



III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Salamanca

Oficina Territorial de Trabajo

Anuncio.

Convenio o acuerdo: Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca.

Expediente: 37/01/0005/2023

Fecha: 30/01/2023

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Código 37101222012017.

Mediante registro telemático, de fecha 18/01/2023, ha tenido entrada la documentación relativa al II Convenio colectivo Fundación Investigación del Cáncer Universidad de Salamanca, Centro de Trabajo Salamanca (FICUS), aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 02/12/2022.

Prevía revisión del expediente, desde esta Oficina Territorial de Trabajo de Salamanca se hizo un requerimiento para mejora de la documentación aportada, que fue atendido el 27/01/2023.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación final aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, resuelve:

Primero.- Ordenar que el Convenio Colectivo referido en el encabezamiento de esta resolución sea depositado e inscrito en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON).

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el BOP de Salamanca.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Emilio Miñambres Rodríguez.

II 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

TÍTULO I

Disposiciones generales

Capítulo I

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

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.

CVE: BOP-SA-20230203-001



Artículo 2. Ámbito personal.

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

Asimismo, se incluye en el ámbito de aplicación de este convenio Colectivo al personal laboral que preste sus servicios en otros centros de trabajo fuera de Salamanca, pero que tenga un contrato de trabajo vigente en la FICUS, mediante la firma del correspondiente acuerdo de adhesión.

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 2026.

Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2022.

CAPÍTULO II

Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Artículo 4. Prórroga y denuncia.

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2025, 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.

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

Artículo 5. Revisión.

Transcurridos dos años desde el inicio de la negociación del próximo convenio, y aun 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. Constitución.

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

Desde la publicación y entrada en vigor del este Convenio Colectivo, deberá constituirse esta Comisión paritaria, en un plazo no superior a un mes desde dicha publicación.

Artículo 7. Composición y Acuerdos.

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. Reuniones.

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 Secretario



titular y/o suplente 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 Secretario titular y/o suplente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la FICUS, cuyo domicilio se indica en el párrafo final del presente artículo.

2. 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.

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

4. 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.

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

6. 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, Avda. Universidad de Coimbra s/n Campus Miguel de Unamuno (C.P. 37007).

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo se ajustará 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. Grupos profesionales.

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, de acuerdo con las funciones a realizar en función de los méritos acreditados, las aptitudes profesionales y de las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral, y que deben ser reflejadas en el convenio y en las tablas salariales.



Artículo 11. Grupo I: personal investigador.

Son funciones del personal investigador:

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

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/a: 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/a: 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.

Subgrupo 2.º Investigadores visitantes e invitados:

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

Artículo 12. Grupo II: personal de servicios de apoyo a la investigación.

Corresponde al personal de servicios de apoyo a la investigación 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) Jefe/a de sección. 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) Jefe/a de negociado. Es el empleado/a que ejerce funciones burocráticas o contables, despacha correspondencia o tramita documentos que exijan iniciativa o responsabilidad.

4) Auxiliar administrativo. Comprende esta categoría al empleado/a que realiza funciones administrativas y burocráticas bajo la dirección de su inmediato superior.

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: 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.

3) Operador/a: es el empleado/a que está encargado de controlar el manejo de las máquinas que integran el Ordenador así como la ejecución de los programas y demás operaciones que se procesen en el mismo.

Subgrupo 3.º Personal de servicios:

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 llevando a cabo tanto trabajos generales del mismo, como otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Artículo 13. Otras categorías profesionales.

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.

Los tipos y modos de contratación en la FICUS se ajustarán, en todo momento, a la regulación laboral vigente en la materia, además, se podrán concertar las tipologías propias de contratos laborales en materia de ciencia e investigación, también con arreglo a la legislación vigente en la materia.



Artículo 15. 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 la FICUS, bajo cualquier modalidad de contratación, estará exento del período de prueba.

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

Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la FICUS. La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 16. 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 a la FICUS, en los siguientes supuestos:

Por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro 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 la FICUS. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la FICUS a innovaciones investigadoras o de apoyo el período de ejercicio en la FICUS, para el personal docente-investigador, quedará reducido a cuatro años. La excedencia deberá solicitarse con una antelación mínima de tres meses. El reintegro 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 reintegro 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 la reserva de supuesto de trabajo y tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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 preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa. El reintegro 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 reintegro 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 la FICUS, 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:

a) 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.

b) 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 la FICUS.

Artículo 17. Promociones y ascensos.

La FICUS, de acuerdo con sus Estatutos y Reglamentos, en función de las disponibilidades presupuestarias y de la ley de la Ciencia, promoverá en el plazo de un año desde la aprobación de este convenio, un Plan de Promoción y/o Desarrollo Profesional interno para sus trabajadores, consensuado con el comité de empresa, que facilite e incentive el progreso personal y profesional de sus trabajadores.

Dicho Plan deberá ser público, de forma que puedan ser conocido por todos los trabajadores de la FICUS y debe basarse en criterios de transparencia, mérito, capacidad, equidad e igualdad.

Artículo 18. Plazas a extinguir.

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

Artículo 19. Extinción del contrato.

1. Las causas, forma y efectos de la extinción del contrato son las establecidas en la legislación vigente.

2. Quien desee cesar voluntariamente en la FICUS, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la FICUS 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 a la FICUS a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día,



por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado, siempre con preaviso a la FICUS dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

Si la FICUS 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 ser indemnizado/a 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.

Artículo 20. Plan de Formación.

La Fundación deberá disponer de un Plan de Formación activo, dentro de las disponibilidades presupuestarias existentes y con la aprobación de la dirección. Este plan deberá ser equitativo, igualitario y transparente.

Con objeto de fomentar la formación de sus trabajadores y contribuir a su desarrollo personal y profesional, la FICUS establecerá, de acuerdo con sus necesidades, programas de formación continua, específicamente dirigidos a cada grupo profesional. 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.

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 seis meses de servicios efectivos e ininterrumpidos en la FICUS, anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de cada ayuda.

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

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.

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.



Permisos no retribuidos. 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.

TÍTULO III

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO I

Retribuciones

Artículo 21. 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 interanual promedio de doce meses (de diciembre del año anterior a noviembre del ejercicio en vigor), o el índice que reglamentariamente le sustituya, incrementado en 1%. En el caso de que se produzca un año de IPC negativo, las tablas salariales quedarán inalteradas.

Artículo 22. Estructura salarial.

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.

En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, que en este caso estas pagas se abonan en proporción al tiempo trabajado (computable el año natural).

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.



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 contratado con cargo a proyectos de investigación, concedidos en convocatorias 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, en cuyo caso se aplicará la tabla salarial de la convocatoria correspondiente.

Artículo 23. 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 24. 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. La FICUS no abonará horas extras, sin que exista autorización previa a las mismas por parte del superior jerárquico.

3. 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.

4. 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 25. Jornada de trabajo y disposiciones comunes en materia de jornada.

La jornada ordinaria del personal de la FICUS será de 35 horas semanales, de lunes a viernes, siendo de obligado cumplimiento la franja horaria de 9.00 a 14.00 horas. 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.

Con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y garantizar la debida atención del servicio de todos los trabajadores de la FICUS, el cómputo de la jornada semanal se realizará mensualmente.

CVE: BOP-SA-20230203-001



Jornada reducida: durante los meses de verano, turnos de Semana Santa y Navidad, el personal de la FICUS tendrá derecho a desarrollar su trabajo en jornada reducida. Asimismo, este horario se prolongará desde el 8 de septiembre hasta el final del período festivo del mes de septiembre que determine el Excmo. Ayuntamiento de Salamanca con la promulgación del calendario oficial de fiestas.

Todo el personal reducirá su jornada de forma similar a la jornada que realiza la Universidad de Salamanca. Durante ese periodo se podrán establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Flexibilidad de la jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El derecho a flexibilizar en un máximo una hora el horario fijo de jornada se reconocerá a quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

Durante el horario de trabajo, de manera ordinaria, el trabajador debe permanecer en su puesto de trabajo, en modalidad presencial, salvo autorización del superior jerárquico y reflejada en la aplicación del control horario de FICUS, y exceptuando la pausa de descanso.

Las jornadas de trabajo no presenciales (teletrabajo) se adaptarán a lo que disponga la legislación vigente en esta materia y se desarrolle por la Universidad de Salamanca para el conjunto de sus trabajadores.

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 25, comunicando su aplicación a la representación legal de los trabajadores con la debida antelación.

Las condiciones de trabajo estarán sometidas a las condiciones de trabajo de la FICUS publicadas en la intranet de la página web del CIC, a la fecha de suscripción del convenio, y para su modificación será necesario el acuerdo entre la dirección de la FICUS y el Comité de empresa.

CAPÍTULO III

Vacaciones y permisos

Artículo 26. Vacaciones.

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.

CVE: BOP-SA-20230203-001



En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la FICUS que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: 1 día hábil.

Veinte años de servicio: 2 días hábiles.

Veinticinco años de servicio: 3 días hábiles.

Treinta o más años de servicio: 4 días hábiles.

Artículo 27. Descansos adicionales.

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 25.

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

Artículo 28. Permisos retribuidos.

El trabajador/a previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por tiempo que se recogen en la tabla siguiente:

Matrimonio o pareja de hecho inscrita legalmente	15 días naturales
Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública	Indeterminada, con percepción del sueldo únicamente
Por asuntos propios (sin retribución)	*
Permiso de paternidad	De acuerdo a la legislación vigente
Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad	Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad. Cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad
Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad	Dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad. Cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad
Traslado de domicilio	Un día
Exámenes finales	**
Deber inexcusable de carácter público o personal	***
Lactancia de hijo menor de 12 meses	1 hora diaria o 20 días laborables
Guarda legal de un familiar con discapacidad física, intelectual o sensorial igual o superior al 33% que no desempeñe actividad retribuida	1 hora diaria
Asuntos particulares	****



Reducción de jornada por razones de guarda legal	Hasta ½ de la jornada por menor de 12 años, anciano/a o disminuido físico o psíquico con grado igual o superior al 33%
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable

Todos los permisos y licencias solicitadas por los trabajadores de la FICUS deberán ser justificados documentalmete, excepto el permiso por asuntos particulares. En el caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario deberá adjuntarse certificación médica acreditativa.

En relación con los permisos por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, los sábados no se considerarán como días hábiles. En el caso de permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiar podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación.

* El personal de la FICUS que lleve más de un año de servicio podrá solicitar licencias por asuntos propios, con subordinación a las necesidades del servicio, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Durante estos permisos no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

** Se dará permiso de un día completo, siempre referido a la fecha de la convocatoria, en el caso de que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional. Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública de las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción y/o desarrollo profesional establecido en el artículo 17 de este convenio.

*** Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo cumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Dentro del mismo concepto deben

incluirse también los deberes de carácter cívico, como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio.

**** Todo el personal de la FICUS disfrutará de cinco días adicionales de descanso al año en la proporción correspondiente al tiempo de servicios en el año natural.

Se establecen dos días adicionales de descanso al año al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se establecen, además, los siguientes permisos/licencias y situaciones administrativas:

a) Permiso retribuido por estado de gestación.

A partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, a partir del primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

La documentación justificativa a aportar por la interesada será el informe médico expedido por las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social o equivalente que acredite el estado de gestación.

b) Reducción de jornada por guarda legal.



Quien tenga a su cuidado directo hijos menores de 12 años, anciano/a que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad intelectual o física con un grado igual o superior al 33%, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada hasta un máximo de la mitad de su duración, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

En los casos debidamente justificados basados en la incapacidad psíquica o física del cónyuge, padre o madre, o ascendientes afines en primer grado, que convivan con el interesado, éste podrá también solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el apartado anterior.

La documentación justificativa a aportar por el interesado será la de fotocopia de libro de familia, certificado de convivencia y, en su caso, certificación de la condición de discapacitado/a reconocida por el Organismo competente.

c) Reducción de jornada por cuidado de familiar de primer grado.

Hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.

La documentación justificativa a aportar por el interesado/a será la de fotocopia de libro de familia, informe médico expedido por las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social o equivalente y declaración de la situación personal y familiar.

d) Nacimiento de hijos prematuros.

En caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

La documentación justificativa a aportar por el interesado/a será el informe de maternidad y el informe médico expedido por las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social o equivalente.

e) Hijos con discapacidad.

Los trabajadores de la FICUS que tengan hijos con discapacidad física, intelectual o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

f) Adopción internacional.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

La documentación justificativa a aportar por el interesado será la de certificación del organismo competente de asignación del menor para su adopción y sentencia judicial de entrega en adopción.

g) Tratamiento de fecundación asistida o cumplimiento de deber inexcusable.

Para someterse a tratamientos de fecundación asistida o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, derecho a ausentarse por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

La documentación justificativa a aportar por el interesado/a será la citación de la consulta o la que proceda en cada caso.



h) Complemento retributivo por I.T.

La FICUS y el Comité de Empresa acuerdan el establecimiento de un complemento retributivo que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social o de sus regímenes especiales, alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas previas al inicio de la incapacidad temporal.

Artículo 29. Permisos no retribuidos.

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 30. Maternidad, paternidad, adopción, lactancia y guarda legal y cuidado de familiares.

En las materias de: maternidad, adopción, paternidad, lactancia, guarda legal y cuidado de familiares, será de aplicación la legislación vigente en cada momento de la vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO IV

Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo

Artículo 31. Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo.

La dirección de la empresa, conforme a la legislación vigente, 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 32. 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 33. 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.

CVE: BOP-SA-20230203-001



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.

Vigilancia de la salud.— La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a que viene obligada la FICUS solo 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 34. 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 y el Comité de Empresa en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se comprometen a negociar un Plan de Bienestar laboral-social, así como medidas destinadas al acoso moral, y el desarrollo de protocolos de actuación que contemplen el procedimiento de denuncias y resolución de estos conflictos, preservando los derechos de los implicados.

Artículo 35. 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 45.075 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, 22.537 euros.

En caso de invalidez permanente en los grados de absoluta y gran invalidez, 45.075 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 36. 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 37. Plan de Acción Social.

La FICUS y el Comité de Empresa se comprometen a negociar y aprobar durante la vigencia del presente convenio un programa de Acción Social, destinado a financiar y promocionar acciones de carácter social, con el fin de mejorar el bienestar social de los empleados de la FICUS, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan.

Artículo 38. 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 39. Faltas.

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.

CVE: BOP-SA-20230203-001



- 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.

Son faltas graves:

- Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometida 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 prevaliéndose 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.

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

– 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 40. Sanciones.

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.

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.

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.

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.

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 41. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

En materia de igualdad de género la FICUS, mediante la correspondiente comisión paritaria, redactará y aplicará un plan de igualdad. Asimismo, durante la vigencia del convenio se aplicará y respetará toda aquella normativa vigente en dicha materia.

Disposición adicional primera.

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 segunda. 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 vigente Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva 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 (UGT) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO).

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.

CVE: BOP-SA-20230203-001



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.

No obstante, es acuerdo y voluntad de las partes firmantes del presente Convenio, que en cuanto dicha normativa lo permita, se puedan pactar nuevas condiciones a través de la Comisión Paritaria sin las restricciones antedichas.

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición final primera.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas en cómputo anual y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores individual y colectivamente, excepto que por imperativo legal sea necesaria su absorción o compensación.

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 acordado reducirlo a 6 meses 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.

CVE: BOP-SA-20230203-001



– 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):

- Fotocopia de los impresos de solicitud de matrícula y justificantes del pago de la misma.
- 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.
- Certificado de haber aprobado la tesis doctoral.
- Certificado de asistencia al correspondiente ejercicio.

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	

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DESDE EL 1 DE ENERO DE 2022 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022 (* y **)

Categoría	Sueldo /mes	Trienio	Valor h. extra
Grupo I. Personal investigador			
Subgrupo 1.º Personal Investigador			
Investigador-Doctor	1.750,00	38,04	27,22
Investigador-Titulado Superior	1.670,00	38,04	26,42
Titulado medio	1.490,00	29,11	23,67
Técnico superior	1.300,00	27,50	20,53
Predctoral**	1.750,00	38,04	27,22
** Predctoral 1º y 2.º año 56% / Predctoral 3º año 60% / Predctoral 4.º año 70%			
Grupo II. Personal de administración y servicios			
Subgrupo 1.º Personal Titulado			
Titulado de grado superior	1.670,00	38,04	26,42
Titulado de grado medio	1.490,00	29,11	23,67

CVE: BOP-SA-20230203-001



Categoría	Sueldo /mes	Trienio	Valor h. extra
Subgrupo 2.º Personal administrativo			
a) Administración:			
Jefe Superior	1.670,00	32,40	26,42
Jefe de Sección	1.490,00	30,70	23,67
Jefe de Negociado	1.300,00	27,50	20,53
Subgrupo 3.º Personal de servicios y oficios			
Jefe de Mantenimiento	1.400,00	24,21	20,53
Técnico especialista de oficios / laboratorios	1.230,00	24,21	19,05

* Se establecerá a partir de la entrada en vigor del II Convenio Colectivo de FICUS, con efecto 01 de enero de 2023, un complemento de responsabilidad de Unidad /Servicio/ Departamento, por un importe de 270 € / mes. La percepción de este complemento estará condicionado a su autorización por la Junta de Instituto del CIC y por delegación a la Dirección y/o la Gerencia de FICUS, contando siempre con informe favorable del superior jerárquico responsable.

** Los trabajadores que a la fecha de publicación de este convenio percibieran a título particular, un salario y/o complementos superiores a los de la categoría laboral que le correspondieran, en función del puesto de trabajo ocupado, seguirán percibiendo dicho salario y/o complementos hasta la extinción de su relación laboral con la FICUS, actualizándose dicho salario y/o complementos, conforme a lo establecido en el Artículo 21 de este convenio, sin que el exceso de salario percibido y/o complementos percibido respecto a esta tabla salarial, tenga la consideración de aumento voluntario absorbible y/o compensable.