximo de 7 días naturales desde su adopción, salvo que el propio acuerdo establezca un plazo distinto. Los acuerdos adoptados se comunicarán a las partes afectadas cuando se trate de casos singulares, y se les dará publicidad correspondiente cuando fueran de alcance general.

Corresponde a la propia Comisión Paritaria fijar las normas de funcionamiento en todo aquello no previsto en este Convenio. La Comisión aprobará por unanimidad un reglamento interno de desarrollo de las sesiones y la forma de las votaciones.

Los acuerdos válidamente adoptados, así como los dictámenes interpretativos, se incorporarán en forma de anexos correlativos al convenio y se harán públicos cuando afecten a cuestiones de interés general para los trabajadores/as del CIBER.

La comisión paritaria para el ejercicio de sus funciones podrá recabar la información que resulte precisa, la cual le deberá ser facilitada. Los miembros de la comisión paritaria están obligados por el deber de sigilo sobre los datos y asuntos que conozcan en su condición de miembros de esta.

En el plazo de 6 meses tras la publicación en el BOE del presente convenio se constituirá la Comisión para negociar Carrera Profesional y promoción del personal del CIBER al amparo del Cap. II art.19 del RDL5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Si el acuerdo derivado de esta comisión implica costes económicos se someterá a las autorizaciones exigidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto asignar a todo el personal del CIBER a un grupo profesional, o nivel si procede, según su titulación, funciones y el contenido general del trabajo que preste.

Todo el personal afectado por el presente convenio se integrará en esta clasificación profesional, con independencia de que esté adscrito al área científica o al área de gestión:



GRUPOS	Titulación mínima requerida	Niveles
Grupo I	Doctor/a o Formación Sanitaria Especializada	Nivel A
		Nivel B
Grupo II	Grado-Máster o Licenciado/a	Nivel A
		Nivel B
Grupo III	Grado-Diplomado/a	
Grupo IV	Técnico/a Superior FP	

ÁREA CIENTÍFICA

Este área comprende el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la investigación, tanto en su vertiente básica como aplicada; abarcando todas las tareas, desde las que requieren la máxima especialización y conocimientos tecnificados que conlleven el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que solo se exija una cualificación profesional elemental.

ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Este área comprende el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la administración y gestión económica, presupuestaria, de recursos humanos, proyectos, solicitudes, contratos y acuerdos relacionados con la investigación y, en general, con aquellas otras que configuran el aparato de gestión del CIBER, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad, propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para las que solo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringidas.

Grupo I

Se incluyen en este grupo a aquellas personas que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Llevarán a cabo la integración, coordinación y supervisión de la ejecución de las diferentes actividades de un conjunto de colaboradores.

Podrán dirigir o coordinar la actividad de varias áreas o departamentos, asumiendo la consecución de objetivos y resultados de los mismos.

- Nivel A: Aquel personal con dos años de experiencia en CIBER.
- Nivel B: Aquel personal sin experiencia en CIBER. A los 24 meses de su contratación pasará automáticamente al nivel A.

Grupo II

Se incluyen en este grupo a aquellas personas que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico.

Requerirán formación específica en el área de conocimiento que se trate. Podrán dirigir la actividad de varias áreas o departamentos, así como coordinar con autonomía un equipo de trabajo, asumiendo la consecución de objetivos, resultados del mismo, y la supervisión del trabajo de su equipo.

- Nivel A: Aquel personal con dos años de experiencia en CIBER.
- Nivel B: Aquel personal sin experiencia en CIBER. A los 24 meses de su contratación pasará automáticamente al nivel A.

Grupo III

Se incluye en este grupo a los trabajadores/as que dentro de su nivel académico realizan tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas consistentes en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Grupo IV

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores/as que realizan funciones que requieren una especialización acorde a su titulación. Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas, así como tareas relacionadas directamente con su especialidad.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 12. Organización del trabajo.

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar en el CIBER un nivel de excelencia científica basada en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos.

Corresponde a la Dirección del CIBER, la organización del trabajo, pudiendo establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de simplificación del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuadas y suficientes que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios. No obstante, lo mencionado anteriormente, la representación legal de los trabajadores/as, tanto Comités de Empresa, Delegados/as de personal y Secciones Sindicales legalmente constituidas serán informados puntualmente de los cambios en la organización del trabajo, especialmente cuando implique reorganización de la plantilla y jornada laboral. Estos participarán o serán informados puntualmente mediante el orden del día y las actas, de las diversas comisiones y comités del CIBER, en las que se aborden temas relacionados con sus competencias.

on 12 de octubre

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Cuando las medidas organizativas supongan una modificación de las condiciones de trabajo se actuará conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Movilidad funcional.

La realización de trabajos de manera temporal de un grupo profesional superior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible, siempre con autorización expresa de la Gerencia. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante, correspondiente a las funciones realizadas. En el caso de no existir tal vacante se procederá al estudio de las causas que motivaron la prestación de esos servicios para valorar la creación de dicho puesto.

Será requisito imprescindible para la realización de funciones de superior grupo profesional estar en posesión de las titulaciones académicas o profesionales exigidas para el ejercicio de la prestación laboral de superior grupo profesional.

La empresa informará previamente a la representación legal de los trabajadores/as de las causas por las que una persona debe realizar trabajos de superior grupo profesional.

Durante el tiempo que una persona realice funciones de manera temporal de un grupo profesional superior percibirá las retribuciones correspondientes al citado grupo y su nómina reflejará dicha categoría profesional.

Salvo en casos excepcionales, y como norma general, queda prohibida la realización de trabajos de un grupo profesional inferior. En estos casos, el trabajo de inferior grupo profesional se hará por un periodo nunca superior a un mes, percibiendo las retribuciones y conservando todos los derechos del grupo profesional de origen.

La gerencia del CIBER informará inmediatamente a la representación legal de los trabajadores/as de las causas por las que una persona realiza trabajos de inferior grupo profesional.

Artículo 14. Garantía de confidencialidad

Todos los contratos se firmarán con la inclusión de una cláusula de confidencialidad al amparo del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Todo trabajador/a del CIBER se compromete a:

- Respetar la confidencialidad de todos los datos que, por cualquier medio, lleguen a su conocimiento, como consecuencia de su estancia a la empresa, y a no desvelar ni reproducir de ninguna forma estos datos fuera de la empresa.
- Los datos anteriormente mencionados pueden referirse tanto a pacientes como todas aquellas terceras personas que, de forma directa o indirecta, se pongan en contacto con la empresa. Igualmente queda incluido cualquier hecho observado por él o narrado por el personal del CIBER y que se refieren a este personal. Especialmente, quedan incluidas los datos de carácter personal contenidas en ficheros de cualquier tipo del CIBER, en los términos previstos en el mencionado Reglamento.

- Utilizar los datos de carácter personal, única y exclusivamente, por aquellas tareas que comporten la ejecución de las actividades propias de sus funciones, y en ningún caso las usará con otra finalidad que no sea la establecida por el CIBER. Esta obligación se mantendrá incluso después de finalizada la relación con el CIBER.
- No hacer, reproducir, explotar, comercial o científicamente, de manera individual o cualesquier otras actuaciones de naturaleza análoga, respecto los trabajos realizados o en fase de realización en la empresa y que disfruten de la protección que los confiere la Ley de Propiedad Intelectual, aprobada por el Real decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, la Ley 20/2003, de 7 de julio, del Diseño industrial, la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas, la Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes y su Reglamento de desarrollo, el Real Decreto 316/2017, de 31 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución de la Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes y otras disposiciones concordantes.

CAPÍTULO V. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, Y ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

Artículo 15. Criterios generales de selección.

El sistema de acceso a las plazas de plantilla indefinida y temporal se regirá por los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto al CIBER como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, las personas jóvenes, las personas inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir la mayor calidad y más cualificada posible, a tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de la representación unitaria o sindical del personal en materia de contratación, artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación unitaria o sindical del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Mensualmente se facilitará a la representación legal de los trabajadores/as relación de las altas y bajas habidas durante dicho período.

Artículo 16. Contratos

CIBER se compromete a no superar el 8% de temporalidad en su plantilla, excluido los contratos regulados por la Ley de la Ciencia o cualesquiera otros específicos que puedan regularse en la normativa sobre investigación científica, al finalizar la vigencia del convenio

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Tipos de contratos:

El CIBER podrá contratar bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la legislación vigente. Además, de acuerdo con los criterios generales de selección y contratación establecidos en el presente convenio colectivo y dentro del margen negociador que la Ley reconoce al ámbito convencional, se establecen, las siguientes especificaciones para el contrato que a continuación se relaciona:

Contrato en prácticas.

La Empresa podrá celebrar contrato de trabajo en prácticas a quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años o siete años cuando se concierte el contrato con un trabajador/a con discapacidad, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- Si al término del contrato el trabajador/a se incorporara sin solución de continuidad a la Empresa, se tendrá por superado el período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.
- La retribución para este contrato será del 100% del grupo profesional correspondiente.

Artículo 17. Periodos de prueba

Cualquiera que sea la modalidad contractual empleada, los contratos estarán sujetos a un periodo de prueba que no podrá ser superior a:

- 6 meses para los grupos I, II y III
- 2 meses para el grupo IV
- Para aquellos contratos concertados por un tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogida que afecten al trabajador/a en el transcurso del periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

El periodo de prueba debe figurar por escrito en el contrato y durante ese periodo se podrá resolver el contrato sin obligación de avisar previamente ni de indemnizar, por ambas partes.

Artículo 18. Extinción del contrato

Cuando un trabajador/a cese, sea cual sea la causa, hará falta que entregue a su responsable superior inmediato, en aquel mismo momento, todo el equipo de trabajo y de protección individual que le hubiera sido entregado cuando ingresó, o a lo largo de su estancia en el CIBER, así como cualquiera otro efecto, tarjeta de identificación, material o vestuario del año en curso; también tendrá que dejar libre la taquilla personal que se le hubiera asignado.

Con carácter general, se preavisará de la finalización del contrato, por ambas partes, con 15 días en los contratos indefinidos. En aquellos contratos de duración determinada, menores a

un año, no sería necesario preaviso, a menos que se especifique en el contrato de trabajo. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

En todos los casos, el preaviso podrá sustituirse por el abono del salario correspondiente a los 15 días correspondientes, tal y como establece el RDL 2/2015.

Artículo 19. Vinculación del empleo.

Cuando el Comité de Dirección del área temática proponga la separación de un grupo de investigación, se comunicará inmediatamente a RRHH del CIBER, a los representantes legales de los trabajadores/as y al personal de dicho grupo. En todos los casos de desaparición de un grupo de investigación o reducción de su presupuesto que ponga en riesgo el mantenimiento de los contratos del personal, la Dirección del CIBER comunicará inmediatamente esta circunstancia a los representantes legales de los trabajadores/as y al personal de dicho grupo. En estos casos la empresa se compromete a poner en marcha el procedimiento de separación de grupos con el fin de tratar de recolocar al personal contratado de dichos grupos, de acuerdo a su perfil profesional y dentro de su misma categoría profesional o superior, de acuerdo con la modalidad contractual de que se trate y siempre que ésta lo permita, manteniendo las condiciones laborales y retributivas individuales del personal afectado.

El trabajador/a podrá expresar sus preferencias sobre el grupo de destino mediante solicitud por escrito a CIBER, las cuales deberán ser consideradas como preferentes por parte del CIBER para la elección del grupo de destino. La empresa ofrecerá a la persona afectada, dentro de las posibilidades existentes, en primer lugar su reubicación en grupos de la misma provincia y sus limitrofes y, como segunda opción, en todo el territorio nacional.

El protocolo de actuación concreto para estos casos, estará a disposición del personal en la intranet del CIBER. Cualquier modificación del procedimiento requerirá la previa audiencia de los representantes de los trabajadores/as.

El protocolo se adaptará a lo que figura en el flujograma de separación de grupos que figura en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 20. Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

- Convocatoria interna. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Tendrán derecho de preferencia a cubrir estas vacantes el personal que pertenezca al mismo grupo, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento.
- Convocatoria externa. Si una plaza quedara vacante se realizará mediante oferta externa. Se informará de las convocatorias a la representación legal de los trabajadores/as

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a vertical signature on the left and several horizontal ones across the bottom.

Artículo 21. Derecho a la movilidad

El CIBER valorará las solicitudes del personal, de cambio de grupo de investigación o de cualquier área temática de CIBER, afines a su perfil profesional y dentro de su misma categoría profesional, manteniendo las condiciones laborales y retributivas individuales.

Estas solicitudes deberán presentarse por parte del trabajador/a a CIBER por escrito, y se trasladarán al investigador/a principal (IP) de los grupos de destino, valorándose una carta de aceptación del IP de destino.

El CIBER dará una respuesta motivada en el plazo de 6 meses, tras considerar dicha solicitud.

CAPÍTULO VI. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 22. Tiempo de trabajo.

Es el periodo en el que el personal permanece en el centro, a disposición del mismo, en ejercicio efectivo de su actividad y funciones. Su cómputo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de cada jornada el personal se encuentre en su puesto de trabajo y en el ejercicio de su actividad y funciones. Se considerará, asimismo, tiempo de trabajo los servicios prestados fuera del centro, siempre que deriven de la programación funcional del centro.

Artículo 23. Calendario laboral.

En el primer mes de cada año la dirección del CIBER establecerá, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as, un calendario laboral que contemple la jornada ordinaria a realizar por sus trabajadores/as, días festivos y periodo vacacional, de acuerdo con las instrucciones sobre jornadas y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos a todos los efectos. Este calendario estará disponible en la intranet del CIBER.

Artículo 24. Jornada ordinaria de trabajo.

La duración máxima de la jornada general de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales, distribuidas en una jornada continua de siete horas y media diarias de lunes a viernes.

Con carácter general, el horario fijo de presencia, que será el tiempo de obligada permanencia en el puesto de trabajo, será de 9,00 a 14,30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7,00 y las 9,00 horas, y entre las 14,30 y las 18,00 horas.

No obstante, en el caso de que existan circunstancias que lo justifiquen, ejecución de proyectos de investigación u otras análogas, estas franjas horarias podrán modificarse de manera excepcional; el/la Investigador/a principal del grupo al que se adscriba así lo debe comunicar al Departamento de Recursos Humanos del CIBER.

On 10-01-2024

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y atendiendo a las peculiaridades del puesto de trabajo, podrá modificarse el horario con el fin de adecuarlo a las exigencias laborales, teniendo la consideración de modificaciones de entidad. En este supuesto tendrán la consideración de modificaciones de entidad todas las derivadas de la concesión de compatibilidades. Esta modificación de entidad deberá realizarse a instancias del trabajador/a, con la conformidad de el/la Investigador/a principal del grupo al que se adscriba, y ser autorizada expresamente y con carácter previo por el Departamento de Recursos Humanos del CIBER.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo, que computará como tiempo de trabajo efectivo.

Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo de 6 horas y media, a desarrollar entre las 8,00 y las 15,00 horas, de lunes a viernes. La adaptación horaria producida con ocasión de la jornada de verano se recuperará, respetando en todo caso la duración de la jornada en cómputo anual.

Los empleado/as que tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecido. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

Los empleado/as del CIBER deberán registrar en el sistema de control de horario del CIBER, todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada, como así establece la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Los trabajadores/as de CIBER podrán realizar un porcentaje de su jornada de trabajo en la modalidad de teletrabajo, entendida ésta como la realización de las funciones propias de su puesto de trabajo en el domicilio u oficina que comunique al CIBER.

El teletrabajo se realizará en los siguientes términos:

- Tendrá carácter voluntario para el trabajador/a y se formalizará por escrito.
- El trabajador/a firmará un primer compromiso de 3 meses, renovable voluntariamente en sucesivas ocasiones por periodos de 6 meses. Este acuerdo podría ser revisado cuando por circunstancias del servicio o razones de análoga naturaleza así lo justifiquen.
- La trabajador/a dispondrán de las herramientas necesarias y el espacio físico para realizar el teletrabajo, entendiéndose por tales, ordenador, programas informativos necesarios, conectividad y lugar de trabajo. Si la propuesta de teletrabajo la planteara CIBER, ordenador, programas y conectividad correrán a cargo de la empresa.
- El Investigador o investigadora Principal o la persona responsable de unidad de común acuerdo con la trabajador/a propondrán a RRHH del CIBER el porcentaje de teletrabajo

de su jornada, pudiendo establecerse referencias semanales, mensuales o anuales, en función del acuerdo al que se llegue. En caso de no especificarse se entenderá que se opta por el porcentaje semanal. Fijada la jornada semanal en 37,5 horas, el tiempo mínimo de teletrabajo será de un día a la semana (7,5 horas) y el máximo de 4 (30 horas). En caso de establecerse periodos mensuales o anuales de teletrabajo, se realizará el cálculo proporcional correspondiente.

- La jornada diaria de teletrabajo no podrá ser superior a 9 horas.
- La trabajador/a tiene derecho a una pausa de 30 minutos en su jornada de trabajo diaria, dicha pausa tendrá la consideración de tiempo trabajado.
- El control de entrada y salida de la actividad laboral se realizará telemáticamente mediante acceso con el ordenador a la intranet del CIBER.
- Las jornadas laborales de teletrabajo tienen el mismo tratamiento que las presenciales a efectos de su cómputo en reducciones de jornada, permisos, licencias e incapacidad temporal.
- El lugar en el que se desarrolle el teletrabajo debe cumplir con las normas establecidas al respecto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 25. Descanso diario y semanal.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas. Con respecto al descanso semanal se estará a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de 22 días laborables, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

La planificación anual de las vacaciones deberá realizarse de acuerdo con las siguientes reglas:

- Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.
- Al menos la mitad de los días de vacaciones deberá estar comprendidos entre los días 15 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive. Además, al menos la mitad de los días de vacaciones deberá vincularse al calendario de apertura del centro donde el trabajador/a presta servicio, de tal manera que cuando se prevea el cierre de las instalaciones, este periodo, coincida en la franja temporal de cierre del centro.
- Con carácter general, los días de vacaciones deberán disfrutarse en periodos mínimos de cinco días laborables consecutivos. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los veintidós días laborables días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta siete días laborables por año natural.

deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Asimismo, la trabajador/a tendrán derecho a ausentarse el tiempo indispensable para someterse tratamiento de fertilidad.

- Tres días laborables por nacimiento de hijo o hija. Si el hecho causante se produce fuera de la localidad donde se preste servicio, el plazo será de cinco días laborables.
- 6 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Para hacer efectivo el disfrute de estos 6 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad). Estos días se incrementarán en 2 días adicionales más al cumplir el sexto trienio y 1 día más por cada trienio al cumplir el octavo.
- Quince días naturales, por razón de matrimonio o convivencia de hecho debidamente registrada.
- Por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Entre otros, se entenderá por deber de carácter público y personal:
 - La asistencia a tribunales, comisarías y Agencia Tributaria, previa citación.
 - La asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno por los concejales de Ayuntamiento.
 - El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
 - Asistencia a tribunales de exámenes u oposiciones con nombramiento del órgano convocante.
- Dentro de la conciliación familiar y laboral estarán incluidas las ausencias, por el tiempo indispensable, del trabajador/a, que, de acuerdo con un certificado médico, deba realizar cuidados domiciliarios a su hijo o hija y/o acogido o acogida. En caso de que este derecho pueda ser ejercido por 2 personas que trabajen en CIBER, sólo una podrá ejercerlo.
- Para la preparación de exámenes cuando se cursen estudios directamente relacionados con actividades que presta el CIBER y tras autorización del responsable de Formación del área: 2 días hábiles por cada asignatura de la que se matricule y que se imparta a lo largo de todo el curso académico; 1 día hábil por cada asignatura de la que se matricule, cuyo período de impartición sea inferior a la duración del curso académico, hasta un máximo de 15 días.
- El personal podrá solicitar permisos remunerados por ampliación de estudios en instituciones sanitarias o académicas y empresas, en España o en el extranjero, siempre y cuando estén relacionados con su actividad profesional en el CIBER, de conformidad de lo dispuesto en el Plan de Formación.

an x a A

Días

L

P.D. [Signatures]

Artículo 29. Violencia de Género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o a la aplicación de un horario flexible. En el caso de que la reordenación del tiempo de trabajo no fuera posible por razones organizativas o de interés particular de la afectada, se optará por una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones.

Tendrán derecho también al cambio de centro de trabajo: la empresa está obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en aquel momento del mismo grupo profesional o categoría equivalente, a las cuales podrá acceder con preferencia. Durante 6 meses tiene derecho a la reserva del puesto, después tendrá que escoger.

Derecho a suspender, con reserva del puesto de trabajo, o extinguir el contrato pasando a la situación legal de desempleo, con la posibilidad de cobrar el subsidio correspondiente siempre que la afectada cumpla los requisitos para hacerlo. La suspensión tendrá un periodo inicial de 6 meses, que el juez podrá prorrogar hasta un límite de 18 meses.

Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales específicos. En ningún caso se tendrán en cuenta a efectos de despido.

Previamente al disfrute de los derechos laborales, la trabajadora tendrá que acreditar su situación, mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública.

Artículo 30. Suspensión de contrato por permiso de maternidad o paternidad.*Suspensión de contrato por maternidad*

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

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo

superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

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

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de trabajo efectivo a todos los efectos.

on mark
on
Dilig
S.B.
Zola
L

Suspensión de contrato por paternidad.

Será de aplicación el Real Decreto ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

A) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

B) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

C) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma

on n de A
Dis
S.A.
Bolsa

empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

D) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

El tiempo transcurrido durante los permisos de paternidad y maternidad se computará como de trabajo efectivo a todos los efectos. Las personas trabajadoras acogidas a estos permisos tendrán derecho, una vez finalizado el periodo, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 31. Reducciones de jornada.

Tendrán derecho a reducción de jornada los siguientes supuestos:

- Por razones de guarda legal y para el cuidado directo de menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, la persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de entre un octavo y la mitad, con la disminución proporcional del salario. El mismo derecho tendrá la persona trabajadora que tenga que encargarse del cuidado directo de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeña actividad retribuida.
- Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, los progenitores dispondrán de un permiso de lactancia de una hora diaria que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo a su vez reducir la jornada de trabajo en una hora, al principio o al final. Este permiso es un derecho individual de trabajadores y trabajadoras, aunque solo podrá ser ejercido, en caso de que trabajen los dos, por uno de los progenitores. Este permiso podrá ser acumulado en jornadas completas, y se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Quien solicite el permiso deberá acreditar que el otro progenitor no está disfrutando de permiso por idéntico concepto. La acreditación será de oficio si ambos progenitores son personal del CIBER.
- Para atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, ampliable por periodos iguales en función de la causa que lo origina, previa justificación de la misma. Esta reducción de jornada se podrá compactar en jornadas completas. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo del disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando los plazos autorizados.
- Permiso para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave que requiera larga hospitalización y que precisen cuidado directo, continuo y permanente: siempre que los dos progenitores, adoptantes o acogedores, trabajen, tendrán derecho a una reducción



de jornada, de al menos el 50%, con la reducción proporcional del salario y sin perjuicio de la correspondiente prestación de la Seguridad Social. Esta reducción de jornada se podrá compactar en jornadas completas.

Las personas trabajadoras que hagan uso de estos derechos de reducción de jornada, por las causas anteriormente detalladas, se verán incurso en incompatibilidad para desempeñar otra actividad remunerada durante la franja horaria en que han solicitado la reducción.

Artículo 32. Permisos no retribuidos.

El personal, con independencia del tipo de contrato, con una antigüedad de al menos un año en el CIBER tendrá derecho a los siguientes permisos no retribuidos:

- El trabajador/a que acredite su colaboración con alguna ONG, inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización del CIBER, condicionado en ambos casos a las necesidades del servicio.
- El trabajador/a, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a una licencia no retribuida, con una duración mínima de 15 días y máxima de 3 meses.

Excepcionalmente, podrá extenderse a 6 meses en circunstancias debidamente acreditadas, si las necesidades del servicio lo permiten, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.

El trabajador/a solicitará el permiso al menos con 1 mes de antelación a la fecha de inicio de su disfrute, salvo causas de fuerza mayor, mediante escrito en el que manifestará el tiempo por el que pide el permiso.

Estos permisos no conllevarán la suspensión de la cotización a la Seguridad Social, por parte del CIBER, durante su duración.

Artículo 33. Excedencias.

Se atenderá a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII. RETRIBUCIONES.

Artículo 34. Estructura retributiva.

Las retribuciones del personal del CIBER se compondrán de:

1. Salario base.
2. Complemento de antigüedad.
3. Complemento de responsabilidad.
4. Complementos de convocatorias específicas.

El carácter de empresa del sector público estatal hace que las actualizaciones anuales estén supeditadas a las condiciones establecidas en las Leyes de Presupuestos anuales, en cuanto a las retribuciones de personal y a la fijación que con carácter anual, se establece por Orden del Ministerio de Hacienda, en lo que a masa salarial se refiere.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones and initials across the bottom.

1. Salario base.

Concepto retributivo fijo asignado en función del grupo salarial al que se pertenezca. El salario base se distribuye en doce pagas mensuales y dos pagas extras.

Cada una de las pagas extras estará compuesta por la suma del salario base y la antigüedad. Cuando los servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprendan la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los de julio o enero, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente al número de días de servicios prestados.

2. Antigüedad.

A partir de la firma de este convenio se reconocerá un complemento de antigüedad que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio. Esta cantidad se actualizará anualmente, y con efectos de 1 de enero, en la cuantía que se fije en el Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. A efectos del cómputo de tiempo de los nuevos trienios a devengar, se considerará como fecha inicial la del reconocimiento del último vencimiento del complemento de antigüedad perfeccionado.

3. Complemento de responsabilidad.

El complemento de responsabilidad es el que está atribuido a los puestos de trabajo en función de sus características, responsabilidad o de las condiciones de la prestación de los servicios públicos que corresponda a los mismos; son complementos salariales de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos que los tengan asignados, por lo que no tendrán carácter consolidable y el trabajador/a dejará de percibirlos cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución de los mismos.

Sera percibido por los Directores de Departamento o responsables de Área o Plataforma, y Adjuntos a la dirección científica que figuran en el Anexo II.

Las cantidades correspondientes a cada uno de estos conceptos son las contempladas en el anexo II de este Convenio.

4. Complementos de convocatorias específicas

Complementos específicos de las ayudas que se regulan por lo dispuesto en las bases de la convocatoria. Estas tendrán carácter temporal no pudiendo generar una consolidación por encima de los derechos que pudieran corresponder a los trabajadores/as.

Artículo 35. Complemento en situación de Incapacidad Temporal Común, Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional

La empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora al personal en situación Incapacidad Temporal por contingencias comunes como profesionales.

Artículo 36. Indemnizaciones por razón de servicio

El personal tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisado a realizar cuando tenga que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual.

en 12 de 12

Dis

Handwritten signatures at the bottom of the page.

La indemnización por gastos de desplazamiento en el caso de que el trabajador/a utilice su propio vehículo, así como la dieta o cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos de estancia o manutención por razón del servicio encomendado, serán las establecidas en el RD 462/2002

CAPÍTULO IX. PROPIEDAD INTELECTUAL

Artículo 37. Derechos de propiedad industrial (patentes y marcas)

El objeto de estas regulaciones es la distribución entre el personal investigador del CIBER, tanto contratado/as como adscrito/as ya que ambos pueden ser inventores de resultados de investigación cuyos derechos patrimoniales pertenezcan al CIBER, de los ingresos recibidos por éste como consecuencia de la explotación de patentes, otros derechos de propiedad industrial o intelectual o/y know how originadas dentro los proyectos de investigación que los Investigadores/as realizan.

Definiciones:

- Ingresos Netos: es el resultado de descontar de los ingresos totales los gastos derivados de la protección de patentes, de valorización o gastos operativos por parte de Grupos CIBER que se financien con fondos propios del CIBER.
- Investigador/a CIBER: se incluye tanto a lo que se denomina "personal propio" como "personal con cargo" en el convenio de CIBER.
- Personal propio: es el personal de la Institución integrada en el CIBER y/o del Centro de Realización. Investigadores/as de los Grupos de Investigación adscritos al CIBER, vinculados por medio de relación funcional, estatutaria o laboral con la Institución integrada en el CIBER o con el Centro de Realización, es decir personal de la Institución. En adelante denominado "personal propio". El personal nombrado emérito de las instituciones consorciadas se considerará personal propio a todos los efectos.
- Personal con cargo: es el personal propio del CIBER que está vinculado por medio de cualquier modalidad de contratación laboral o de un programa específico de formación con el CIBER y que realiza su actividad en el marco de lo establecido en el Plan Estratégico del CIBER, formando parte de un Grupo de Investigación adscrito al CIBER, en las dependencias de los Centros de Realización, es decir, personal del CIBER. En adelante denominado "personal con cargo".
- Resultados de la Investigación: cualquier resultado de una investigación o desarrollo obtenido por un investigador/a en el marco de su afiliación con el CIBER y/o usar los recursos y/o equipos del CIBER. Esto incluye, en particular, invenciones potencialmente patentables, nuevas variedades de plantas y animales, programas de ordenador, bases de datos, dibujos y modelos, algoritmos, procedimientos y cualquier otro know-how susceptible de ser explotable o/y protegible. Los resultados de la investigación también incluyen los resultados obtenidos en el marco de los acuerdos celebrados entre el CIBER y terceros. Cuando dichos Acuerdos contengan acuerdos particulares en relación a derecho de propiedad, intelectual o al uso de los resultados de la investigación, los mismos deberán prevalecer sobre las disposiciones de la presente Instrucción.

Derechos de los resultados de la Investigación.

Los derechos patrimoniales de los resultados de la investigación obtenidos por el investigador/a se confieren al CIBER.

Derecho a remuneración

La participación de Investigadores/as CIBER en una invención devengará a su favor derechos de remuneración, siempre y cuando dicha participación quede recogida en el Documento de Declaración de Invención y éste sea aceptado y validado por la Dirección del CIBER.

A los meros efectos de reparto de ingresos entre los Investigadores/as, deberán considerarse incluidos en los Grupos de Investigación, en la proporción que en cada caso proceda, a los Investigadores/as que ya no estén afiliados al CIBER pero que contribuyan o hayan contribuido de manera sustancial al resultado de la Investigación en cuestión.

Criterio de retribución

Los beneficios obtenidos por el CIBER por la explotación de una invención, por ejemplo mediante la licencia de la patente a una empresa, se distribuirán de la siguiente forma:

- Un tercio para el CIBER,
- Un tercio para los inventores y
- Un tercio que se distribuirá, de acuerdo con los criterios que establezca la dirección científica de cada área y que se podrán conceder o bien al grupo de investigación o bien al área en su conjunto o dividir entre ambas.

Disputas.

Las disputas relativas a la aplicación de estas regulaciones deberán enviarse a la Dirección de Tránsito que la trasladará a la Dirección científica y Gerencia del CIBER, que resolverá sobre ellas.

CAPÍTULO X. FORMACIÓN

Artículo 38. Formación

CIBER promoverá la formación de sus profesionales con el objetivo de mejorar su capacidad y conocimiento, así como impulsar su desarrollo profesional en el ámbito de la investigación y la transferencia de resultados.

La formación continuada se planificará en el Plan anual de Formación, (PAF), que se recogerá en un documento en el que constarán la oferta formativa, los objetivos formativos a alcanzar y las personas a las que va dirigida esta formación. Existirá un PAF transversal para todo el CIBER que se verá complementado por PAFs específicos para cada área temática y por un PAF propio para el personal de la Unidad Técnica. Por tanto, cada trabajador/a CIBER dispondrá cada año esa doble referencia para su formación.

a) PAF Transversal

Este PAF recogerá las acciones de formación que, por su naturaleza no específica de área temática, puedan resultar de interés para contratado/as de diversas áreas. La oferta

recogida en este PAF transversal se preparará a partir de las propuestas de formación hechas desde los propios trabajadores/as, responsables de formación de las áreas temáticas y/o responsable de formación en la Unidad Técnica. Debiéndose hacer pública dentro del primer trimestre de cada año. La oferta irá dirigida a personal contratado-CIBER y sólo podrán incluirse en ellas Investigadores/as adscritos en el caso de no cubrirse por parte de los contratado/as CIBER las plazas ofertadas.

CIBER destinará a la formación continuada de sus contratado/as vía PAF Transversal un presupuesto anual mínimo del 0,2% de la masa salarial CIBER. Para ello se hará la reserva presupuestaria correspondiente que se ejecutará de forma centralizada bajo la supervisión del responsable de formación en la Unidad Técnica.

La masa salarial se comunicará al Comité de Empresa durante el primer trimestre de cada año y servirá de base para determinar el presupuesto de formación del año siguiente.

b) PAF Específico de Área Temática

Cada área temática elaborará una oferta formativa propia, mediante cursos enfocados a cubrir las necesidades de formación para trabajadores/as con actividad en el área temática correspondiente. Esta oferta formativa se recogerá en el PAF específico de Área Temática y/o PAF específico para el personal de la Unidad Técnica. Este documento se hará público durante el primer trimestre de cada ejercicio. La oferta irá dirigida a contratado/as CIBER del área temática correspondiente y sólo podrán incluirse en ellas Investigadores/as adscritos de la misma área o contratado/as o adscrito/as de otras áreas temáticas en el caso de no cubrirse por parte de los contratado/as CIBER del área temática correspondiente las plazas ofertadas.

Cada Área Temática destinará a la formación continuada de sus contratado/as vía PAF Específico de Área Temática o UT un presupuesto anual mínimo del 1 % de la masa salarial de dicha área temática o UT.

c) Otras acciones de Formación

Tanto el PAF transversal como los PAF de área temática, además de las acciones dirigidas a los contratado/as que contarán con los presupuestos mínimos arriba mencionados, podrán incluir acciones dirigidas de forma abierta a contratado/as, adscrito/as o personal en formación de nueva incorporación (ayudas predoctorales).

La forma en que se doten estas ayudas adicionales será potestad de cada área temática o el propio CIBER de forma transversal sin menoscabo en ningún caso de las partidas reservadas para las acciones descritas en los puntos anteriores (a) y (b).

d) Permisos Individuales de formación

Cada trabajador/a de la empresa dispondrá de veinte horas anuales computables como tiempo de trabajo efectivo, pudiéndose acumular las mismas hasta en 5 años, para realizar formación relacionada con el puesto de trabajo.

Se solicitará al responsable de la unidad el permiso con 1 mes de antelación, en caso de denegación ésta tendrá que estar debidamente justificada.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials at the bottom.

e) Estancias formativas fuera del grupo de Investigación.

Estarán recogidas en los PAF de cada área temática de investigación:

- El propósito de la estancia debe estar directamente relacionado con los objetivos de investigación del Grupo.
- Dependiendo de las condiciones ofrecidas por la institución de acogida, se decidirá caso por caso el mantenimiento del salario del CIBER, así como la posibilidad de becas y/o pluses de transporte y vivienda.
- El interesado/a solicitará permiso para un permiso de formación al jefe de grupo, quien llevará la petición al responsable de formación del área para discusión y aprobación si procede. La solicitud deberá estar acompañada de la siguiente documentación:
- Una carta de invitación del centro donde se propone realizar la estancia, especificando las condiciones y la financiación (si aplica).
- Una descripción del plan del proyecto y la justificación de su necesidad.
- El impacto esperado que producirá su ausencia en el Grupo. Si el trabajador/a tiene personal a su cargo y/o estudiantes de doctorado, deberá asegurar que su ausencia no afectará al desarrollo de los proyectos de tesis de los estudiantes y/o el trabajo del personal bajo su supervisión o cargo.
- El responsable de Formación del área revisará esta documentación y aprobará o rechazará la petición. Si se aprueba, la solicitud pasará al Gerente para su aprobación final.
- Si durante el tiempo de su estancia en el centro de acogida el investigador/a contribuye a cualquier descubrimiento del cual se derivarán derechos de propiedad intelectual, el CIBER retendrá los derechos de propiedad industrial, en las mismas condiciones que aplican cuando el trabajo se realiza en el centro adscrito al que pertenece el empleado/a del CIBER.
- El trabajador/a se compromete durante un periodo de tiempo similar al permiso recibido a realizar su trabajo en el CIBER

f) Comisión de Formación

Estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores/as, y por cuatro personas designadas por la Gerencia que deberán ser validadas por el Consejo Rector. Esta comisión tendrá un carácter técnico y asesor.

Las funciones de esta comisión serán las siguientes:

- Colaborar en la detección de las necesidades formativas, mediante las propuestas pertinentes.
- Proponer criterios orientativos para la elaboración de los PAF.
- Velar por la equidad en la distribución de la inversión en formación.

- Será potestad de la Comisión el disponer de la información sobre los presupuestos de formación, detalles y ejecución con los detalles de los participantes. Tanto del que dote el PAF Transversal como de los que doten los PAFs específicos de área temática o UT.
- Hacer el seguimiento de la realización del plan de formación.
- Conocer los resultados de la evaluación de las acciones formativas para aportar propuestas de mejora.
- La Comisión de Formación será la encargada de establecer su propio Reglamento Interno que estará sujeto a la necesaria aprobación por parte del Comité de Empresa y Gerencia.

Artículo 39. Financiación de la formación.

El CIBER incluirá en sus presupuestos anuales una partida cuya finalidad será la financiación de la formación de los empleado/as.

En el último trimestre de cada año, quedaran definidos los presupuestos de formación de cada Área Temática y el presupuesto transversal CIBER para el siguiente ejercicio.

Los cursos impartidos por los sindicatos mayoritarios, podrán ser incluidos en el "plan general de formación" si cumplen los requisitos necesarios de acreditación, y serán considerados formación continuada voluntaria a los efectos de computarse dentro de las horas anuales computables como trabajo efectivo.

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. Principios de ordenación.

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

El presente régimen disciplinario responde a los principios de tipificación, eficacia y proporcionalidad, siendo su ejercicio potestad de la Gerencia del CIBER.

Cuando de la instrucción de un expediente disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Las sanciones resultantes de los expedientes disciplinarios serán objeto de anotación en el fichero de datos de personal del CIBER, siendo su cancelación motivo de impedimento para apreciar reincidencia.

Artículo 41. Graduación de faltas.

Las faltas se clasifican en leves, graves o muy graves.

1. Son faltas muy graves:

Las recogidas en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público, así como:

- Cualquier agresión física o verbal dentro del CIBER

- El hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de otro trabajador/a o de cualquier otra persona que se encuentre en las dependencias del CIBER o centro consorciado. Estos hechos están tipificados como delito en el Código Penal, de tal manera que a efectos de ser considerados como falta muy grave, debería requerirse que resultara de sentencia penal firme la comisión de hurto o robo, a efectos de poder iniciar el correspondiente procedimiento disciplinario que se prevé en el Convenio.
- El abuso de autoridad o la arbitrariedad en el ejercicio de las funciones, cargo o puesto de responsabilidad.
- La falta injustificada de asistencia al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- El acoso sexual. Se considera como tal el comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, entendiendo por reincidencia y/o reiteración según proceda, la comisión y correlativa sanción en al menos dos veces durante un periodo de 6 meses.
- El trato vejatorio o degradante, el acoso psicológico, la difamación y el daño a la reputación que puedan perturbar el ejercicio profesional o las aspiraciones de desarrollo profesional.

2. Son faltas graves:

- La desatención y el trato incorrecto con los compañero/as del CIBER.
- Los daños o deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental, vestuario o documentación debidos a negligencia inexcusable.
- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o presencias o a impedir que los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo sean detectados.
- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.
- El incumplimiento de la jornada de trabajo con causa en ausencias o faltas de puntualidad injustificadas que acumulados supongan más de veinte horas al mes.
- El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto relacionado con la comisión de un acto o hecho tipificado como falta muy grave en el apartado anterior.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, entendiendo por reincidencia y/o reiteración según proceda, la comisión y correlativa sanción en al menos dos veces durante un periodo de 6 meses.
- La negativa expresa o tácita a hacer uso de los medios de protección disponibles y al seguimiento de las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en su respeto y cumplimiento.

3. Son faltas leves:

- La no asistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- La no atención y falta de corrección en el trato con compañero/as.
- Los descuidos en la conservación del material que se tenga a cargo y que produzcan deterioros leves en los mismos.
- La embriaguez no habitual, y otras adicciones, en el trabajo.

Artículo 42. Sanciones.

- Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:
 - Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.
 - Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días
 - Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
 - Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.
 - Despido con pérdida de todos los derechos en CIBER.
- Las sanciones se impondrán por el orden establecido, a excepción de las correspondientes a faltas muy graves, en las que CIBER podrá alterar aquél cuando se produjere: reiteración en las faltas graves y muy graves, entendida como la comisión de dos o más faltas sancionadas. Aunque sean de distinta naturaleza y siempre que se produzcan en un periodo no superior a un año de la primera; daños contra la integridad física o moral de las personas; daños económicos; graves daños materiales; peligro contra la seguridad de las personas.

Artículo 43. Prescripción de las faltas y cancelación de las anotaciones.

El régimen de prescripción será el previsto en el RDL 5/2015 para las infracciones y sanciones.

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

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

Artículo 44. Procedimiento para las faltas leves.

Para faltas leves el procedimiento solo requerirá la comunicación al interesado de los hechos que se imputan, se dará trámite de audiencia en el plazo de cinco días naturales a contar desde el siguiente en el que se notificó la precitada comunicación para que alegue lo que a su derecho convenga.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials and smaller signatures on the right.

Durante el trámite de audiencia la dirección podrá solicitar así mismo cuantos informes, documentos o testimonios resulte preciso obtener para la adecuada valoración de los hechos que se imputan.

La iniciación del procedimiento interrumpirá la prescripción. Se establece un plazo máximo de 2 meses para resolver, transcurrido el cual se entenderá producida la caducidad, y por ende, se reanudará el plazo de prescripción.

Artículo 45. Procedimiento para las faltas graves y muy graves.

- En ambos casos se iniciará el procedimiento con una fase informativa previa en la que la dirección, por un máximo de siete días naturales, directamente o a través de las personas del CIBER que a tal efecto designe, procederá a verificar si los hechos acaecidos son constitutivos de alguna de las faltas graves o muy graves señaladas en el presente convenio colectivo.
- De la realización del trámite informativo previo se dará conocimiento al trabajador/a, y, a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), si el trabajador/a es delegado sindical, en todo caso, se pondrá en conocimiento de su sección sindical.
- Concluida la fase informativa previa, podrá procederse al archivo de actuaciones o a la incoación del correspondiente procedimiento disciplinario. La decisión de archivo o incoación se deberá dictar en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde la finalización de las diligencias informativas.

Se procederá al archivo cuando por lo investigado se ponga de manifiesto que los hechos no son constitutivos de falta. Así mismo procederá el archivo cuando haya vencido el plazo de prescripción de las faltas.

En uno u otro caso mediará comunicación formal al interesado y, si por indicación de éste se hubiera informado a los representantes de los trabajadores/as del trámite de información previa, también serán informados del archivo de actuaciones.

- De entenderse que procede la incoación del procedimiento, la dirección lo comunicará formalmente al interesado/a mediante escrito, en el que además se señalará la persona instructora a quien corresponderá la tramitación del expediente. El escrito detallará así mismo la falta que se imputa como consecuencia de los hechos realizados, la posible sanción, así como la fecha de comisión de los mismos.

De tratarse de trabajador/a afiliado/a a un sindicato y de ser conocido este extremo por la dirección, se comunicará a los delegados sindicales de la correspondiente sección sindical, en trámite de audiencia por siete días naturales. Recibido por el interesado/a el escrito de incoación, dispondrá de siete días para realizar las alegaciones que estime oportunas.

Una vez realizadas las alegaciones por el trabajador/a, o si procede, por los delegados sindicales, así como los informes que al efecto recabe o elabore el instructor, se pondrá lo actuado a la vista de la Gerencia quien acordará las medidas sancionadoras que correspondan, dando cuenta de ello al trabajador/a, a los correspondientes delegados/as sindicales y al Comité de Empresa.

La decisión sancionadora deberá dictarse en el plazo máximo de siete días hábiles.

El plazo máximo para la resolución del procedimiento sancionador será de seis meses desde el acuerdo de incoación del procedimiento. Trascurrido ese plazo se producirá la caducidad del procedimiento y se reanuda el plazo de prescripción.

- El procedimiento disciplinario a la RLT, ya sean miembros del Comité de Empresa o delegados/as sindicales, se tramitará en idénticos términos de plazos y fases ya descritos, si bien exigirá la apertura de expediente contradictorio, siendo preceptiva la audiencia del interesado/a y la de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador/a perteneciera.

El expediente contradictorio se substanciará en la fase de incoación, por plazo de siete días hábiles, sustituyendo al trámite de audiencia sindical previsto en el apartado 4 del presente artículo.

- La potestad disciplinaria será ejercida sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial, civil o penal que pudiera derivarse de las faltas cometidas.

Si los hechos fueran constitutivos de delito y se pusieran en conocimiento del Ministerio Fiscal, el procedimiento sancionador quedará en suspenso en tanto no finalice el procedimiento, reanudándose, en su caso, una vez sean firmes las actuaciones penales. En este caso, el CIBER, como medida cautelar, podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo durante la tramitación del procedimiento penal.

Artículo 46. Recursos.

De conformidad con la legislación laboral, contra la decisión sancionadora solo cabrá la interposición de la correspondiente demanda ante el orden jurisdiccional social, en el plazo de 20 días a contar a partir del día siguiente a aquel en el que tiene lugar la notificación de la resolución finalizadora del expediente disciplinario (artículos 103 y 104 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social).

CAPÍTULO XII. SALUD LABORAL

Artículo 47. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus posteriores modificaciones, los trabajadores/as del CIBER tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que comprenda la información, consulta, participación y formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, así como la vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada legislación.

En el marco de sus responsabilidades, el CIBER realizará la prevención de riesgos laborales mediante la elaboración del plan de prevención, evaluación inicial de los riesgos y posterior planificación de las medidas preventivas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.

- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que no entrañe peligro.
- Planificar la prevención, integrando la técnica, la organización de trabajo, las condiciones el mismo, las relaciones sociales y los factores ambientales.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

El CIBER deberá asegurarse de la efectiva ejecución de la actividad preventiva incluida en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma. Se determinará por parte de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud la prioridad al acometer las medidas preventivas.

El CIBER proporcionará a los trabajadores/as una formación teórica y práctica adecuada en el área de prevención de riesgos laborales que será considerada tiempo de trabajo a todos los efectos, haciendo especial hincapié cuando exista una nueva incorporación, cambio de puesto de trabajo o se tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado/a, compañeros/as o terceras personas.

Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean establecidas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo.

Artículo 48. Participación de trabajadores y trabajadoras.

Con el objetivo de garantizar de manera efectiva lo dispuesto en el artículo anterior, se establece la siguiente estructura de participación activa de los trabajadores/as, además de lo previsto en el art. 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

Delegados/as de prevención

Los delegados/as de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Han sido designados en los términos y número previstos en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus competencias y facultades están establecidas por lo marcado en el artículo 36 de dicha Ley.

A los delegados/as de Prevención se les proporcionara los medios, la formación en materia de prevención y los recursos económicos que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Comité de seguridad y salud

El comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del CIBER en materia de prevención de riesgos y está compuesto por el número de delegados de prevención y representantes de la CIBER, de acuerdo a lo marcado en los artículos 35 y 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se rige por su propio reglamento interno de

funcionamiento, siendo las competencias y facultades del mismo las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

Artículo 49. Servicio de prevención.

En cumplimiento de los artículos 14 y 15 del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el CIBER ha constituido un Servicio de Prevención Propio.

La dirección-gerencia del CIBER determinará en todo momento, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as y siguiendo lo establecido en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención recogido en el Real Decreto 39/1997, la organización del mencionado servicio y la dotación de medios humanos y materiales, así como la concertación de actividades preventivas no asumidas por el servicio de prevención propio con uno o más servicios de prevención ajenos acreditados por la autoridad laboral.

Artículo 50. Ropa de trabajo

Ciber proporcionará, al personal que esté obligado a usar ropa de trabajo o uniformidad, al menos dos piezas de cada prenda al año, así como un par de calzados.

Además, en el caso de trabajadores/as expuestos a agentes biológicos, CIBER se responsabilizará del lavado, descontaminación y, en caso necesario, destrucción de su ropa de trabajo y equipos de protección, quedando rigurosamente prohibido que dichas trabajador/as y trabajadores/as se lleven esa ropa a su domicilio para tal fin. Asimismo, les facilitará una doble taquilla o cualquier otro medio equivalente para impedir que la ropa de trabajo y los equipos de protección entren en contacto con otras prendas, tal y como se indica en los apartados 3 y 4 del artículo 7 del "RD. 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores/as contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo" y en los apartados c) y d) del artículo 6 del "Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores/as contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo".

Artículo 51. Equipos de trabajo y medios de protección.

Tal como establece el art. 17 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el CIBER deberá proporcionar a sus trabajadores/as los equipos de protección individual (EPIs) adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

El CIBER garantizará, a través del Servicio de Prevención Propio, que todos los empleado/as dispongan de los equipos de protección individual adecuados a los riesgos de su puesto de trabajo, independientemente del área al que pertenezcan, no pudiendo delegar esa responsabilidad en terceros ajenos al mismo.

A tal fin, el CIBER se coordinará con las Instituciones Integradas en el CIBER y/o los Centros de realización, para que los trabajadores/as accedan a los equipos de protección individual y a la asistencia sanitaria necesaria adecuada para el desarrollo de su actividad de investigación, de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de riesgos laborales, y tal como se establece en la cláusula tercera 1.B del Convenio Marco.

Se dispondrá de una partida presupuestaria anual específica para la adquisición de los equipos de protección individual.

Artículo 52. Vigilancia de la salud.

El CIBER garantizará a sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su salud, utilizando las medidas o instrumentos de vigilancia de la salud, que causen las menores molestias al trabajador/a y siguiendo las pautas y protocolos de actuación en esta materia establecidos por la Administración sanitaria, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia se realizará en función del o de los riesgos a los que está sometido el trabajador/a en el lugar de trabajo.

La vigilancia de la salud es un derecho del trabajador/a, a la que dará voluntariamente su consentimiento con conocimiento por parte del mismo del contenido y alcance de la vigilancia de la salud.

No obstante, es obligación del trabajador/a en las siguientes circunstancias:

- La existencia de una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- Que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as.
- Que el estado de salud del trabajador/a pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros.

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

La información médica, derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador/a, estará disponible para el propio trabajador/a, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. El CIBER y los órganos con responsabilidad en materia de prevención solo podrán tener acceso al contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado con el consentimiento expreso (por escrito) y fehaciente del trabajador/a y siempre que tenga por finalidad:

chen an A

Quis

[Signature]

7



S.D. 

2003

~~7-8-11~~

2

- Valorar la aptitud o adecuación del trabajador/a a su puesto de trabajo o función, teniendo en cuenta que nunca podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.
- Introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.
- Los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores/as deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos.

Artículo 53. Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Según establece el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales (CAE), el CIBER deberá de forma eficaz, realizar la coordinación empresarial en materia de prevención de riesgos laborales con los centros consorciados, siguiendo en todo momento los principios de la acción preventiva recogidos en el artículo 15 de la LPRL.

Artículo 54. Medidas contra el acoso psicológico, acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual e identidad de género.

Con el fin de asegurar que todos los empleados/as, tanto propios como de contratas que presten servicio habitual en para el CIBER, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, el CIBER se compromete por el presente convenio y declara formalmente y por escrito, que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral y sexual, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores/as a recibir un trato respetuoso y digno.

La dirección del CIBER adoptará los procedimientos necesarios, consensuados con la representación legal de los trabajadores/as del centro y los delegados de prevención a través del Comité de Seguridad y Salud laboral y los recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan **acoso psicológico, acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual e identidad de género** y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

CAPÍTULO XIII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS.

Artículo 55. Comités de empresa y delegados de personal.

La representación unitaria de los trabajadores/as del CIBER corresponderá al comité de empresa y las y los delegados de personal. El comité de empresa y los delegados de personal, que representan al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

- Las personas que componen el comité de empresa dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses del personal al que representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

- Se preavisará del uso del crédito horario al responsable de RRHH con cuarenta y ocho horas de antelación.
- El plazo de preaviso establecido podrá reducirse en situaciones de urgencia.
- La gerencia pondrá a disposición del comité de empresa un local adecuado en el CIBER o centro consorciado, si el Comité lo estima necesario, provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina suficiente y el acceso a nuevas tecnologías de la información para que puedan desarrollar sus actividades representativas, deliberar y comunicarse con sus representados y representadas.
- La gerencia facilitará al comité de empresa, si este lo estima necesario, los tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue al personal representado fácilmente, pudiendo ser sustituidos los tablones físicos por tablones virtuales en la Intranet del CIBER.
- El Comité de Empresa tendrá los derechos de información y asamblea contenidos en el Estatuto de los Trabajadores. Excepcionalmente, y dadas las características de dispersión de CIBER, se podrá celebrar una asamblea al año en horario laboral.

Artículo 56. De los sindicatos con representación en el comité de empresa

Secciones sindicales:

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se podrán constituir secciones sindicales en el Ente Público con los derechos y competencias que se les reconocen en la mencionada Ley.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa, dispondrán de un local sindical en aquellos centros de trabajo en los que el personal del CIBER alcance los 250 trabajadores/as, provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina y el acceso a nuevas tecnologías de la información necesario para el desarrollo de su actividad representativa. Debido a la particular distribución territorial del CIBER, la empresa se compromete a dotar de un espacio físico dotado con herramientas ofimáticas para el Comité de Empresa de Madrid y herramientas ofimáticas telemáticas para todas las demás provincias con representación, a fin de que puedan desarrollar sus funciones.

Asimismo, dispondrán de un tablón de anuncios físico, cuando las circunstancias lo permitan, y virtual, con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados del sindicato y a los trabajadores/as en general.

Las secciones sindicales de los sindicatos con representación en el comité de empresa tendrán en materia de asamblea los mismos derechos y en los mismos términos que los reconocidos para el comité de empresa en el Estatuto de los Trabajadores.

on 18 oct
2019
[Signatures]

Delegados/as sindicales

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa.

Los delegados sindicales tendrán acceso a la misma información y documentación que el CIBER ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo sobre aquella información que conozcan en razón de su cargo. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa con voz, pero sin voto. Serán oídos por el CIBER previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos, cuando al Ente Público le conste su afiliación.

El número de delegados sindicales que cada sindicato podrá tener en el CIBER es el establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y su crédito horario será el fijado para los miembros del comité de empresa.

Caso de que en un delegado sindical concorra la condición de miembro del comité de empresa, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.

Artículo 57. Garantías de los representantes legales de los trabajadores/as y delegados/as Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Delegados y delegadas de personal, delegados y delegadas LOLS, y miembros del comité de empresa tendrán las siguientes garantías:

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

on 11/04/14

Indio

1

2

3

4

S.D

5

6

7

Artículo 58. Acumulación de horas sindicales de los representantes de los trabajadores.

Acumulación de horas sindicales y la creación de una bolsa única de horas en la que se puedan acumular las horas sindicales del personal del CIBER, con independencia de su origen, en supuestos debidamente justificados, exceptuando las que la ley establece específicamente para delegadas y delegados de PRL.

En virtud de lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los miembros del comité de empresa y delegado/as sindicales podrán acumular sus horas sindicales en los siguientes términos:

- Acumulación de créditos horarios: Los sindicatos con representación en el comité de empresa, atendiendo a criterios de responsabilidad, organización y en aras a conseguir una correcta racionalización de los derechos sindicales, podrán acumular, globalmente o en parte, el crédito horario de los delegados sindicales y miembros del comité de empresa de su propio sindicato, al objeto de generar una bolsa de horas sindicales.
- Creación de la bolsa: Los miembros del comité de empresa y delegado/as sindicales del mismo sindicato podrán ceder sus créditos horarios para la creación de una bolsa de horas anual.

Dicha bolsa se conforma de la totalidad de los créditos correspondientes a los meses del año natural y podrán dar lugar a dispensas a tiempo total.

En la utilización de estas bolsas las organizaciones sindicales se comprometen a distribuir tanto los créditos horarios como las dispensas a tiempo total de una forma proporcional a fin de que no se produzcan diferencias importantes que dificulten el funcionamiento del CIBER.

Las horas precisas para cada dispensa se cifran en mil seiscientos cuarenta y dos (1642) horas anuales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DA 1ª.- En el plazo de 3 meses tras la publicación en el BOE del presente convenio deberá quedar constituida la Comisión de Igualdad que negocie y registre el Plan de Igualdad de CIBER al amparo de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

DA 2ª.- Los efectos económicos, aprobados mediante negociación colectiva en este Convenio consisten en:

1) El reconocimiento de la antigüedad será desde el inicio del contrato de cada trabajador y su pago será cada 3 años por el importe que se fije para todos los empleados públicos de la Administración General del Estado.

2) Equiparación de todos los empleados/as a las tablas salariales aprobadas en este Convenio quedando de la siguiente manera:

2.1) Trabajadores de los grupos I y II:

2.1.1) Los trabajadores/as que con anterioridad a la firma del Convenio se encuentren en los niveles c, d y e de las antiguas tablas salariales pasan automáticamente al nivel B de las tablas salariales aprobadas en Convenio.

Ch de de de

Slis

And

L

S. D. [Signatures]

2.1.2) A los trabajadores/as que con anterioridad a la firma del Convenio se encuentran en el nivel A de las antiguas tablas salariales se le equiparará el salario al nivel A de las tablas salariales aprobadas en Convenio.

2.1.3) Los trabajadores/as que con anterioridad a la firma del Convenio se encuentren en el nivel b de las antiguas tablas salariales y lleven más de 2 años en la empresa, pasan automáticamente al nivel A de las tablas salariales aprobadas en Convenio.

2.1.4) Los trabajadores/as que con anterioridad a la firma del Convenio se encuentren en el nivel b de las antiguas tablas salariales y lleven menos de 2 años en la empresa, permanecerán en el nivel B de las tablas salariales aprobadas en Convenio hasta que cumplan los dos años de antigüedad en la empresa, entonces pasan automáticamente al nivel A de las tablas salariales aprobadas en Convenio.

2.2) Trabajadores/as de los grupos III y IV:

Se regularán todos por las tablas salariales aprobadas en Convenio.

DA 3ª.- De conformidad con lo previsto en el art. 2 del Convenio, los efectos económicos regirán desde el día 1 de julio de 2019. El abono de las cantidades ya devengadas a la fecha de publicación del convenio en el Boletín Oficial correspondiente, se realizará de la siguiente manera:

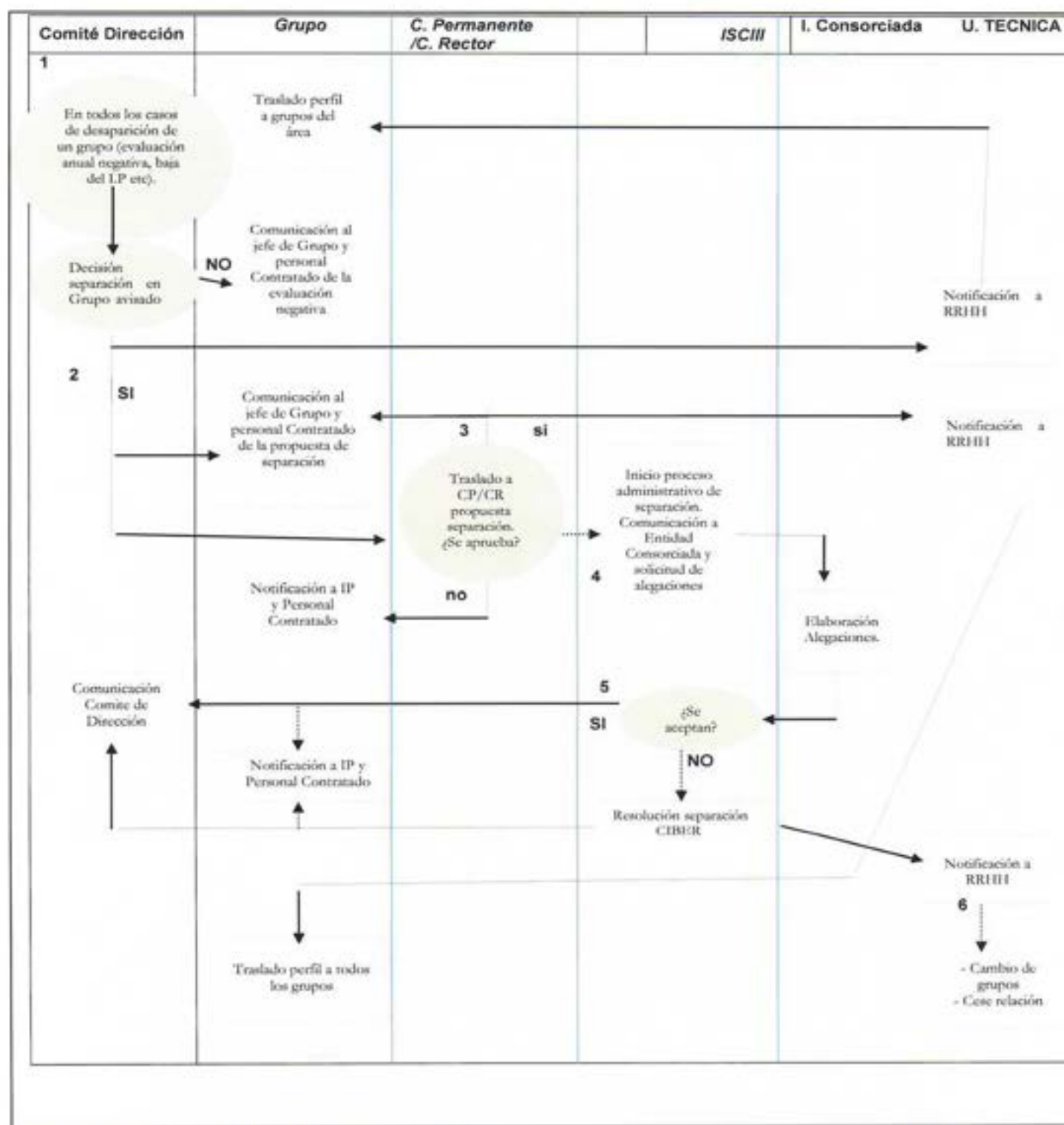
- Durante el 1º año a contar desde el 01 de julio 2019 se abonará el 37% de las cantidades.
- Durante el 2º año a contar desde el 01 de julio 2020 se abonará el 37% de las cantidades.
- Durante el 3º año a contar desde el 01 de julio 2021 se abonará el 26% de las cantidades.

Manteniendo un periodo de 6 meses entre el abono de un ejercicio y otro para facilitar la operatividad.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

ANEXO I

FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE GRUPOS Y FINALIZACIÓN CONTRATOS LABORALES AFECTADOS



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE GRUPOS Y FINALIZACIÓN CONTRATOS LABORALES AFECTADOS

Información Diversa	Registros	Documentación de referencia
<p>1. Finalizada la evaluación anual se da traslado del resultado de la evaluación negativa a los grupos del area solicitandoles un plan de accion</p> <p>2.Si es la primera evaluación negativa se comunica el apercibimiento al grupo. En grupos con evaluaciones negativas previas en los que se decida elevar propuesta de separacion al CR, ademas de la comunicacón al grupo y su personal se informará a RRHH del CIBER quien iniciará el proceso de reubicación en los grupos del area temática</p> <p>3.- Analisis de propuesta de separación por CP/CR Se rechaza: se da traslado al grupo y RRHH cerrandose el proceso Se acepta: Comunicación al grupo y RRHH y RRHH quien iniciaría el proceso de reubicación en todas las areas del ciber, informando del perfil a todos los grupos, especialmente a aquellos con solicitudes de convocatorias de la misma categoria profesional. Se comunicará a la representación de los trabajadores/as en todos los casos.</p> <p>4.- ISCIIL comunica la decision a la entidad Consorciada abriendo un periodo de Alegaciones:</p> <p>5. Alegaciones Institucion Consorciada: Se aceptan: Comunicacion a Comité de direccion del area,Grupo de investigacion, RRHH y comité de empresa. Se rechazan: Resolucion de separación del grupo reubicar al trabajador/a o proceder al cese de la relación laboral.</p> <p>6.- Es posible reubicar: Sí: Modificación contrato No: Rescisión contrato La duracion del proceso desde el analisis de la pro'puesta por el Consejo Rector hasta la emision de la resolucion por el ISCIIL nunca sera inferior 75 dias Se comunicará a la representación de los trabajadores/as.</p>		<p>Acta comite de dirección</p> <p>Acta Consejo Rector</p> <p>Resolución ISCIIL</p>















ANEXO II**Estructura Retributiva (Tablas y Complementos) de CIBER**

TABLAS SALARIALES CIBER 2019		
GRUPO I	Salario Base Anual	Trienio
Nivel A	31.649,47	27,09
Nivel B	29.012,02	27,09
GRUPO II	Salario Base Anual	Trienio
Nivel A	26.854,10	27,09
Nivel B	24.616,26	27,09
GRUPO III	Salario Base Anual	Trienio
	22.058,72	27,09
GRUPO IV	Salario Base Anual	Trienio
	18.222,42	27,09

LISTADO PUESTOS DE RESPONSABILIDAD CIBER**AREA GESTIÓN**

1. RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO UNIDAD TECNICA:

- Organización y RRH,
- Dirección Financiera
- Administración
- Proyectos
- RRHH
- Transferencia

2. JEFES/AS DE SECCIÓN O ÁREA:

- Dirección Financiera: J.S. Finanzas
- Administración: J.S. Compras
- RRHH: J.S. Personal: J.S. PRL
- Proyectos: J.S. Proyectos
- Organización y RRH: J.S. Institucional

AREA CIENTÍFICA

1. ADJUNTOS/AS A LA DIRECCIÓN CIENTIFICA

2. RESPONSABLES DE PLATAFORMA:

- Biobanco CIBERES
- Biobanco CIBERER
- Nambiosis CIBERBBN
- Bioinformática CIBEREHD
- e-CATCH CIBEREHD

COMPLEMENTOS:**AREA GESTIÓN**

1. RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO UNIDAD TECNICA: 17.720,74€

2. JEFES/AS DE SECCIÓN O ÁREA: 4.795€

AREA CIENTÍFICA

1. ADJUNTOS/AS A LA DIRECCIÓN CIENTIFICA: 12.532,95€

2. RESPONSABLES DE PLATAFORMA: 8.700€

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "an nato", "Zelig", "F. G. B.", "B. G. B.", and others.