



### III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

**Delegación Territorial de Salamanca**

**Oficina Territorial de Trabajo**

*Anuncio.*

Salamanca, 24 de julio de 2017  
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS  
16074

Visto la solicitud de inscripción y publicación del Convenio Colectivo para la Empresa Fundación Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca para el centro de trabajo de Salamanca, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 16 de junio de 2017 y suscrito con fecha de 17 de mayo de 2017, por la Empresa y los representantes de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, su correspondiente depósito, así como notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, 24 de julio de 2017.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Jesús Serrano Laso.

I CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN DEL CÁNCER UNIVERSIDAD DE SALAMANCA, CENTRO DE TRABAJO SALAMANCA (en adelante FICUS).

#### PREÁMBULO

El presente Convenio se concierta entre la Dirección de la FICUS y el Comité de Empresa de la FICUS, con la asistencia de los representantes sindicales de FETE-UGT.

#### TÍTULO I

Disposiciones generales

#### CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. Ámbito territorial y estructura de la negociación colectiva.

El presente Convenio es de aplicación directa en la FICUS y obligará a la empresa y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación, centro de trabajo Salamanca, y durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. Ámbitos funcional y personal.

El presente Convenio afecta a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en la FICUS, centro de trabajo Salamanca.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor desde su publicación en el «BOP Salamanca » y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

CVE: BOP-SA-20170728-002



Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2016. Dichos efectos retroactivos no se aplican a lo establecido para trienios en el art. 30 del presente convenio; no obstante lo anterior, en materia de retribuciones, se estará a lo dispuesto en la Disposición transitoria primera.

### CAPÍTULO II

#### Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

##### Artículo 4.

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2020, por tácita reconducción, si no mediare denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de tres meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de prórroga.

##### Artículo 5.

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

Transcurridos dos años desde el inicio de la negociación del próximo convenio, y aún en el supuesto de que no se hubiera alcanzado un acuerdo en dicho plazo, seguirá en vigor este convenio colectivo hasta la firma del nuevo y su publicación en el «BOP Salamanca » al objeto de permitir, mediante la utilización de los mecanismos de mediación necesarios, alcanzar un acuerdo de nuevo convenio colectivo, siendo en todo caso voluntario el sometimiento al procedimiento arbitral.

### CAPÍTULO III

#### Comisión Paritaria

##### Artículo 6.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este Convenio. Sus competencias serán las legalmente establecidas.

##### Artículo 7.

La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros: tres nombrados por la empresa y tres nombrados por el Comité de Empresa.

Los acuerdos se tomarán por voto cualificado y en función de la representación oficial de las organizaciones, requiriendo el voto favorable de más del 50 % de cada una de las partes empresarial y Comité de Empresa.

##### Artículo 8.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario dos veces al año y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos el Presidente especificará, por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión.

El procedimiento para todo aquello a lo que la Ley obliga a intervenir a la Comisión Paritaria queda establecido conforme a lo siguiente:

1. Se remitirá solicitud por escrito dirigida al Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la FICUS, cuyo domicilio se indica en el párrafo final del presente artículo.

CVE: BOP-SA-20170728-002



El escrito deberá contener con claridad los hechos y fundamentos en los que las partes basen sus peticiones, y podrá ir acompañado de la documentación que estimen necesaria.

2. Recibido el escrito, la Comisión Paritaria se reunirá dentro de los plazos que, en función de la materia, se establecen legalmente.

Para aquellos casos en los que la Ley no establece plazo específico, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario atendiendo al volumen de consultas recibidas.

3. De las conclusiones y acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria se levantará acta que será notificada por escrito a las partes solicitantes.

4. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en Salamanca, Centro de Investigación del Cáncer, Campus Miguel de Unamuno (C.P. 37007).

### CAPÍTULO IV

#### Organización del trabajo

##### Artículo 9.

La disciplina, jerarquía y organización del trabajo se ajustarán a los Estatutos, Reglamentos y demás disposiciones aplicables y a los usos y costumbres de la FICUS.

### TÍTULO II

#### Del personal

### CAPÍTULO I

#### Clasificación

##### Artículo 10.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal investigador.

Subgrupo I: Personal investigador.

Subgrupo II: Investigadores Visitantes e Invitados.

Grupo II: Personal de administración y servicios. Subgrupo I: Personal titulado.

Subgrupo II: Personal administrativo. Subgrupo III: Personal de Servicios y Oficios.

La FICUS, atendiendo a lo establecido en su Estatuto y Reglamento, podrá establecer categorías dentro de los grupos y subgrupos profesionales en función de los méritos acreditados, las aptitudes profesionales y de las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral.

No quedará dentro de la movilidad funcional establecida en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores la que se produzca entre personal del mismo grupo profesional.

Artículo 11. Grupo I: Personal investigador.

Son funciones del personal investigador:

La creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, y de la técnica.

CVE: BOP-SA-20170728-002



La investigación, la difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico.

La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida.

Las tareas de gobierno, dirección, representación y gestión que se les asignen, tengan o no reconocido complemento o plus económico por cargo.

Subgrupo 1.º Personal Investigador.—El personal investigador puede comprender, a título enunciativo, las categorías siguientes:

a) Investigador/a-Doctor: Es el Doctor/a, que aisladamente o en colaboración con los investigadores/as, lleva a cabo con la máxima responsabilidad, trabajos y proyectos de investigación, dirigiéndolos como investigador principal o colaborador en dichos proyectos.

b) Titulado/a Superior-Investigador: Es el Graduado/a o Licenciado/a que realiza trabajos de investigación, colaborando con Investigadores/as en las tareas de investigación propias de los distintos proyectos.

c) Ayudante de Investigación: Es el Graduado/a o Licenciado/a que se inicia en la investigación, colaborando con los Investigadores/as o Colaboradores/as en las tareas de investigación propias de los distintos proyectos.

Subgrupo 2.º Investigadores Visitantes e Invitados:

d) Investigador visitante e Invitado. Podrán ser contratados, temporalmente, investigadores de reconocido prestigio, procedentes de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros.

Artículo 12. Grupo II: Personal de administración y servicios.

Corresponde al personal de administración y servicios la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la FICUS, particularmente en las áreas de recursos humanos, organización administrativa, asuntos económicos, informática, archivos, bibliotecas, información, servicios generales, servicios científico-técnicos, así como el soporte a la investigación y la transferencia de tecnología y a cualesquiera otros procesos de gestión administrativa y de soporte que se determine necesario para la FICUS en el cumplimiento de sus objetivos.

Se clasifica en los siguientes subgrupos: Subgrupo 1.º Personal titulado:

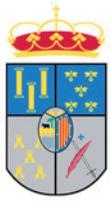
a) Titulado/a de grado superior: Graduado/a, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a Superior. Es el que, poseyendo el título de Grado o de Licenciado/a, Ingeniero/a o Arquitecto/a ha sido incorporado mediante contrato de trabajo y ejerce en el Centro de forma permanente y responsabilidad directa las funciones especializadas o asesoras para las que está facultado con exclusividad, en virtud del título que posee.

b) Titulado/a de grado medio: Ingeniero/a o Arquitecto/a Técnico, Perito, Aparejador/a, Ayudante Técnico Sanitario, Asistente Social, Graduado/a Social. Es el que, poseyendo la titulación correspondiente, ha sido incorporado mediante contrato de trabajo y ejerce en el Centro las funciones especializadas o asesoras para las que está facultado con exclusividad en virtud del título que posee.

Subgrupo 2.º Personal administrativo:

a) Administración.

1) Jefe/a Superior. Es el que tiene a su cuidado la alta dirección y responsabilidad de más de una sección o servicio del Centro (o uno de estos cuando su importancia, a juicio de la Dirección del Centro, lo requiera).



2) Oficial de primera. Es el empleado/a que, por su capacitación profesional y experiencia desempeña las funciones burocráticas o contables más delicadas o de mayor responsabilidad, asumiendo incluso la dirección del trabajo de otros empleados administrativos inferiores.

3) Oficial de segunda. Es el empleado/a que ejerce funciones burocráticas o contables, despacha correspondencia o tramita documentos que exijan iniciativa o responsabilidad.

b) Personal de Tecnologías de Información y Telecomunicaciones (TIC).

1) Analista. Es el técnico/a que realiza las distintas fases de análisis previo, funcional y de detalle, organizando y planificando proyectos con vistas a su posterior programación y ejecución en el ordenador.

2) Técnico/a de TIC (antigua categoría de Programador/a): Es el empleado/a que, utilizando la información facilitada por el analista o cualquier técnico/a superior, se encarga de la realización, puesta a punto y mantenimiento de las aplicaciones informáticas, administración y mantenimiento de sistemas de información y telecomunicaciones.

Subgrupo 3.º Personal de Servicios y Oficinos:

1) Jefe de Mantenimiento. Es el que distribuye el trabajo y atiende a la conservación de los distintos servicios del Centro.

2) Técnico/a especialista de oficios. Es aquel personal que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado o teniendo una formación práctica equivalente para el desempeño del puesto de trabajo, domina con plena responsabilidad un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar que, por su complejidad requieren una capacitación profesional demostrada.

3) Oficial de primera de oficios auxiliares o de laboratorio. Es el que, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo tales trabajos generales del mismo, sino aquéllos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Artículo 13.

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

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

## CAPÍTULO II

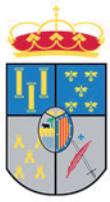
Contratación, periodo de prueba, vacantes, suspensión y extinción del contrato y promoción

Artículo 14. Contratación.

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango, si las hubiera sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio.

El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador/a y el titular del Centro.

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



### Artículo 15. Contrato indefinido.

Todas las personas afectadas por el presente Convenio se entenderán contratadas por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes y aquéllas establecidas por la Ley.

Las personas incorporadas en un Centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán fijas, una vez transcurrido el período de prueba.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Podrán, asimismo, utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la ley, siempre que así se pacte por escrito y tengan la finalidad y características señaladas en la legislación vigente y en este Convenio.

### Artículo 16. Contrato de interinidad.

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

También podrá utilizarse este tipo de contrato para cubrir bajas por enfermedad en los períodos de mayor incidencia de éstas, para hacerse cargo de un proyecto de investigación, o cualquier otro encargo, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Podrán celebrarse a tiempo parcial en el último caso de los indicados en el párrafo anterior y en los supuestos previstos en la legislación vigente.

La duración del contrato vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo. Asimismo, el contrato de interinidad quedará extinguido por el vencimiento del plazo que legal o convencionalmente se establezca para la reincorporación del trabajador, así como por extinción de la causa que dio lugar al contrato de trabajo que en los supuestos de cobertura temporal de puesto durante un proceso de selección no podrá superar los tres meses de duración.

### Artículo 17. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

A fin de potenciar la contratación propia y el fomento del empleo, se podrá utilizar el contrato por obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15.1 y disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.

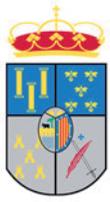
Dichos contratos tienen por objeto la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del Centro. Sin perjuicio de la existencia de otras posibles causas se entiende que existe tal

autonomía y sustantividad en los contratos que se celebren para la realización de proyectos de investigación propios o concertados con otras entidades públicas o privadas.

Se faculta a la Comisión Paritaria para determinar sobre cualquier otra tarea no contemplada que pudiese ser objeto de esta contratación.

En lo que se refiere al personal de administración y servicios e investigador, podrán cubrirse con contratos de esa naturaleza las tareas que tengan por objeto la realización de trabajos extraordinarios u ocasionales que no puedan ser formalizados a través de las otras modalidades de contratos existentes.

El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto, así como la duración del mismo.



Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de la obra o servicio objeto del contrato, estableciéndose, en todo caso, para esta modalidad contractual, una duración máxima de cuatro años.

El contrato se extinguirá previa denuncia de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato, si la duración del mismo fuera superior a un año la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la finalización del contrato con una antelación de al menos quince días.

El trabajador, a la finalización del contrato, tendrá derecho a recibir una indemnización en la cuantía establecida por la legislación vigente.

#### Artículo 18. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la FICUS.

En el contrato se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancias que lo justifique.

Estos contratos podrán tener una duración máxima prevista en la legislación vigente.

En caso de que esta modalidad contractual se concierte por un periodo inferior a la duración máxima prevista podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, hasta la duración máxima prevista. A la extinción del contrato el trabajador recibirá la indemnización que legalmente corresponda.

#### Artículo 19. Contrato de trabajo en prácticas.

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o un certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la norma vigente, y que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años desde la

terminación de los estudios, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad.

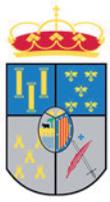
El contrato en prácticas no podrá concertarse por un periodo inferior a seis meses ni superior a dos años; en caso de que se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.

Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. Tampoco podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A los efectos de este artículo los títulos de grado, máster, y, en su caso, doctorado correspondiente a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez en prácticas se estuviera en posesión del título superior de que se trate. Asimismo tampoco se podrá concertar contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de duración del contrato.

Si al término del contrato el trabajador/a continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

Salvo lo dispuesto en la Nota n.º 4 del Apéndice «Tablas Salariales» las retribuciones de los trabajadores con contrato en prácticas serán el 90 %, durante el primer año, y el 100 % durante



el segundo, de la cuantía que figura en las tablas salariales para la categoría y funciones para las que haya sido contratado.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 11.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, todo personal que ingrese en el centro a través de esta modalidad de contratación, quedará sometido a un período de prueba de 4 meses.

Artículo 20. Contratación de Personal Investigador, al amparo Ley 14/2011, de 1 de junio, de Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Será de aplicación en su caso, los artículos 20, 21, 22.1 y 23 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, si bien únicamente cuando la FICUS sea perceptora de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador.

Así mismo los artículos 13.1, 20, 21 y 22.1 de la Ley 14/2011 podrán ser de aplicación a aquellas entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, generen conocimiento científico o tecnológico, faciliten su aplicación y transferencia o proporcionen servicios de apoyo a la innovación a las Entidades empresariales. No obstante, los artículos 20, 21 y 22.1 de la citada Ley solo les podrán ser de aplicación cuando sean beneficiarias de fondos, ayudas o subvenciones que tengan como objeto la contratación de personal investigador mediante la utilización del contrato a que se refiera cada artículo, concedidas en el marco de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología o de la Estrategia Española de Innovación.

A los efectos de la Ley 14/2011 en su artículo 13.1 se considera personal investigador el que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación.

Artículo 21. Contrato para la formación.

La FICUS podrá acudir a esta modalidad contractual conforme a la legislación vigente.

Artículo 22. Contrato a tiempo parcial.

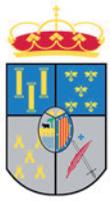
A tenor de lo establecido en la legislación vigente y al régimen de jornada laboral que establece el presente Convenio Colectivo, para el personal de los subgrupos I, III y IV del Grupo I se entenderá celebrado el contrato a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada plena a tiempo completo regulada en el artículo 34.I.1.

Para el resto del personal, se entenderá que el contrato es celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo que se establece para este personal en los artículos 34.II y 35.

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

a) La jornada diaria podrá efectuarse de forma continuada o partida, pudiendo, en el último caso, efectuarse una interrupción en el caso del personal investigador y de administración y servicios y dos en el supuesto del docente-investigador, que podrán ampliarse si existiese mutuo acuerdo.

b) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo de manera proporcional, en función del tiempo trabajado. c) El número de horas complementarias que podrán pactarse no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, pudiendo distribuirse de forma irregular a lo largo del año, en función



de las necesidades organizativas de la FICUS, y debiendo notificarse su realización con la mayor antelación posible. Las horas complementarias se retribuirán como las ordinarias.

d) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 23. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Al objeto de facilitar la contratación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse esta modalidad, a jornada completa o a tiempo parcial en los supuestos y modalidades previstos en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 24. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que no podrá exceder de cuatro meses para el personal al que se requiera estar en posesión de título superior y dos meses para el resto del personal.

Quien haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el Centro, bajo cualquier modalidad de contratación, estará exento del período de prueba.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador/a como el titular del Centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

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

Artículo 25. Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa, especial y voluntaria.

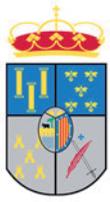
1. Excedencia forzosa.—Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:

Por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Descanso de un año para todos los trabajadores que deseen dedicarse al perfeccionamiento en su actividad profesional, debidamente acreditado, por cada período de diez años de ejercicio activo en el mismo Centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del Centro a innovaciones investigadoras o de apoyo el período de ejercicio en el Centro, para el personal docente-investigador, quedará reducido a cuatro años. La excedencia deberá solicitarse con una antelación mínima de tres meses. El reingreso deberá ser solicitado con tres meses de antelación a su finalización.

Para el ejercicio de acciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenezca el trabajador/a tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente convenio. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al que cese en el cargo.

2. Excedencia especial.—El período en que el trabajador/a permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad; tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación, y durante el primer año dará derecho a reserva de puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:



Por un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento,

tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa. El reingreso deberá producirse dentro de la finalización del plazo concedido.

Por un período no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El reingreso deberá producirse dentro del mes siguiente a la desaparición de la causa que motivó la excedencia o de la finalización del plazo concedido.

Las excedencias contempladas en estos apartados, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. Excedencia voluntaria.—Salvo que otra cosa se indique en los apartados siguientes, la excedencia voluntaria se concederá por un plazo mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. El excedente voluntario conserva un derecho preferente al reingreso en el Centro, en las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que hubiera manifestado por escrito su deseo de reingreso, tres meses antes de la finalización de la excedencia. Se concederá en los siguientes supuestos:

Con carácter general, y por cualquier causa, el trabajador/a con, al menos, una antigüedad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Deberá solicitar el reingreso tres meses antes de que finalice la excedencia.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad durante dicho periodo de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

4. Todos los excedentes que no soliciten la reincorporación dentro de los plazos señalados y quienes no se reintegren al puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el Centro.

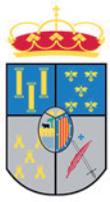
#### Artículo 26. Promociones y ascensos.

La FICUS, de acuerdo con sus Estatutos y Reglamentos, podrán establecer planes de promoción o desarrollo profesional para sus trabajadores que faciliten e incentiven su progreso personal y profesional. Dichos planes deberán ser públicos de forma que puedan ser conocidos por los afectados.

En caso de inexistencia de dichos planes, se aplicarán los criterios siguientes:

1. Grupo personal investigador.—Los puestos que deban cubrirse en las categorías superiores del Grupo I «Personal investigador», serán cubiertos preferentemente entre el personal de categorías inferiores del mismo subgrupo, combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el Centro.

De no existir, a juicio del titular del Centro, personal idóneo, dichas vacantes podrán ser cubiertas libremente por el Centro



2. Grupo personal de administración y servicios.—La cobertura de los puestos administrativos y de servicios definidos en el organigrama del Centro según sus propias normas, se realizará preferentemente, de entre el personal de categorías inferiores del mismo subgrupo, combinando la capacidad, formación y aptitud con la antigüedad en el Centro.

Los cargos de responsabilidad serán designados por la Dirección del Centro combinando preferentemente la capacidad, aptitud, formación y antigüedad.

3. En el caso de vacantes de personal de administración y servicios que no puedan ser cubiertas en la forma indicada en los números anteriores o en las que se originen como consecuencia de su aplicación, la FICUS procurará que accedan a dichas plazas personas con contratos de duración determinada o a tiempo parcial y los interinos, siempre que reúnan las condiciones requeridas.

4. Con objeto de fomentar la formación del personal de administración y servicios y contribuir a su desarrollo personal y profesional, la FICUS establecerá, de acuerdo con sus necesidades, programas de formación continua específicamente dirigidos a este tipo de personal. La participación en ellos tendrá carácter voluntario para los trabajadores y, con carácter general, al menos el cincuenta por ciento del tiempo de desarrollo de los cursos deberá realizarse en horas de trabajo.

5. Todo el personal contratado de la FICUS podrá solicitar una ayuda individual de formación, para estudios oficiales que cubrirán en parte los gastos ocasionados durante el curso académico.

Esta ayuda estará condicionada a las disponibilidades presupuestarias existentes y previo acuerdo con la dirección de la FICUS.

Podrá acceder a esta ayuda todo el personal de la FICUS, en situación de activo, prestando sus servicios durante el plazo de presentación de solicitudes de la correspondiente ayuda y cumpla los requisitos generales y específicos que se establecen en cada caso.

El personal laboral no fijo para poder tener este derecho, en el momento de presentar la solicitud deberá tener acreditado 1 año de servicio efectivo en la FICUS, anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de cada ayuda, ininterrumpidamente.

El cuadro para la modalidad e importes máximos a cubrir, es el que se indica en el

### ANEXO I.

#### Artículo 27. Plazas a extinguir.

Las plazas correspondientes a las categorías profesionales «a extinguir» quedarán automáticamente amortizadas cuando la relación laboral de sus titulares con el Centro quede definitivamente resuelta, cualquiera que sea la causa de la resolución.

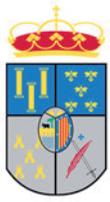
#### Artículo 28. Extinción del contrato.

1. Las causas, forma y efectos de la extinción del contrato son las establecidas en la legislación vigente con las especificaciones que se indican en los números siguientes.

2. Quien desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Personal afectado del Grupo I y personal titulado del Grupo II: 1 mes. b) Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al Centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de dos días, por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado, siempre con preaviso al titular del Centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados, y si previamente se hubiese notificado al Centro la concurrencia a la oposición o concurso.



Si el Centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

### TÍTULO III

#### Condiciones de trabajo

#### CAPÍTULO I

#### Retribuciones

##### Artículo 29. Del salario.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador/a en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos o jubilaciones.

Serán abonadas por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador/a serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para el pago.

Las retribuciones son las que se indican en el Apéndice Tablas Salariales y corresponden a las jornadas que se indican en las mismas.

Siempre que las disposiciones legales lo permitan, las tablas salariales se actualizarán a principio de año, conforme al IPC oficialmente previsto para el ejercicio o el índice que reglamentariamente le sustituya.

##### Artículo 30.

Las percepciones económicas del personal afectado por el presente Convenio están compuestas por los siguientes conceptos:

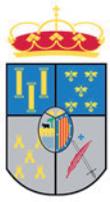
**Sueldo.**—El sueldo mensual para cada una de las categorías es el que se indica en el Apéndice Tablas Salariales.

**Pagas extraordinarias.**—Su cuantía viene determinada por el importe del sueldo y, en su caso, del complemento personal de antigüedad y, para el personal que tenga complemento de cargo reflejado en este Convenio, dicho complemento.

La paga extraordinaria correspondiente al mes de julio, Navidad, y finalización de curso, se prorratearán en las doce mensualidades ordinarias.

**Antigüedad.**— Por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a la percepción que se establece en el Apéndice «Tablas Salariales». El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Para el cómputo de los mismos se tendrá en cuenta el periodo de prestación de servicios en la FICUS. A efectos de antigüedad, dichos trienios se harán efectivos desde la entrada en vigor de este convenio y sin carácter retroactivo. Es decir, para contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, se respetará el periodo de carencia (6 años) que se



estableció en el I Convenio FICUS. Dicho periodo de carencia, no se aplicará al personal que ingrese a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Otros complementos.— Tendrán el carácter de retribución complementaria no consolidable cualesquiera otros complementos, pluses, gratificaciones, etc., recogidos en el articulado del Convenio en el Apéndice Tablas Salariales o los derivados de la legislación vigente según su cuantía y procedimiento. La FICUS, en función de las disponibilidades presupuestarias y cuando la legislación lo permita, podrá acordar otros complementos de productividad, peligrosidad, jornada partida u otros, que en todo caso deberán ser aprobados por la Comisión Paritaria de este Convenio.

El personal titulado o auxiliar contratado con cargo a proyectos de investigación concertados con los ministerios de Educación o Sanidad o con otras entidades públicas o privadas, tendrá una retribución que será, como mínimo, la que corresponda a las tablas salariales de este Convenio aplicadas según su titulación, siempre y cuando la Convocatoria de contratación no estipule unos sueldos superiores a dichas tablas salariales.

Las cantidades que actualmente tuvieren establecidas la FICUS o que pudieren establecer en el futuro, y en la parte que excedan de las señaladas en el presente Convenio, consideradas en conjunto y cómputo anual, tendrán la consideración de aumento voluntario absorbible y compensable.

#### Artículo 31. Paga por permanencia en la empresa.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho al cumplir 25 años de antigüedad en el centro a una paga de carácter extraordinario equivalente a cinco pagas ordinarias, tomando como base de cálculo para el importe de la paga ordinaria el correspondiente a la fecha de cumplimiento de los 25 años de antigüedad. Dichas pagas comprenderán exclusivamente sueldo según tablas, complemento personal sustitutorio de la antigüedad, complemento de cargo de las categorías funcionales en el caso del personal de administración y servicios y, en el caso del docente-investigador, el promedio mensual de los tres últimos años del complemento especial por actividad docente, en la cuantía establecida en el apéndice Tablas Salariales.

Esta paga se devengará una sola vez y su importe se hará efectivo en el mes de enero siguiente a la fecha en que se cumplan los 25 años de antigüedad en la empresa.

#### Artículo 32. Horas extraordinarias.

1. Son horas extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada contractualmente establecida. Su realización tendrá carácter voluntario para el trabajador, siendo su valor el que se indica en el Apéndice Tablas Salariales.

2. Las horas extraordinarias se abonarán en el mes siguiente a su realización, si bien, de mutuo acuerdo se podrán compensar por el mismo tiempo de ellas con descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

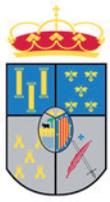
3. No se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización será obligatoria para el trabajador, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

### CAPÍTULO II

#### Jornada de trabajo

#### Artículo 33. Jornada de trabajo de los Centros de Investigación.

La jornada a tiempo completo del personal de los Centros de Investigación supone una prestación con permanencia en el centro de trabajo de un máximo de 1.630 horas efectivas de trabajo



en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que se corresponde a 37,5 horas a la semana.

Artículo 34. Disposiciones comunes en materia de jornada.

La jornada máxima diaria no superará las 9 horas, salvo en la realización de turnos y mediante acuerdo con los trabajadores o sus representantes, respetando en todo caso el descanso entre jornadas que establece la legislación vigente.

Todo el personal podrá disfrutar, en el intermedio de su trabajo, de un descanso retribuido de quince minutos.

Cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del Centro, podrá proponerse a determinado personal, desarrollar su trabajo desde su domicilio o lugar libremente elegido por este; debiéndose, en tal caso, pactar por escrito y de común acuerdo entre la empresa y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en las dependencias del Centro tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tareas encomendadas.

La FICUS atendiendo a las circunstancias de su actividad podrá establecer en sus calendarios laborales una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores. Esta distribución irregular de la jornada puede llegar hasta el 15 % de las jornadas anuales previstas en el artículo 33, comunicando su aplicación a la representación legal de los trabajadores con la debida antelación.

Todo el personal reducirá su jornada de forma similar a la jornada de que realiza la Universidad de Salamanca, durante los meses de verano y en aquellas fiestas de ámbito local que se determinen por la Comisión Paritaria. Durante ese periodo se podrán establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos. A petición del comité de empresa, esa jornada se efectuará de lunes a viernes.

### CAPÍTULO III

#### Vacaciones y permisos

Artículo 35.

Todo el personal afectado por este Convenio, disfrutará preferentemente en los meses de verano, de 22 días hábiles de vacaciones por año natural. El personal de nuevo ingreso o que cause baja, tendrá derecho, en función del tiempo trabajado durante el año natural, a la parte proporcional correspondiente. En caso de que el disfrute del mes completo coincidiera total o parcialmente con el período de incapacidad temporal por maternidad, los días coincidentes se disfrutarán inmediatamente a continuación del término de la licencia maternal. No obstante, las partes podrán acordar otras fechas de disfrute, dentro del año natural.

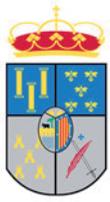
Artículo 36.

El personal investigador y el personal de administración y servicios disfrutará de nueve días naturales de descanso en Navidad y seis en Semana Santa, si bien la FICUS podrán establecer turnos entre el personal, al efecto de mantener el servicio en los mismos, no considerándose extraordinario el trabajo realizado en tales turnos.

La FICUS, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, en su caso, podrá modificar los días de descanso a que se refiere el párrafo anterior, sin que en ningún caso se pueda superar la jornada máxima anual a que se refiere el artículo 33.

Todo el personal de la FICUS disfrutará de tres días adicionales de descanso al año.

CVE: BOP-SA-20170728-002



### Artículo 37.

El trabajador/a previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) 15 días naturales en caso de matrimonio.

B) 3 días en caso de nacimiento de hijo, accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia del domicilio del trabajador, el plazo será de cinco días. En el caso de hospitalización este permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibiera el alta médica.

Por fallecimiento de un familiar hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad se tendrá derecho a un día.

C) 2 días en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se dará por terminado antes de su finalización, si el familiar recibiera el alta médica.

D) 1 día por traslado de domicilio habitual.

E) 1 día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que tendrá que disfrutarse el mismo día de la ceremonia.

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá el Centro pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimiento del deber o desarrollo del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Centro.

G) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales, debiendo justificar previamente la formalización de la matrícula y posteriormente la asistencia al examen.

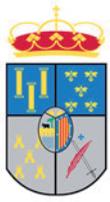
I) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación.

J) Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años.

Para el disfrute de este permiso el trabajador deberá solicitarlo con un preaviso mínimo de un mes y deberá constar expresamente su concesión por parte de la empresa. Adicionalmente, la FICUS podrá conceder permisos para la realización de cursos, proyectos de investigación, tesis doctorales, congresos, reuniones científicas, etc. Asimismo, para que tal permiso sea retribuido deberá constar expresamente, en su concesión, su carácter de tal. En ese caso, los gastos de matrícula, desplazamientos y estancia podrán correr a cargo del Centro.

En el caso de que el trabajador/a disfrutara de becas o ayudas, tanto públicas como privadas, el Centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador.

K) Durante un mes al año que coincidirá con el período estival, el personal investigador, hasta un 25 % de la plantilla, y a partir de la dedicación plena, podrá solicitar permiso retribuido para



la ejecución de proyectos de investigación o tesis doctorales, pudiendo la FICUS conceder este permiso en función del interés científico de los temas de los trabajos a realizar.

La concesión de este permiso implicará la percepción íntegra de las retribuciones. Tendrán esta misma consideración los permisos individuales concedidos al amparo

del Acuerdo Nacional para la Formación Continua.

A meros efectos organizativos, y excepto para los casos B) C) F) y G) el trabajador/a procurará avisar al Centro con 1 semana de antelación el disfrute de los días de permiso estipulados en cada caso.

Artículo 38.

Con arreglo a las necesidades de la FICUS, a los méritos del interesado, antigüedad y al período transcurrido sin haber hecho uso de lo previsto en el presente artículo y en el anterior, podrán concederse permisos no retribuidos, con reserva de puesto de trabajo, para realizar cursos de perfeccionamiento.

Artículo 39.

Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

Artículo 40. Maternidad y adopción.

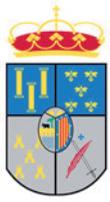
En esta materia se aplicará la legislación vigente, que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, y a título informativo, es la siguiente:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más en cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio de los derechos reconocidos seguidamente.

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 o, en su defecto, 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.

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

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos

semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En los supuestos de discapacidad del hijo menor o adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren los apartados 1 y 2 del presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### Artículo 41. Paternidad.

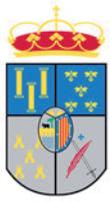
En esta materia se aplicará la legislación vigente, que en el momento de entrada en vigor de este convenio, y a título informativo, es la siguiente:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido con los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48. 4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde



la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario, con una semana antelación el ejercicio de este derecho.

#### Artículo 42. Lactancia.

En esta materia se aplicará la legislación vigente, que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, y a título informativo, es la siguiente:

1. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada en los supuestos establecidos en los párrafos anteriores, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. Cuando el padre y la madre trabajen, puede ser disfrutado indistintamente por uno u otro. Se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

#### Artículo 43. Guarda legal y cuidado de familiares.

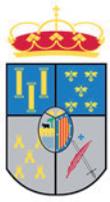
En esta materia se aplicará la legislación vigente, que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, y a título informativo, es la siguiente:

Aquellos trabajadores que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

No obstante, si dos o más trabajadoras/es del mismo Centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. La referida concreción horaria no



podrá afectar al régimen de turnos establecido en el Centro, si lo hubiere. El trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

### CAPÍTULO IV

#### Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo

##### Artículo 44.

La dirección de la empresa, conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

### TÍTULO IV

#### Régimen asistencial, mejoras sociales y derechos sindicales

##### Artículo 45. Ropa de trabajo.

La FICUS proporcionará al personal subalterno y al profesional técnico que presta sus servicios en talleres y laboratorios ropa de trabajo siempre que lo necesiten y como máximo una vez al año.

##### Artículo 46. Prevención de riesgos laborales.

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

**Seguridad y salud.–Derecho a la protección:** El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

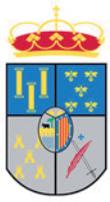
La FICUS está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en su Centro de Trabajo, así como informar de los riesgos en el puesto de trabajo, a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas o utilizar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros.

Las autoridades de la FICUS se comprometen a cumplir las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo prevenido en la legislación sobre Seguridad y Salud Laboral, en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

**Derecho de participación de los trabajadores.–**Los empleados tienen derecho a participar en la FICUS en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

**Medidas de protección personal.–**Si después de adoptarse las medidas organizativas y de protección colectiva aún persistiese el riesgo, con carácter transitorio y hasta tanto se adopten aquellos mecanismos destinados a paliar el riesgo a través de medidas colectivas, se proporci-



narán a los trabajadores los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones.

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

**Revisión médica.**—Todas las personas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a una revisión médica básica anual, que la FICUS deberán facilitar sin coste para los trabajadores, y que tendrá carácter voluntario para éstos.

#### Artículo 47. Declaración sobre el acoso moral en el trabajo.

La FICUS asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, actuando contra cuantas personas se demuestre que han realizado conductas hostigadoras.

Todo trabajador/a ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros, de manera que cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada.

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

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

#### Artículo 48. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

**Responsabilidad civil.**— La FICUS deberá contratar pólizas de seguro para todos los trabajadores que garantice la responsabilidad civil en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo del automóvil y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados en esta póliza. La prestación máxima por siniestro es de 36.060 euros.

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

Capital asegurado en caso de muerte, 18.030 euros.

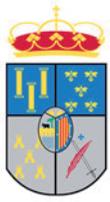
En caso de invalidez permanente en los grados de absoluta y gran invalidez, 36.060 euros.

El personal investigador en régimen de dedicación parcial y el investigador o de administración y servicios con jornada inferior a la mitad de la jornada a tiempo completo dispondrá de un seguro con las mismas coberturas en los accidentes que se produzcan en el ámbito laboral.

Los derechos de este seguro serán compatibles con cualquier otro.

#### Artículo 49. Incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal y de suspensión del contrato por maternidad y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador/a el complemento necesario para



alcanzar el 100 % de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad se abonará un mes más en aquellos supuestos en que el trabajador/a lleve vinculado al centro tres años ininterrumpidos.

Cuando en una misma anualidad un trabajador/a se encuentre de incapacidad temporal y baja por maternidad, o esta última sea continuidad de la anterior, el complemento establecido en el párrafo anterior será abonado por uno de los dos supuestos anteriores.

#### Artículo 50. Derechos sindicales.

En cuanto a derechos sindicales se estará a la legislación vigente, siendo exclusivamente de aplicación para la FICUS, los siguientes pactos:

La FICUS procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador/a afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen de reunirse en Asamblea en el mismo Centro, previa notificación a la FICUS, siempre que no se perturbe el normal desarrollo de las actividades y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado en razón a su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la FICUS.

Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros del Comité de Empresa, tendrán las competencias, derechos y garantías que establecen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones vigentes.

Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, se podrán promover por las organizaciones sindicales la acumulación de horas en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Previo acuerdo entre las Organizaciones Sindicales y las Patronales, esta acumulación podrá extenderse a nivel de provincia, región, autonomía o Estado.

La dirección de la FICUS, habilitará los medios necesarios (como correo electrónico), para garantizar la correcta comunicación de los delegados sindicales y los trabajadores, salvaguardando lo dispuesto de la Ley de Protección de Datos.

### TÍTULO V

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 51.

Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

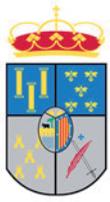
Son faltas leves:

Tres faltas de puntualidad injustificada en el puesto de trabajo durante treinta días. Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante el plazo de treinta días.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.

CVE: BOP-SA-20170728-002



Son faltas graves:

Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el plazo de treinta días.

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro, que menosprecien al trabajador.

Faltar gravemente a un trabajador o a sus familiares.

La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves:

Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.

Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.

El abandono injustificado y reiterado del puesto de trabajo.

Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro del Centro.

Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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

La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 52.

Los reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones, no previstas en el presente Convenio, ajustándose a la legalidad vigente.

Artículo 53.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, las leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

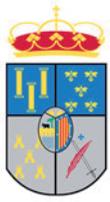
Artículo 54.

Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueren reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito, con conocimiento de los Delegados de personal o del Comité de Empresa, si el trabajador/a así lo deseara. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días. Despido. En todos los casos con previa comunicación al o los Delegados o Comité de Empresa, si lo hubiere.



El apercibimiento puede ser acompañado de la suspensión de empleo y sueldo. Artículo 55.

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. En los casos de sanciones por faltas graves y muy graves se dará audiencia al interesado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito.

Artículo 56.

La dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 57.

La FICUS anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieron, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

Artículo 58.

La no comisión de faltas leves durante seis meses, y de graves durante un año, determinará la cancelación de las análogas que pudieren constar en el expediente personal.

### TÍTULO VI

#### Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 59.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

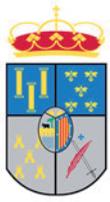
Siguiendo el quinto principio de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación (2013-2020), la FICUS procurará corregir la pérdida de capital humano asociada a la desigual incorporación de las mujeres y su desarrollo profesional en el ámbito de la I+D.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.



Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Comisión paritaria de igualdad. Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una comisión paritaria de igualdad con las siguientes funciones:

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre los planes de igualdad.

Disposición adicional primera.

La FICUS se acoge al IV Acuerdo Nacional de Formación.

La FICUS deberá disponer de un Plan de Formación activo, dentro de las disponibilidades presupuestarias existentes y previo acuerdo con la dirección de la FICUS.

Disposición adicional segunda.

A los efectos previstos en los Artículos 19 y 20 del presente Convenio, el título de Doctor es el que habilita para las categorías de Investigador, de conformidad con los Estatutos y Reglamentos de la FICUS.

Disposición adicional tercera

A los efectos previstos en el Artículo 19 del presente Convenio, los títulos o diplomas propios expedidos por las Universidades con facultad de colación de grados, se entenderán como títulos oficialmente reconocidos o equivalentes.

Disposición adicional cuarta.

Cualquier modificación legal que se produzca durante la vigencia del presente convenio colectivo en relación con las modalidades contractuales se entenderá que afecta automáticamente a lo aquí regulado.

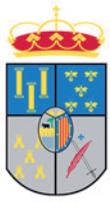
Si durante la vigencia del presente Convenio se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Paritaria se reunirá al objeto de adecuar el Convenio a la nueva situación.

Disposición adicional quinta. Fomento de las evaluaciones de la actividad investigadora.

Los firmantes del presente Convenio consideran del más alto interés para la mejora de la calidad investigadora que el personal afectado por este Convenio pueda someter su actividad a la evaluación externa de la Agencia Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (C.N.E.A.I.), Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (A.N.E.C.A), organismos similares de las Comunidades Autónomas, u otras entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales de reconocido prestigio. Para ello se insta a la FICUS, a la realización de los esfuerzos necesarios para conseguirlo.

Disposición adicional sexta. Procedimiento para solventar las discrepancias por la inaplicación de condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

En relación a la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva, las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos, para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a las que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán la discrepancia al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, SERLA, recurriendo al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León



(CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.).

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria regulada en el Capítulo III del Título I del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

No alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes recurrirán al SERLA a través de los procedimientos establecido en el ASACL.

Disposición transitoria primera.

Lo dispuesto en los artículos 3 (párrafo 2º), 29, 31, 34, 36, 37, 49, por imperio legal y, dada la condición de la FICUS como Fundación de naturaleza pública, queda sujeto a lo dispuesto en toda aquella normativa que regula los entes de carácter público, entre otras el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, normas de desarrollo de la Junta de Castilla y León, como el Decreto-Ley 1/2010, de 3 de junio, por el que se establecen medidas urgentes de adaptación al Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, del Gobierno de la Nación.

No obstante es acuerdo y voluntad de las partes firmantes del presente Convenio, que en cuanto dicha normativa lo permita, se puedan aplicar las condiciones más favorables a los trabajadores pactadas en los referidos artículos sin las restricciones antedichas.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores/as que a la publicación del Convenio ostentaran a título personal, no funcional, las categorías de Jefe de Sección, Jefe de Negociado, las seguirán ostentando hasta que extingan su relación laboral con el Centro, percibiendo un salario igual al de la categoría básica requerida para ocupar dichos puestos, más el complemento de puesto de trabajo asignado a los mismos.

Disposición transitoria tercera.

Los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo se encontrasen contratados en régimen de dedicación parcial, de conformidad a lo establecido en los convenios colectivos anteriores, mantendrán la situación que venían disfrutando.

Disposición transitoria cuarta.

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria estudiará la situación de la temporalidad real de las contrataciones en la FICUS.

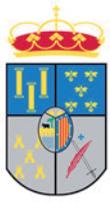
Disposición transitoria quinta.

Las partes firmantes se comprometen, sin necesidad de denuncia previa, a iniciar conversaciones para la revisión del Convenio a partir de mayo de 2015, con el fin de ir estudiando las modificaciones oportunas derivadas de la legislación vigente, asumiendo el compromiso de negociar en su momento aquellos aspectos de la regulación contenida en el convenio que puedan verse afectadas por modificaciones o nuevas regulaciones que imponga la nueva legislación.

La nueva reforma laboral permite, durante la vigencia del convenio, realizar negociaciones puntuales para abordar aquellas materias que la empresa y representantes de los trabajadores consideren oportuno, y producir la incorporación del resultado del pacto novarum en sustitución o adición del texto del convenio.

Disposición final primera.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.



Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengan abonando la FICUS a la entrada en vigor de este Convenio.

Con respecto a las demás situaciones, en cómputo anual y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores individual y colectivamente.

Disposición final segunda.

Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en la legislación general y laboral vigente.

Disposición final tercera.

Los atrasos derivados de la aplicación de las Tablas Salariales del Convenio, se abonarán en el plazo máximo de noventa días a contar desde la publicación del Convenio en el «BOP Salamanca»

### ANEXO I

#### AYUDA INDIVIDUAL PARA LA FORMACIÓN

Objeto: Cubrir en parte los gastos ocasionados durante el curso académico por cursar estudios oficiales o dirigidos a la promoción profesional de los trabajadores de la FICUS.

Solicitantes y beneficiarios:

Todo el personal contratado de la FICUS podrá solicitar las ayudas establecidas en este Plan todo el personal de la FICUS en situación de activo prestando sus servicios durante el plazo de presentación de solicitudes de la correspondiente ayuda y cumpla los requisitos generales y específicos que se establecen en cada caso.

El personal laboral no fijo: Para poder tener derecho, el solicitante en el momento de presentar la solicitud deberá tener acreditado 1 año de servicios efectivos en la FICUS anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de cada ayuda, ininterrumpidamente.

Requisitos:

- Los estudios cursados deberán ser oficiales según planes homologados y cuya superación de derecho a la obtención de un título profesional o académico reconocido.

- Haber formalizado su matrícula ordinaria por primera vez en curso completo o asignaturas sueltas (mínimo 3); en este último caso tendrá también como límite de asignaturas las equivalentes a un curso completo de la correspondiente carrera.

- No se podrán solicitar ayudas si se cuenta para realizar los estudios con una beca o ayuda similar de cualquier entidad pública o privada o si se tuviera derecho a matrícula gratuita.

- No se concederán ayudas por asignaturas o cursos en segunda o sucesivas convocatorias, ni por repetición de asignaturas o cursos por modificaciones de los planes de estudio.

Documentos que se deben presentar según la ayuda solicitada (ver cuadro):

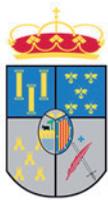
a) Fotocopia de los impresos de solicitud de matrícula y justificantes del pago de la misma.

b) Fotocopia de los documentos justificativos de los pagos realizados por los estudios, en los que conste expresamente importe, estudios impartidos y nombre de la persona que los ha recibido.

c) Certificado de haber aprobado la tesis doctoral.

d) Certificado de asistencia al correspondiente ejercicio.

CVE: BOP-SA-20170728-002



MODALIDAD	IMPORTE MÁXIMO	OBSERVACIONES
Estudios conducentes a la obtención de un título académico oficial no universitario (Bachillerato y Formación Profesional)	150	
Acceso a la universidad para mayores de 25 años.	250	Se percibirá una sola vez; no se concederá en segunda o sucesivas convocatorias.
Estudios universitarios (grados e ingenierías)	250	Quedan expresamente excluidos los cursos de Doctorado, Tercer Ciclo y Master.
Por la obtención del título de doctor.	150	Para poder percibir esta ayuda la tesis doctoral deberá haber sido presentada y aprobada, en el plazo marcado.
Cursos Escuela Oficial de Idiomas	50	

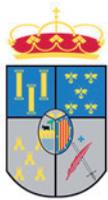
### APÉNDICE TABLAS SALARIALES

\* Tablas salariales para el año 2012-2013-2014-2015

(aplicando disminución de 5%, según del artículo 16, de la Ley de Presupuestos de la Junta de Castilla y León, publicado en el Decreto Ley 1/2010 de 3 de junio, por la que se establecen medidas urgentes de adaptación al RD8/2012, de 20 de mayo, del Gobierno de la Nación)

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor H. Extra
Grupo I. Personal investigador			
Subgrupo 1.º Personal Investigador			
Investigador-Doctor	1.495,04	33,56	24,01
Titulado Superior-Investigador	1.452,01	33,56	23,32
Ayudante de investigación	941,17	21,37	15,12
Subgrupo 2.º Investigadores Visitantes e Invitados			
Investigador Visitante e Invitado (Hora Trabajo Semanal)	62,33	1,73	
Grupo II. Personal de administración y servicios			
Subgrupo 1.º Personal Titulado			
Titulado de grado superior	1.452,01	33,56	23,32
Titulado de grado medio	1.300,23	25,69	20,88
Subgrupo 2.º Personal administrativo			
a) Administración:			
Jefe Superior	1.452,01	28,59	23,32
Jefe de Sección	1.007,20	27,08	20,88
Jefe de Negociado	1.007,20	24,27	18,12
Complemento de cargo:			
Jefe de Sección	293,01		
Jefe de Negociado	130,70		
b) Tecnologías de Información y Telecomunicaciones (TIC)			
Analista	1.452,01	27,08	23,32

CVE: BOP-SA-20170728-002



Categoría	Sueldo	Trienio	Valor H. Extra
Programador	1.127,94	21,37	18,12
Subgrupo 3.º Personal de servicios y oficios			
Jefe de Mantenimiento	1.127,95	21,37	18,12
Técnico especialista de oficios	1.045,21	21,37	16,81
Oficial 1ª. Oficios auxiliares / laboratorios	1.007,20	21,37	16,18
Tablas salariales para el año 2016			
Categoría Sueldo Trienio Valor H. Extra			
Grupo I. Personal investigador			
Subgrupo 1.º Personal Investigador			
Investigador-Doctor	1.509,99	33,90	24,25
Titulado Superior-Investigador	1.466,53	33,90	23,56
Ayudante de investigación	950,58	21,58	15,27
Subgrupo 2.º Investigadores Visitantes e Invitados			
Investigador Visitante e Invitado (Hora Trabajo Semanal)	62,95	1,75	
Grupo II. Personal de administración y servicios			
Subgrupo 1.º Personal Titulado			
Titulado de grado superior	1.466,52	33,90	23,56
Titulado de grado medio	1.313,23	25,94	21,09
Subgrupo 2.º Personal administrativo			
a) Administración:			
Jefe Superior	1.466,53	28,87	23,56
Jefe de Sección	1.017,27	27,36	21,09
Jefe de Negociado	1.017,27	24,52	18,30
Complemento de cargo:			
Jefe de Sección	295,94		
Jefe de Negociado	132,01		
b) Tecnologías de Información y Telecomunicaciones (TIC)			
Analista	1.466,53	27,36	23,56
Programador	1.139,21	21,58	18,30
Subgrupo 3.º Personal de servicios y oficios			
Jefe de Mantenimiento	1.139,22	21,58	18,30
Técnico especialista de oficios	1.055,66	21,58	16,98
Oficial 1ª. Oficios auxiliares / laboratorios	1.017,27	21,58	16,34

#### NOTAS:

1. Las tablas salariales correspondientes a 2012, 2013, 2014 y 2015, pasarán a integrar el apéndice de tablas salariales del convenio. Debido al mantenimiento salarial para estos ejercicios, por la aplicación de la legislación vigente al respecto, dichas tablas salariales quedan del mismo tenor literal que las correspondientes al ejercicio 2011 (Aplicado disminución de 5%, según del artículo 16, de la Ley de Presupuestos de la Junta de Castilla y León, publicado en el Decreto Ley 1/2010, de 3 de junio, por la que se establecen medidas urgentes de adaptación al RD8/2012, de 20 de mayo, del Gobierno de la Nación).

2. Las tablas salariales de 2016 se han actualizado con la subida del 1%, acordada en la Ley los Presupuestos Generales del Estado 2016 y se incorporarán al convenio.

CVE: BOP-SA-20170728-002