

CONVENIO COLECTIVO DE LA FINBA

ÍNDICE DE CONTENIDO

CONVENIO COLECTIVO DE LA FINBA.....	1
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	1
CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES.....	4
Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional y personal.....	4
Artículo 2. Ámbito temporal.....	4
Artículo 3. Duración.....	5
Artículo 4. Denuncia.....	5
Artículo 5. Prórroga.....	5
Artículo 6. Inaplicación del convenio.....	5
Artículo 7. Comisión Negociadora.....	5
Artículo 8. Comisión Paritaria.....	5
Artículo 9. Prelación de normas.....	7
Artículo 10. Vinculación a la totalidad.....	7
Artículo 11. Garantía personal.....	7
Artículo 12. Absorción y Compensación.....	7
Artículo 13. Cláusula inclusiva.....	7
CAPÍTULO II - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	8
Artículo 14. Sistema de clasificación.....	8
Artículo 15. Áreas Funcionales.....	8
Artículo 16. Grupos Profesionales.....	8
Artículo 17. Categorías Profesionales.....	9
CAPÍTULO III - DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES.....	14
Artículo 18. Derechos de los trabajadores.....	14
Artículo 19. Deberes de los trabajadores.....	15
CAPÍTULO IV - INCORPORACIÓN Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.....	17
Artículo 20. Criterios generales de selección.....	17
Artículo 21. Modalidad de contratación.....	17
Artículo 22. Periodos de prueba.....	17
Artículo 23. Movilidad.....	18
Artículo 24. Baja en la FINBA.....	19
CAPÍTULO V - ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	19

Artículo 25.	Jornada de trabajo	19
Artículo 26.	Cumplimiento de jornada.....	19
Artículo 27.	Descanso diario y semanal	20
Artículo 28.	Pausa de trabajo	20
Artículo 29.	Horario flexible.....	20
Artículo 30.	Comunicación de las ausencias	20
Artículo 31.	Calendario laboral.....	20
Artículo 32.	Trabajo a distancia.....	21
Artículo 33.	Horas extraordinarias	21
Artículo 34.	Mobiliario, equipos de ofimática de trabajo y material fungible, básico. 22	
CAPITULO VI - PERMISOS Y EXCEDENCIAS		22
Artículo 35.	Vacaciones.....	22
Artículo 36.	Permisos y conciliación de la vida laboral, familiar y personal	24
CAPÍTULO VII - SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO		28
Artículo 37.	Excedencia forzosa.....	28
Artículo 38.	Excedencia voluntaria.....	28
Artículo 39.	Reingreso.....	31
Artículo 40.	Jubilación forzosa y parcial anticipada.....	32
CAPÍTULO VIII - SISTEMA RETRIBUTIVO		32
Artículo 41.	Estructura salarial.....	32
CAPÍTULO IX - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		35
Artículo 42.	Principios generales	35
Artículo 43.	Participación de las personas trabajadoras.....	35
Artículo 44.	Servicio de Prevención	36
Artículo 45.	Equipos de protección individual y ropa de trabajo	37
Artículo 46.	Salud laboral con perspectiva de género.....	37
Artículo 47.	Protección a la gestación, maternidad y lactancia natural	38
Artículo 48.	Vigilancia de la salud	38
Artículo 49.	Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en empresas contratadas	39
CAPÍTULO X - PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y DE LA PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		40
Artículo 50.	Principio de Igualdad	40
Artículo 51.	Plan de Igualdad	41
Artículo 52.	Protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género	41
Artículo 53.	Protección del colectivo LGTBI+	41

CAPÍTULO XI - FORMACIÓN	42
Artículo 54. Principios Generales de la Formación	42
Artículo 55. Comisión de Formación	42
Artículo 56. Horas de Formación	43
CAPÍTULO XII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO	44
Artículo 57. Régimen disciplinario	44
Artículo 58. Procedimiento sancionador	44
Artículo 59. Faltas laborales	46
Artículo 60. Sanciones	49
Artículo 61. Prescripción	49
CAPÍTULO XIII - DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	49
Artículo 62. Participación	49
Artículo 63. Comité de Empresa/Delegados de Personal	49
Artículo 64. Derechos y competencias del Comité de Empresa/Delegados de Personal	50
Artículo 65. Garantías de los representantes sindicales	51
Artículo 66. Crédito horario	52
Artículo 67. Derecho de reunión	53
CAPÍTULO XIV - GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL	55
Artículo 68. Garantía de confidencialidad	55
Artículo 69. Propiedad industrial e intelectual	55
DISPOSICIÓN TRANSITORIA - COMPROMISO DE NEGOCIACIÓN DE CARRERA PROFESIONAL	56
A. Perfiles profesionales	56
B. Factores para incorporar en el progreso de carrera	57
C. Propuestas para el desarrollo profesional en investigación	57
ANEXO I - TABLA SALARIAL 2025	58
ANEXO II - PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES EN FINBA	59
1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE FINBA	59
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	60
3. DEFINICIONES	60
4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	61
9.- LA RECLAMACIÓN O DENUNCIA DE LA SITUACIÓN DE ACOSO	62
10.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	63
11.- TIPIFICACIÓN	68
12.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO	69



13.- DISPOSICIONES FINALES 69
GLOSARIO 70
SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO FORMAL 75

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional y personal

1. El presente Convenio Colectivo de empresa será aplicable única y exclusivamente al personal que preste servicios en la Fundación para la Investigación y la Innovación Biosanitaria del Principado de Asturias (FINBA) y que esté vinculado a la misma mediante contrato laboral formalizado por escrito en cualquiera de las modalidades previstas por la ley.
2. Queda totalmente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo el personal que se indica a continuación:
 - a. El personal al que se hace referencia en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, así como cualquier otro personal que esta norma pueda excluir de su ámbito de aplicación.
 - b. El personal de alta dirección, sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
 - c. Los profesionales que, en el ejercicio de su actividad profesional libre, reciban una contraprestación económica por dicha actividad, aun cuando por pacto o convenio realicen su actividad profesional en los locales donde desarrolla sus actividades la Fundación. En estos casos prevalecerá lo que se establezca en los contratos o convenios formalizados por escrito para el arrendamiento de su servicio y/o colaboración externa.
 - d. El personal vinculado a través de una beca otorgada por la propia FINBA, organismos o entidades de naturaleza pública o privada, con independencia de que dicha beca sea o no remunerada y cuya actividad tenga una finalidad de carácter formativo vinculada a los estudios realizados.
Dicho personal se registrará exclusivamente por los términos y condiciones establecidos en sus convocatorias.
 - e. El personal de los centros y organizaciones vinculados del Servicio Asturiano de Salud (SESPA) mediante nombramiento o contrato laboral en las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores o en la Ley 14/2011 de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología e Innovación.
 - f. El personal que tenga vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio para la Fundación.
 - g. El personal que se encuentre desarrollando una estancia temporal como 'Visitante', 'Voluntario', 'Emérito' o similar en alguno de los grupos de investigación de la FINBA, al amparo de un contrato, beca, programa o convenio de colaboración o en los términos previstos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en relación con la movilidad de investigadores.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor desde el día siguiente a su firma por la comisión negociadora, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias (BOPA), excepto los efectos económicos de las retribuciones recogidas en el Anexo I, que se retrotraerán a 1 de enero de 2025.

Artículo 3. Duración

Los efectos de este convenio se extinguirán el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 4. Denuncia

El presente convenio podrá ser denunciado para su revisión por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

La denuncia para la revisión del convenio se efectuará por escrito y dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas y se tendrá que comunicar a la representación de la fundación y sindical que también tengan esta legitimación inicial, así como a la autoridad laboral en los términos que establece el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 5. Prórroga

Si ninguna de las partes firmantes procede a la denuncia del presente Convenio, quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia por periodos anuales.

Artículo 6. Inaplicación del convenio

Cuando concurran causas económicas técnicas organizativas o de producción la FINBA y la representación legal de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, previo desarrollo de un periodo de consultas por un periodo no superior a 15 días, podrán acordar la inaplicación del presente convenio colectivo a las condiciones de trabajo, en los términos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 7. Comisión Negociadora

Una vez denunciado el Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 4, se constituirá formalmente la comisión negociadora para nuevo convenio colectivo en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de denuncia.

La composición de la Comisión se ajustará a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Comisión Paritaria

1. La FINBA y los representantes de los trabajadores como partes firmantes de este convenio acuerdan la creación de la Comisión Paritaria como organismo de vigilancia, control e interpretación, así como del desarrollo del convenio y su cumplimiento.

Asimismo, podrá realizar funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en que las partes, de común acuerdo, lo sometan a su consideración, así como en los casos de discrepancias surgidas entre el Comité de Empresa y la Fundación en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que hacer referencia el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será preceptiva su actuación y dictamen antes de que las partes eleven sus discrepancias a una instancia de arbitraje o judicial superior.

2. Las partes firmantes del presente convenio acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria en el plazo máximo de tres meses desde su entrada en vigor.

Esta Comisión se constituirá por 3 miembros de los representantes de los trabajadores y otros 3 miembros por parte de la Fundación. La Presidencia recaerá en un miembro de la Fundación y la Secretaría en un miembro de la representación de los trabajadores.

3. La Comisión Paritaria podrá utilizar, además, los servicios permanentes u ocasionales de asesores en todas las materias que le son de su competencia.

4. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) Interpretar el convenio y resolver las cuestiones o los problemas que ambas partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
- b) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, previa audiencia de ambas partes.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. El ejercicio de las funciones anteriores no debe obstaculizar en ningún caso la competencia respectiva de la jurisdicción social que prevén las disposiciones legales.

5. El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en la sede electrónica comision.paritaria@finba.es.

6. Ambas partes convienen en poner en conocimiento a la Comisión Paritaria todas las dudas, discrepancias y los conflictos que puedan existir a consecuencia de la interpretación y la aplicación del convenio, para que la Comisión emita un dictamen o actúe de la forma reglamentaria prevista. Los acuerdos se tomarán mediante voto cualificado y se requiere para la aprobación de acuerdos el voto favorable del cincuenta por ciento de cada una de las representaciones. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes.

7. La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las partes firmantes el convenio.

En ambos casos, la convocatoria debe hacerse por escrito, con una antelación mínima de diez días hábiles con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

8. La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del Convenio Colectivo.

9. Una vez denunciado el Convenio, y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria seguirá ejerciendo sus funciones.

Artículo 9. Prelación de normas

Las normas que contiene el presente Convenio regularán con carácter preferente las relaciones entre la empresa y su personal. En aquello que no esté previsto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y otras disposiciones aplicables, respetándose en todo caso la jerarquía de fuentes establecida en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.
2. No obstante, en el caso de declaración de nulidad judicial de alguna de sus cláusulas, se procederá, en el plazo de 1 mes natural, contado a partir de la notificación de la sentencia, a negociar nuevamente su contenido, sustituyéndose la cláusula anulada por el nuevo acuerdo que se adopte, el cual, en todo caso, habrá de preservar el equilibrio general de derechos y obligaciones entre las partes que entraña el conjunto de la presente norma convencional.

Artículo 11. Garantía personal

Con carácter estrictamente personal se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en cómputo global y en condiciones de homogeneidad, superen las establecidas en el presente convenio y que los trabajadores/as tengan reconocidas documentalmente siempre que estén vigentes a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 12. Absorción y Compensación

Las condiciones que se establecen en el presente convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias y sustituyen, compensan y absorben las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores, cualquiera que sea la fuente que origina la obligación y su naturaleza o clase, y se hallen establecidas en virtud de disposición normativa, acto administrativo, resolución judicial, en usos y costumbres, o pactos unilateralmente concedidos por la Fundación.

Teniendo en cuenta la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro y que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en su cómputo global anual, superan las condiciones establecidas en este convenio.

Artículo 13. Cláusula inclusiva

El marco normativo en el que se inscribe el presente convenio proscribire la discriminación por razón de sexo. En ese contexto, los sustantivos variables o los comunes concordados deben interpretarse en un sentido inclusivo de mujeres y hombres, cuando se trate de términos de género gramatical masculino referidos a personas o grupos de personas no identificadas específicamente.

CAPÍTULO II - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14. Sistema de clasificación

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales y categorías y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer funciones identificadas en las distintas áreas funcionales.
 - a) Las áreas funcionales agrupan el conjunto de funciones que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada área de actividad profesional.
 - b) El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.
2. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y área funcional y recoge de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.
3. La posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo o categoría profesional determinados o de una titulación académica concreta, no implica necesariamente su adscripción a estos, sino que su clasificación estará determinada por los requisitos exigidos en la convocatoria que dio lugar a su contratación.
4. La clasificación profesional se realiza teniendo en cuenta el perfil y las funciones definidas en cada convocatoria

Artículo 15. Áreas Funcionales

Se establecen las siguientes Áreas Funcionales:

- Área Funcional 1: Investigación.
- Área Funcional 2: Científico-Técnica de apoyo a la investigación.
- Área Funcional 3: Administración y Gestión.

Artículo 16. Grupos Profesionales

1. Se establecen los siguientes grupos profesionales de acuerdo con la titulación exigida para el ingreso en los mismos:
 - a) Grupo profesional M4: Título clasificado en el Nivel 4 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) o equivalente, que se corresponde con el nivel 8 del Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (MECU). Título de Doctor.
 - b) Grupo profesional M3: Título clasificado en el Nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes, que se corresponde con el nivel 7 MECU: Título de Graduado de al menos 300 créditos ECTS que comprenda al menos 60 créditos ECTS de Nivel de Máster, que haya obtenido este nivel de cualificación mediante resolución del Consejo de Universidades (Grado largo) o Título de Máster universitario.

- c) Grupo profesional M2: Título clasificado en el Nivel 2 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes, que se corresponde con el nivel 6 MECU. Título de Graduado Universitario.
- d) Grupo profesional M1: Título clasificado en el Nivel 1 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes, que se corresponde con el nivel 5A MECU. Título de Técnico Superior de Formación Profesional.

2. Se entenderá por titulaciones equivalentes las acordadas por la autoridad competente en materia de Educación.

Artículo 17. Categorías Profesionales

Se establecen las siguientes categorías agrupadas por área funcional:

Área funcional 1. Investigación

Se incluyen en este grupo los profesionales que, en el desempeño de su trabajo, requieren un alto grado de conocimientos científicos aplicados principalmente a la actividad investigadora altamente cualificada. Desempeñan puestos que requieren un grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad creciente en función de su nivel. Su función principal consiste en ejercer tareas de búsqueda y generación de nuevo conocimiento científico, así como la creación, planificación, desarrollo, difusión y transferencia de los resultados. En su caso, podrán realizar funciones de dirección, coordinación y supervisión de equipos de trabajo, que podrán ser amplios y diversos en función del puesto ocupado.

Esta área engloba las siguientes categorías profesionales y, en su caso, niveles:

- Investigador/a Líder (R4)

Personal investigador con contribuciones acreditadas a su línea de investigación en el ámbito nacional e internacional, con un mínimo de cinco años de independencia científica y una antigüedad mínima de dos años en la categoría de investigador senior (o equivalente) de un centro de investigación o universidad, y que presente méritos muy relevantes en su área de investigación, de conformidad con lo que establezca cada convocatoria. Asume la responsabilidad organizativa del grupo. Por tanto, será responsable de la gestión del grupo de investigación, de obtener financiación para su grupo, coordinar y supervisar equipos de investigadores, liderar la publicación de los resultados de sus investigaciones. Finalmente, deben promocionar la internacionalización de sus programas de investigación.

Pertenece al Grupo Profesional M4.

- Investigador/a Senior (R3). Nivel 2

Es el investigador/a, con experiencia postdoctoral superior a 5 años con capacidad para establecer líneas de investigación propia que hayan finalizado un programa de estabilización y consolidación de investigación con obtención del certificado R3/I3.

Los investigadores senior deben asumir la dirección y coordinación de una o diversas líneas de investigación, con autonomía, responsabilidad e independencia. Su actividad incluirá la coordinación de un equipo de personas, la búsqueda de financiación y la

publicación de los resultados de sus investigaciones.

Pertenece al Grupo Profesional M4.

- Investigador/a Senior (R3). Nivel 1

Investigadores con experiencia postdoctoral superior a cuatro años, beneficiarios de programas de estabilización y consolidación de investigadores, de agencias financiadoras de investigación externas, como lo los que se describen más abajo en el párrafo "programas".

Desarrollarán actividades de investigación, innovación y especialización científica en una línea de investigación que se encuentra bajo su liderazgo. Participará en las tareas de supervisión de investigadores en formación.

Programas: Se incluyen programas reglados mediante planes estatales como los contratos Miguel Servet, Juan Rodés (Instituto de Salud Carlos III) y Ramón y Cajal (Agencia Estatal de Investigación). Además, también se pueden considerar otros programas de excelencia concedidos por instituciones de prestigio (Programas La Caixa, AECC, etc.) o planes internos de incorporación de doctores.

Pertenece al Grupo Profesional M4.

- Investigador/a Postdoctoral (R2). Nivel 2

Es el/la investigador/a con formación postdoctoral superior a 3 años, cuyo trabajo consiste en la realización de tareas de investigación orientadas a la obtención de un elevado perfeccionamiento y especialización profesional.

Desarrolla actividades de investigación, innovación y de especialización científica en una o varias líneas de investigación que está bajo el liderazgo de otro investigador o en las que participe como colider iniciándose en tareas de supervisión de investigadores en formación y coliderazgo de líneas de investigación.

Pertenece al Grupo Profesional M4.

- Investigador/a Postdoctoral (R2). Nivel 1

Es el/la investigador/a doctor que desarrolla actividades de investigación, innovación y de especialización científica en una o varias líneas de investigación que esté bajo el liderazgo de otro investigador ante quien responde.

Pertenece al Grupo Profesional M4.

- Investigador/a predoctoral (R1)

Es el investigador/a con contrato predoctoral que esté admitido en un Programa de Doctorado a la fecha de la contratación y cuyo trabajo consiste en la realización simultánea, por un lado, de tareas de investigación en un proyecto específico y novedosos y, por otro, del conjunto de actividades integrantes del programa de doctorado, conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título universitario oficial de doctor sin que pueda exigírsele la realización de cualquier otra actividad que desvirtúe la finalidad investigadora y formativa del contrato.

Su contratación se realizará mediante la modalidad de contratación predoctoral descrita en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

Duración: Hasta la obtención del título de doctor.

Pertenece al Grupo Profesional M3.

Área funcional 2. Científico-Técnica de apoyo a la investigación

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores cuya actividad principal consiste en dar soporte al desarrollo de la investigación realizando actividades complejas y heterogéneas con objetivos definidos dentro de su nivel académico.

En su caso, podrán realizar funciones de dirección, coordinación o supervisión de equipos de trabajo, que podrán ser amplios y diversos en función del puesto ocupado.

Incluye las siguientes categorías:

- Responsable de Unidad/Coordinador/a de Plataforma

Esta categoría incluye los Responsables de Unidad y Coordinadores de Plataformas, con grado de doctor o Formación Sanitaria Especializada finalizada (FSE) y con al menos cuatro años de experiencia en plataformas de investigación o Unidad similar, cuya función principal consiste en la gestión, coordinación y dirección de la Unidad o Plataforma y del personal a su cargo.

Pertenece al Grupo Profesional M4/M3.

- Técnico Especialista/ Técnico Especialista Doctor o FSE/ Lab. Manager

Se incluyen en esta categoría el personal con título de doctor, formación sanitaria especializada finalizada (FSE) o grado con máster con al menos 4 años de experiencia en plataformas o grupos de investigación.

Desarrollan su trabajo de apoyo a la investigación con autonomía, responsabilidad e iniciativa para organizar su trabajo y/o el de otros, gestionando el área de actuación, con funciones de soporte técnico y polivalente, incluyendo la supervisión de datos.

Pertenece al Grupo Profesional M4/M3.

- Técnico Titulado. Nivel 2

Son los profesionales con título de Grado y máster universitario, que prestan servicios científico-técnicos a la comunidad investigadora y ofrecen ayuda técnica y polivalente a través de plataformas, servicios o directamente en los grupos de investigación.

Sus funciones principales consisten en la organización y realización de ensayos y estudios, incluidos los clínicos, incluyendo la gestión de datos, así como el mantenimiento y supervisión de los equipos, materiales e instrumental. Ejercen su función siguiendo directrices concretas y bajo una supervisión.

Pertenece al Grupo Profesional M3.

- Técnico Titulado. Nivel 1

Son los profesionales con título de Grado, que prestan servicios científico-técnicos a la comunidad investigadora y ofrecen ayuda técnica y polivalente a través de plataformas, servicios o directamente en los grupos de investigación.

Sus funciones principales consisten en la realización de ensayos y estudios, incluidos los clínicos, la preparación de muestras de laboratorio, la limpieza y mantenimiento de los materiales, equipos e instrumental. Actúa bajo instrucciones concretas y supervisión directa de su responsable de rango superior.

Pertenece al Grupo Profesional M2.

- Técnico Superior de Investigación o de laboratorio. Nivel 2

Son los profesionales titulados con Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS), con al menos cuatro años de experiencia en la categoría, con amplios conocimientos especializados, prácticos y teóricos, en su campo de trabajo.

Ejercen las funciones propias de su categoría participando y colaborando en plataformas, líneas y/o proyectos de investigación. Asimismo, debe preparar y mantener en las condiciones establecidas los materiales, instrumental y equipos.

Realizan su trabajo con alto grado de autonomía y responsabilidad en la organización de su trabajo respondiendo ante un profesional de rango superior.

Pertenece al Grupo Profesional M1.

- Técnico Superior de Investigación o de laboratorio. Nivel 1

Son los profesionales titulados con Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS), con menos de cuatro años de experiencia, cuya función principal consiste en dar soporte y colaborar en la realización de ensayos y estudios clínicos, preparación de muestras de laboratorio, así como la limpieza y mantenimiento de materiales, equipos e instrumental de laboratorio siendo responsable de organizar el trabajo propio con iniciativa, autonomía y responsabilidad y realizando su trabajo bajo supervisión.

Pertenece al Grupo Profesional M1.

Área funcional 3. Administración y gestión

Se incluyen en esta área el personal cuya función principal, fundamentalmente, consiste en la gestión técnica, económica, administrativa, presupuestaria y de recursos humanos de la FINBA. Prestan apoyo, asesoramiento y asistencia en los proyectos, solicitudes, contratos, convenios y acuerdos relacionados con la investigación y la innovación y, en general con todas aquellas que constituyen el objeto social de la FINBA.

Incluye las siguientes categorías:

- Responsable Unidad

Es el personal con titulación mínima de grado universitario o equivalente, con al menos 4 años de experiencia como Gestor Senior o categoría equivalente en otros centros, que realiza tareas de dirección y coordinación de una Unidad con elevado nivel de autonomía y responsabilidad, tomando decisiones o participando en su elaboración. Integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Pertenece al Grupo Profesional M2. Reporta a la Dirección de la Fundación.

- Gestor/a Senior. Nivel 3

Son los profesionales con titulación mínima de grado universitario o equivalente, con experiencia de al menos cuatro años como Gestor Nivel 2 o categoría equivalente en otros centros, que gestionan, organizan y coordinan las funciones y procesos de trabajo de varios proyectos o áreas de especialización, dentro de una Unidad colaborando entre diferentes áreas funcionales, para la gestión de los mismos.

Cuentan para el ejercicio de sus funciones con autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo al que pertenezca y realizan la supervisión de profesionales de su área, de rango inferior.

Pertenece al Grupo Profesional M2. Reporta a un responsable inmediato superior.

- Gestor /a. Nivel 2

Son los profesionales con titulación mínima de grado universitario o equivalente, con experiencia de al menos dos años como Gestor Nivel 1 o categoría equivalente en otros centros cuyas funciones principales consisten en desarrollo de tareas especializadas polivalentes, con autonomía y responsabilidad en la organización de su propio trabajo. Realizan tareas técnicas complejas, así como la resolución de problemas de su campo de actuación.

Pertenece al Grupo Profesional M2. Reporta a un responsable inmediato superior

- Gestor Nivel 1

Son los profesionales con titulación mínima de grado universitario o equivalente, sin necesidad de experiencia previa, cuyas funciones son el desarrollo de tareas especializadas en la gestión dentro de su Unidad, iniciándose en la realización de tareas más complejas.

Ejerce sus funciones siguiendo órdenes concretas y bajo supervisión directa.

Pertenece al Grupo Profesional M2. Reporta a un responsable inmediato superior

- Administrativo Senior. Nivel 2

Son los profesionales titulados con Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS), con al menos cuatro años de experiencia como administrativo/a nivel 1 o categoría equivalente en otros centros.

Cuentan con autonomía e iniciativa para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo siguiendo distintas normas, directrices o procedimientos establecidos. Realizan tareas técnicas complejas, así como la resolución de problemas de su campo de actuación.

Pertenece al Grupo Profesional M1. Reporta a un responsable inmediato superior

- Administrativo. Nivel 1

Son los profesionales titulados con Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS), con menos de cuatro años de experiencia, cuyas funciones consisten en la realización de tareas administrativas de distinta índole con iniciativa, iniciándose en la realización de tareas más complejas.

Ejerce sus funciones siguiendo órdenes concretas y bajo supervisión directa

Pertenece al Grupo Profesional M1. Reporta a un responsable inmediato superior

CAPÍTULO III - DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 18. Derechos de los trabajadores

1. El personal de la FINBA tiene los siguientes derechos de carácter individual:

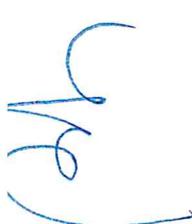
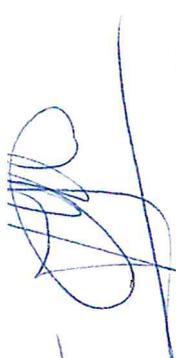
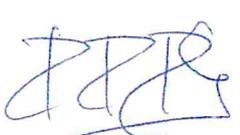
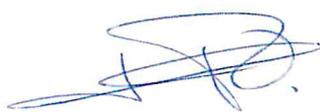
- a) Al ejercicio o desempeño efectivo de las funciones o tareas propias que correspondan a su grupo profesional y categoría.
- b) A la promoción y desarrollo profesional en el trabajo, condicionado a la superación de las evaluaciones que se establezcan a tal efecto.
- c) A la formación continuada adecuada a la función desempeñada.
- d) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- e) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como sobre riesgos generales en el centro de trabajo o derivados del trabajo habitual y a la información y formación específica en esta materia conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- f) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- g) A la percepción de las retribuciones en cada caso establecidas.
- h) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la Unidad o grupo de investigación donde preste sus servicios y a ser informado de las tareas a desarrollar por la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica o persona en quien delegue.
- i) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias que correspondan de acuerdo con su contrato laboral, al presente Convenio y a la legislación laboral vigente.
- j) A la jubilación en los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- k) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de vigilancia y geolocalización, sin perjuicio del establecimiento de criterios de utilización de dichos dispositivos, adoptados por la FINBA que, en todo caso, respetarán los estándares mínimos de protección a la intimidad y los derechos constitucionales.
- l) A la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- m) Al disfrute de las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- n) Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo, del Convenio Colectivo y demás legislación vigente.



2. Asimismo, los trabajadores tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:
- a) A la libertad sindical.
 - b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
 - c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales.
 - d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
 - e) Al de reunión, en los términos establecidos en el presente convenio y en la legislación laboral vigente.

Artículo 19. Deberes de los trabajadores

1. El personal de la FINBA tiene los deberes que a continuación se relacionan:
- a) Realizar el trabajo convenido o encomendado con diligencia y colaborar activamente en el trabajo en equipo.
 - b) Ajustar su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la FINBA, sus órganos de gobierno, directivos, con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
 - c) Observar las prácticas éticas reconocidas y los principios éticos correspondientes a sus disciplinas, las normas éticas de los códigos deontológicos que sean aplicables, incluidos los códigos internos aprobados por los órganos competentes para ello adecuando su trabajo a los principios de eficacia, economía y eficiencia y vigilando la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la Fundación.
 - d) Basar su conducta en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - e) Cumplir el régimen de horarios y jornada.
 - f) Mantener la debida reserva y confidencialidad de la información y documentación sobre asuntos que conozca por razón de su cargo, o a la que tenga acceso, en el ejercicio de sus funciones sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.
 - g) Basar su conducta en el cumplimiento de las normas de buena práctica científica e integridad en la investigación, así como cumplimiento de las leyes que le sean de aplicación a la Fundación.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- h) Poner en conocimiento de la Dirección de la Función aquellos comportamientos contrarios a las normas anteriormente mencionadas.
- i) Participar y colaborar eficazmente en la fijación y consecución de los objetivos cuantitativos y cualitativos asignados a la Unidad o grupo de investigación en la que preste servicios en el nivel que corresponda en función de su categoría profesional.
- j) Cumplir las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, así como las disposiciones adoptadas en la Fundación en relación con esta materia, siguiendo las instrucciones específicas relacionadas con su tarea contribuyendo activamente a la seguridad laboral.
- k) Velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, incluido los estatutos de la FINBA con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, constituyendo todos ellos la base que informará la interpretación y aplicación del régimen disciplinario previsto en el presente convenio colectivo.
- l) Colaborar en materia de prevención de Riesgos laborales con la Dirección de la Fundación.
- m) Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo, del convenio colectivo y demás legislación laboral vigente.
2. El personal con contratos cuyo objeto sea la realización de un proyecto de investigación o actividad de gestión científico-técnica, no podrá participar en otros proyectos o servicios distintos de los que constituyen el objeto de su contrato, debiendo dedicarse única y exclusivamente a las funciones establecidas en su contrato de trabajo, salvo autorización previa y por escrito de la dirección de la FINBA.

CAPÍTULO IV - INCORPORACIÓN Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 20. Criterios generales de selección

1. El ingreso en el ámbito del Convenio se producirá atendiendo a los grupos de clasificación en que está encuadrado el personal laboral, y los niveles de titulación académica requeridos en los mismos. El sistema de acceso del personal en la FINBA se regirá por los principios de publicidad, igualdad, transparencia, mérito y capacidad e irá precedida de convocatoria pública.
2. Las convocatorias deberán incluir, al menos, los siguientes aspectos:
 - a) Categoría profesional, salario, y número de plazas que se convocan.
 - b) Requisitos de los aspirantes.
 - c) Documentación requerida.
 - d) Plazo de presentación.
 - e) Procedimiento selectivo incluyendo criterios de valoración y resolución del proceso.
3. Quedan excluidas de este artículo las convocatorias de recursos humanos de carácter nominativo para cuya concesión haya sido necesaria la concurrencia a un proceso selectivo por parte del organismo financiador.

Artículo 21. Modalidad de contratación

La FINBA podrá utilizar todas las modalidades de contratación de personal contempladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, Innovación y Tecnología.

Artículo 22. Periodos de prueba

1. El periodo de prueba queda establecido en seis meses para los titulados universitarios y tres meses para el resto de los titulados. En el caso de contratos temporales el periodo de prueba nunca superará el 50% de la duración del contrato.
2. El periodo de prueba quedará plasmado en el contrato formalizado. Durante este periodo, tanto el/la trabajador/a como la FINBA podrán resolver libremente el contrato de trabajo comunicándolo por escrito a la otra parte, sin obligación de preaviso ni derecho a indemnización.
3. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el/la trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la FINBA, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre que la contratación se realice en el mismo grupo de referencia donde desarrolló su actividad previamente.

Artículo 23. Movilidad

A. Movilidad geográfica

Las partes consideran la movilidad geográfica como un aspecto esencial para el desarrollo profesional de los Investigadores y por ello, convienen en favorecer la movilidad de las personas trabajadoras, tanto para la realización de estancias formativas en otros centros de investigación como para la participación en proyectos conjuntos con otras instituciones nacionales o internacionales. En ambos casos, previa autorización de la FINBA y aceptación por la institución receptora, podrán desplazarse temporalmente a una de estas instituciones cuando así lo requiera el proyecto y/o la estancia.

En cualquier caso, estas actividades de movilidad que impliquen estancias serán comunicadas al Área de RRHH de FINBA a través de los procedimientos establecidos. Finalizada la actividad, el personal laboral se deberá reincorporar a su institución de origen.

En sentido contrario, la FINBA podrá ser receptora de personal de investigación de otros centros, en calidad de visitantes para la realización de estancias formativas o como colaboradores en proyectos conjuntos sin que, ello implique relación laboral con la FINBA. La admisión de dichos participantes/colaboradores, deberá asimismo ser solicitada/autorizada a la FINBA a través de los procedimientos establecidos.

B. Movilidad funcional

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores/as el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional diferente a la que ostenten:

- a) Cuando desempeñen trabajos de categoría superior, autorizados previamente por la Dirección, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Se establece un tiempo límite de 6 meses consecutivos durante un año u 8 meses no consecutivos en dos años; superando esta limitación la persona trabajadora consolidará la categoría profesional superior. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado/a ascienda a ella.
- b) Cuando la persona trabajadora desarrolle de manera habitual varias tareas propias de diferentes categorías profesionales, se le asignará en la categoría en la que desarrolle el mayor porcentaje de su jornada laboral, percibiendo, en cualquier caso, el salario correspondiente a la misma.
- c) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo limitado, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, y comunicándolo previamente a los representantes de los trabajadores.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 24. Baja en la FINBA

Cuando un trabajador o trabajadora cese, sea cual sea la causa, deberá entregar en el momento de abandonar la FINBA, todo el equipo de trabajo y de protección individual que le hubiera sido entregado durante su estancia en la FINBA, así como cualquiera otro efecto, tarjeta de identificación, material electrónico o de otro tipo, y vestuario del año en curso. Asimismo, deberá facilitar el acceso a todas las bases de datos, archivos físicos o electrónicos existentes tanto en dispositivos físicos como online, que contengan información del trabajo realizado durante su vinculación laboral.

CAPÍTULO V - ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 25. Jornada de trabajo

1. La prestación del trabajo, de 1642,50 horas anuales, a razón de 37,5 horas semanales, se desarrollará en el horario habitual de lunes a viernes; no obstante, si por necesidades excepcionales y por necesidades del trabajo que se esté realizando, este se tuviera que desarrollar fuera del mismo, deberá ser puesto en conocimiento de la dirección y autorizado previamente por su responsable directo, y en todo caso respetando en todo momento la jornada de trabajo semanal, así como los descansos legales y / o convencionalmente establecidos.
2. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido y el que corresponde por los permisos retribuidos previstos en la normativa vigente, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.
3. Se consideran no laborables los sábados, domingos y 14 festivos.
4. A efectos del cálculo de la jornada anual se descontarán, los días no laborables señalados en el apartado anterior, 22 días laborables de vacaciones y 6 días de libre disposición.
5. Adicionalmente, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborables solo cuando coincidan en la jornada habitual de lunes a viernes.

Artículo 26. Cumplimiento de jornada

1. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la FINBA.
2. A fin de dar cumplimiento a las obligaciones que sobre el registro de jornada establece el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, y dadas las peculiaridades de la actividad investigadora, la FINBA podrá instalar sistemas de control horario a través de medios informáticos, ello sin perjuicio de que, previa negociación con el Comité de Empresa pueda establecer otros mecanismos de control horario.

Artículo 27. Descanso diario y semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo ininterrumpido entre jornada y jornada de trabajo de 12 horas.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un descanso ininterrumpido mínimo semanal de 36 horas.

Artículo 28. Pausa de trabajo

Todo trabajador cuya duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, dispondrá de un descanso de duración no inferior a quince minutos

Esta pausa no podrá disfrutarse ni al comienzo ni a la finalización del horario de trabajo.

Artículo 29. Horario flexible

1. La jornada semanal se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible entre las 7,00h y las 18,00 h. No obstante, si por necesidades excepcionales, de acuerdo con lo previsto en el artículo 24 sobre jornada de trabajo, se tuviera que desarrollar fuera del mismo deberá ser comunicado a su responsable de grupo y autorizado por la Dirección, y en todo caso respetando en todo momento la jornada de trabajo semanal, así como los descansos legales y/o convencionalmente establecidos.
2. La parte principal, llamada de tiempo presencial, será de cinco horas diarias, y será de permanencia obligada para todo el personal entre las 09.00 y las 14.00 horas, de lunes a viernes.
3. La parte variable del horario estará constituida por la diferencia entre la jornada que corresponda realizar y las cinco horas diarias de la parte de tiempo presencial y estable del horario, que deberá realizarse en el periodo señalado en el apartado 1.

Artículo 30. Comunicación de las ausencias

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible a la persona responsable de la unidad correspondiente y a la Unidad de Recursos Humanos, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención primaria, servicios de salud o de atención en materia de violencia de género competentes, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Unidad correspondiente con la mayor brevedad posible.

Artículo 31. Calendario laboral

El calendario laboral, que será negociado con la RLT, se fijará anualmente en el último trimestre del año, garantizando en todo caso el cumplimiento efectivo de la jornada laboral anual establecida en este convenio.

Artículo 32. Trabajo a distancia

A. Teletrabajo:

1. Partiendo del reconocimiento del teletrabajo como una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las nuevas tecnologías, las partes valoran que, durante la vigencia del presente convenio, se avance en el diseño de medidas para su implantación en la FINBA, sin perjuicio de la aplicación que corresponda de las previsiones contenidas en el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre trabajo a distancia.
2. Esta forma de trabajo podrá ser de aplicación únicamente a aquellos profesionales que ocupen puestos de trabajo que puedan ser desarrollados mediante Teletrabajo.
3. La prestación de servicios en régimen de teletrabajo estará condicionada, en todo caso, a las necesidades del servicio y de financiación.
4. La ordenación del teletrabajo, en su caso, seguirá las indicaciones del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.
5. En relación con la protección y confidencialidad de los datos utilizados y/o el acceso a datos personales, los trabajadores declararán conocer los derechos y obligaciones establecidos en la Fundación, las obligaciones que deben conocer en el desarrollo de sus funciones por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y la normativa interna de seguridad que establezca la FINBA.
6. En materia de seguridad y salud laboral, se dará cumplimiento a la Ley de prevención de riesgos laborales y a la normativa que la desarrolle en cada momento.

B. Otro trabajo a distancia:

La FINBA autorizará, siempre que exista solicitud y previa conformidad del superior jerárquico o responsable, el trabajo a distancia siempre que no supere, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. En estos supuestos la FINBA no está obligada a facilitar a la persona trabajadora los equipos y medios necesarios para la realización de sus funciones.

Artículo 33. Horas extraordinarias

1. Con carácter general no se permite la realización de horas extraordinarias salvo las obligadas, por fuerza mayor.
2. Dichas horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en cuyo caso no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.
3. La realización de cada hora extraordinaria por fuerza mayor se compensará con 1,5 hora ordinaria.

Artículo 34. Mobiliario, equipos de ofimática de trabajo y material fungible, básico.

1. La FINBA, de acuerdo con sus disponibilidades presupuestarias, facilitará el mobiliario, los equipos ofimáticos de trabajo y el software de uso común (procesadores de texto, generación y edición de archivos PDF, procesamiento de imágenes, etc.) para poder llevar a cabo su trabajo en las condiciones necesarias según el puesto de trabajo que se desempeñe dentro de las 3 áreas funcionales. FINBA establecerá un protocolo reglado para que los trabajadores realicen solicitudes de equipamiento básico y software.
2. Los equipos de ofimática y/o el material fungible básico será facilitado por la Fundación o por el departamento pertinente en virtud de los acuerdos a los que pueda llegar en relación con donde estén ubicados, habida cuenta de la convivencia directa con el personal de otras instituciones.
3. Para la optimización y eficiencia en el uso de tales recursos, se procurará el uso compartido mediante una planificación adecuada y la coordinación entre los departamentos para asegurar que éstos se utilicen de manera efectiva.

CAPITULO VI - PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 35. Vacaciones

A. Duración de las vacaciones:

1. El personal tendrá derecho a disfrutar cada año natural de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles referida a una jornada de 5 días a la semana, o de los días proporcionales que correspondan si el tiempo de servicios prestados durante el año ha sido menor. A los efectos de estos días de vacaciones no computan como hábiles los sábados, los domingos, los festivos, y los días 24 y 31 de diciembre cuando coincidan en la jornada habitual de lunes a viernes.
2. Se establecen días adicionales de vacaciones consolidables en función de los años de servicios prestados:
 - 1 día con 15 años de servicios (23 días de vacaciones).
 - 2 días con 20 años de servicios (24 días de vacaciones).
 - 3 días con 25 años de servicios (25 días de vacaciones).
 - 4 días con 30 años de servicios (26 días de vacaciones).

Dichos días de vacaciones adicionales se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

B. Régimen de disfrute de las vacaciones:

1. El periodo de disfrute será determinado por voluntad del trabajador/a, previa conformidad del Jefe/a de Investigación o, en su caso, responsable de área y del Director/a de la Fundación. La plantilla tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan. Cuando no se haya podido disfrutar la totalidad de los días de vacaciones a lo largo del año natural, el periodo restante podrá disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente.

2. Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general, por periodos mínimos de 5 días laborables, pudiendo ocasionalmente coger periodos inferiores, siempre que así lo apruebe su responsable de grupo y no afecte al buen funcionamiento del proyecto o grupo funcional.
3. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de junio a septiembre.
4. El personal podrá solicitar la interrupción del período vacacional durante el tiempo que medie hospitalización justificada no voluntaria que conlleve incapacidad temporal, pudiendo disfrutar posteriormente los días que le resten de vacaciones de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.
5. Cuando las situaciones de incapacidad temporal, permisos por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional este se viera interrumpido por sobrevenir una de dichas situaciones, este periodo se disfrutará, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
6. Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas y su disfrute es irrenunciable. No obstante, lo anterior, excepcionalmente, cuando se produzca el cese del personal trabajador antes de completar el año de servicio y no pudiera disfrutar de las vacaciones por necesidades del servicio, tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones.

C. Solicitud de vacaciones:

1. El periodo de disfrute será determinado por voluntad del trabajador/a, pudiendo fraccionarse, previa conformidad del responsable de grupo/plataforma/unidad o, en su caso, del Director/a de la Fundación y solo podrán rechazarse por necesidades del servicio debidamente justificadas.
2. A través de los medios disponibles a tal efecto se elevará una solicitud a RR. HH con el visto bueno de la persona responsable de su unidad o departamento, en la que expresará su opción personal de disfrute de vacaciones. Estas solicitudes deben ser cursadas con la antelación mínima determinada por el responsable de grupo/plataforma/unidad o, en su caso, por el Director/a de la Fundación.
3. En el caso de que se desee alterar el período de vacaciones ya concedido, se podrá solicitar la modificación mediante petición formal dirigida al departamento de RRHH, tramitada a través de la persona responsable de su unidad o departamento, quien deberá informar sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

D. Derechos relacionados con el periodo vacacional:

En caso de no alcanzar un acuerdo entre el personal del Área, el orden de prioridades se realizará mediante turnos rotativos, comenzando por los trabajadores/as de mayor antigüedad.

Artículo 36. Permisos y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La persona trabajadora, previa solicitud y justificación, si procede, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, siendo competencia de la Dirección la autorización de dichos permisos, por alguno de los motivos y por el tiempo que se recoge en los apartados siguientes.

1. Asuntos propios o libre disposición:

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a seis días de licencia retribuida al año por asuntos propios. Los días de libre disposición computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Cuando el tiempo de prestación de servicios fuera inferior a un año, se podrá disfrutar de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo prestado.

Las licencias por asuntos propios no requieren justificación por parte del trabajador y se podrán acumular al período de vacaciones o disfrutar de manera independiente. Estos se podrán distribuir a conveniencia del trabajador/a siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, y previa conformidad del responsable de grupo/plataforma/unidad o, en su caso, del Director/a de la Fundación, siguiendo las mismas directrices de solicitud que los días de vacaciones. La negativa al disfrute de estos días de licencia por asuntos propios sólo podrá venir amparada en razones productivas o por necesidades del servicio debidamente motivadas.

Cuando no se haya podido disfrutar la totalidad de los días de licencia por asuntos propios a lo largo del año natural, este derecho se disfrutará a lo largo del primer trimestre del año natural siguiente.

2. Reducción de jornada por declaración de "semana grande" de fiestas:

El personal que preste servicios a jornada completa en centros ubicados en concejos que efectúen declaración de semana grande de fiestas, o semana de fiestas patronales de la localidad en que radique el centro en el que presten servicios, disfrutarán durante la misma, y acomodada a las necesidades del grupo/departamento, de una hora de reducción de jornada (5 horas máximo). Dicha reducción será aplicable al inicio o al final de la jornada.

3. Por traslado de domicilio habitual:

Un día laborable si es en la misma localidad y dos si se trata de distinta localidad. La persona trabajadora deberá comunicarlo a la empresa con anticipación suficiente y justificarlo convenientemente.

4. Por fallecimiento de familiar:

En caso cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el primer grado y segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de:

- a) Tres días laborables desde el mismo día del fallecimiento si es en el Principado de Asturias.
- b) Cinco días laborables desde el mismo día del fallecimiento si es en localidades fuera del Principado de Asturias.
- c) Siete días laborables desde el mismo día del fallecimiento si es fuera de España.

5. Para asistir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico:

Este permiso será de aplicación para la propia persona trabajadora y en los supuestos de hijos menores, cónyuge, personas con diversidad funcional a su cargo, o ascendientes dependientes a su cargo, en aquellos casos en los que, por su edad, estado de salud o discapacidad, no se valgan por sí mismas. La duración de este permiso se concederá por el tiempo indispensable que coincida con su jornada laboral, sin que implique la concesión de toda la jornada correspondiente, debiendo acreditar el tiempo que se precisa mediante justificación posterior del servicio sanitario correspondiente.

6. Para cirugía mayor ambulatoria:

Este permiso será de aplicación para la propia persona trabajadora, para acompañar al cónyuge o pareja de hecho y en los supuestos de hijos menores, personas con diversidad funcional a su cargo, o padres o abuelos dependientes a su cargo en aquellos casos en los que, por su edad, estado de salud o discapacidad, no se valgan por sí mismas. Dentro de este permiso se entenderá incluido, acompañar a pruebas invasivas que requieran sedación, siempre que este acompañamiento sea aconsejado por el facultativo correspondiente.

La duración de este permiso será de un día (día de la intervención o posterior) o dos si precisa asistencia domiciliaria. Se requerirá informe médico justificativo tanto de la propia intervención como de la necesidad de asistencia domiciliaria posterior.

7. Por exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud:

El personal dispondrá de permiso durante el día del examen para concurrir a exámenes destinados a la obtención de un título oficial. Además, se reconoce este permiso para acudir a pruebas selectivas de acceso a la condición de personal estatutario o laboral del Servicio de Salud del Principado de Asturias, de la Universidad y a las pruebas de acceso a plazas de formación sanitaria especializada, así como a los procesos selectivos que se convoquen por FINBA y organismos públicos.

8. Permiso por gestación:

Las trabajadoras gestantes podrán solicitar una licencia retribuida durante las semanas 37 y 38 de gestación siempre que se le haya denegado por la entidad gestora o mutua la prestación por riesgo del embarazo.

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 del embarazo hasta la semana 38.

9. Permiso por nacimiento:

Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descansos obligatorios e ininterrumpidos. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del grupo/área/ unidad lo permitan.

10. Permiso por lactancia por hijo menor de diez meses:

Se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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. Asimismo, se podrá acumular en jornadas completas.

11. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

Cuando ambos progenitores trabajen, se tendrá derecho a una reducción de la jornada retribuida de al menos la mitad de la duración de aquella, con un máximo del 99% de la misma, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. El porcentaje se concederá a solicitud del trabajador. A los efectos de la concesión de este permiso se entenderá como enfermedad grave las establecidas en el RD 1148/2011, de 29 de julio para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Se entenderá también situación protegida, durante la hospitalización y tratamiento continuado, así como la recaída o reagudización, que requiera el cuidado directo, continuo y permanente acreditado mediante informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla dieciocho años.

Durante el periodo de reducción de jornada, la persona trabajadora percibirá de la FINBA la retribución correspondiente a la jornada efectivamente realizada. La compensación económica por la parte de la jornada no trabajada debido a esta reducción se regirá por lo establecido en la normativa vigente de la Seguridad Social, concretamente por la prestación económica para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, regulada en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, o la norma que lo sustituya. Dicha prestación será abonada por la entidad gestora o mutua colaboradora con la Seguridad Social correspondiente.

12. Permiso por cuidado familiar con primer grado de consanguinidad o afinidad por cáncer u otra enfermedad grave:

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

13. Reducción de jornada por guarda legal:

Con el objetivo de garantizar el buen funcionamiento del servicio y/o de la línea de investigación de cada grupo, las concreciones horarias de la reducción de jornada se convendrán entre la persona interesada y el responsable de grupo/plataforma/unidad o,

en su caso, del Director/a de la Fundación pudiendo incluso acumular la reducción en jornadas completas. El día que se deja de trabajar como consecuencia de la reducción de jornada no perderá la consideración de laborable.

14. Permiso por enfermedad sobrevenida una vez incorporado al puesto de trabajo:

En caso de enfermedad o indisposición una vez iniciada la jornada laboral la persona trabajadora podrá ausentarse del puesto de trabajo el resto de esa jornada, tras comunicárselo al responsable de grupo/plataforma/unidad o, en su caso, del Director/a de la Fundación y al departamento de Recursos Humanos.

15. Asistencia a Congreso/Meeting/Jornada/Curso/Tribunal de Tesis/Panel de evaluación:

FINBA contempla un permiso de asistencia a Congresos /Meeting/Jornadas/Cursos/Tribunales de Tesis/Paneles de evaluación previa conformidad del responsable de grupo/plataforma/unidad o, en su caso, del Director/a de la Fundación.

El permiso tendrá la duración del Congreso/Meeting/Jornada/Curso/Tribunal de Tesis/Panel de evaluación, incluyendo el día anterior y posterior, en caso necesario.

16. Permiso no retribuido:

Las personas trabajadoras que acrediten un año de servicios efectivos en la FINBA podrán solicitar, con un preaviso mínimo de quince días, un permiso sin derecho a retribución, por un periodo un mínimo de 10 días y un máximo de 3 meses. Dicho permiso no está sujeto a cotización, no computa como jornada, y reduce proporcionalmente los días de vacaciones y de libre disposición.

CAPÍTULO VII - SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 37. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al del cese en el cargo.

Cuando se produzca una vacante dotada presupuestariamente en puestos de características similares, se adjudicará temporalmente y con carácter preferente al personal que se encuentre en excedencia forzosa. En este caso, la Fundación adquirirá la carga de comunicar a la persona interesada esta convocatoria y la persona trabajadora asumirá la obligación de participar en la misma.

Si la persona afectada, por su parte, habiéndole comunicado la convocatoria, no se presenta, se le declarará en excedencia voluntaria ordinaria.

Podrá acceder a la situación de excedencia forzosa en las mismas circunstancias tanto el personal indefinido como aquel contratado mediante proyectos/contratos de investigación o programas de formación. El derecho de reingreso quedará supeditado a la vigencia del contrato o, de ser el caso, de la línea de investigación o servicios científico-técnicos.

Si cuando se cesa en un cargo público el trabajador es nombrado sin solución de continuidad para otro cargo, debe comunicar a la empresa esa situación.

Todos los casos de excedencia forzosa que se produzcan deberán comunicarse al Comité de Empresa.

Artículo 38. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria a la cual puede acceder el personal de la Fundación puede ser una de las siguientes clases: ordinaria por interés particular, por cuidado de un familiar, especial para estancias en otros centros de investigación, especial para el ejercicio de funciones sindicales y especial por las víctimas de violencia de género. Este tipo de excedencias podrán ser solicitadas por el personal indefinido y aquel contratado mediante proyectos/contratos de investigación o programas de formación con al menos un año de antigüedad al servicio de la FINBA.

1. Excedencia voluntaria ordinaria por interés particular:

La duración de esta excedencia no puede ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo lo podrá ejercer nuevamente la misma persona cuando hayan transcurrido, al menos, cuatro años desde el final de la situación anterior de excedencia voluntaria ordinaria.

La concesión de la excedencia voluntaria ordinaria se hará en el plazo de un mes a partir de la petición correspondiente.

Asimismo, mientras se esté en situación de excedencia voluntaria ordinaria y una vez haya transcurrido el periodo mínimo de cuatro meses en esta situación, la persona trabajadora puede solicitar la reincorporación al trabajo para ocupar la primera vacante que se

produzca en su categoría laboral. Si no hay vacantes en su categoría se atenderá a lo previsto en el artículo de este convenio que regula el reingreso.

El personal laboral contratado con cargo a proyecto/contratos de investigación o programas de formación sin puesto de trabajo en propiedad podrá solicitar el ingreso en los términos establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando no se haya extinguido su contrato de trabajo antes de la solicitud de reingreso y no finalice por cese o cobertura reglamentaria

En el caso de que el personal indefinido no solicite el reingreso dentro del plazo establecido o, una vez solicitado, no obtenga destino por falta de puesto vacante en su categoría laboral en el plazo de tres meses, se extinguirá su relación contractual.

2. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

El personal tiene derecho a un período de excedencia, con reserva de plaza, de duración no superior a tres años por cuidado de hijos o hijas, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo o la hija o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniese disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia, con reserva de plaza, de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad no se pueda valer por sí mismo y no realice ninguna actividad retribuida.

En el caso de que dos personas trabajadoras generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la FINBA podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

Este personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo en los términos previstos en los párrafos 1 y 2 de este punto y siempre que no se haya extinguido su contrato de trabajo antes de la solicitud de reingreso, caso en el que éste no será posible.

Una vez transcurrido el tiempo para el que se concedió la excedencia por cuidado de hijos o hijas, o de un familiar a cargo o, si es el caso, desaparecida la causa que motivó su otorgamiento, la persona trabajadora se reincorporará a su puesto de trabajo.

En cualquier momento, mientras se permanezca en excedencia voluntaria por cuidado de hijos o hijas o, familiar a cargo, la persona en excedencia podrá solicitar el reingreso al trabajo anticipadamente.

El período de permanencia en esta situación será computado a los efectos de antigüedad y la persona en esta situación tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación habrá de ser convocada, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top left and several smaller ones below it.

Handwritten initials and signatures in blue ink at the bottom of the page.

3. Excedencia voluntaria especial para estancias en otros centros de investigación.

El personal laboral indefinido que lleve un mínimo de dos años de antigüedad en la Fundación podrá solicitar una excedencia voluntaria especial para realizar estancias en centros de investigación acreditados distintos al del puesto de trabajo (ya sea extranjeros o nacionales) para la obtención de conocimientos y/o perfeccionamiento profesional, con una duración máxima de dos años y mínima de tres meses, la cual tendrá la especialidad de reserva de plaza y reingreso automático. El tiempo que deberá transcurrir entre esta excedencia y otra de las mismas características habrá de ser superior a cinco años.

La concesión de esta excedencia se subordinará a las necesidades del servicio y al interés que la FINBA tenga en la realización de los trabajos que se vayan a desarrollar en la entidad de destino. La excedencia se concederá siempre que exista con la empresa receptora una vinculación contractual de carácter laboral para el desarrollo de tareas de investigación científica y técnica, desarrollo tecnológico, transferencia o difusión del conocimiento relacionadas con la actividad que el personal investigador viniera realizando en la FINBA.

Del mismo modo, el período de permanencia en excedencia voluntaria especial para estancias en otros centros de investigación será computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de la seguridad social que sea de aplicación.

En cualquier momento, el trabajador/a que permanezca en excedencia voluntaria especial por estancia en otros centros de investigación podrá solicitar el reingreso al trabajo anticipadamente. Este reingreso deberá de ser efectivo dentro del mes siguiente al de su solicitud.

4. Excedencia voluntaria especial para el ejercicio de funciones sindicales:

Los trabajadores / as que sean elegidos para un cargo sindical, de ámbito local o superior, tendrán derecho a período de excedencia especial para todo el tiempo que dure su nombramiento.

Cuando se cese en el cargo o función, el reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente. Dentro de ese período queda a decisión del trabajador el momento de la reincorporación, sin que pueda imponérsele por el empresario una determinada fecha. Si, cesado en el cargo, por cualquier causa, no solicitara su reingreso en el plazo de 30 días naturales, causará baja definitiva en la FINBA.

Si cuando se cesa en un cargo sindical el trabajador es nombrado sin solución de continuidad para otro cargo, debe comunicar a la empresa esa situación. El periodo de excedencia será sin derecho a retribución, pero computará a efectos de antigüedad.

5. Excedencia voluntaria por víctimas de violencia de género:

El personal de la Fundación víctima de violencia de género podrá hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral. Del mismo modo, también tendrá derecho a solicitar la situación de esta excedencia sin haber prestado un tiempo mínimos de servicios previos y sin que se le exija plazo de permanencia en esta situación.

La acreditación de la situación de violencia de género se realizará:

- a) Mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- b) Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- c) Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- d) Un informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable este periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos de régimen de la seguridad social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exijan, este periodo se podrá prorrogar tres meses, hasta un máximo de dieciocho, con los mismos efectos citados anteriormente, con el fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la persona tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras. El personal indefinido tiene derecho a reserva del puesto de trabajo que ocupe durante los seis primeros meses, siempre y cuando no se haya extinguido su contrato de trabajo antes de la solicitud de reingreso, supuesto en el cual no será posible.

Artículo 39. Reingreso

Excepto si el artículo correspondiente dispone lo contrario, la persona trabajadora deberá solicitar por escrito su reingreso con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de finalización de la excedencia. La persona que solicite el reingreso después de una excedencia sin reserva de puesto de trabajo tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que exista de su categoría profesional, siempre que cumpla con los requisitos del puesto de trabajo, de acuerdo con lo exigido en la convocatoria.

En los casos de inexistencia de vacantes de la misma categoría profesional, la FINBA deberá ofrecer a la persona solicitante del reingreso, aquellos puestos de trabajo que sean del mismo grupo profesional o puestos similares, nivel retributivo que el que ocupaba antes de la excedencia y, siempre que cumpla los requisitos para poder ocuparlo. En caso de no existir vacantes del mismo nivel retributivo, previa petición expresa de la persona interesada, se le tendrá que ofrecer vacantes de un nivel inferior siempre que cumpla los requisitos para poder ocuparlos y, así sucesivamente. En cualquier caso, la retribución a la persona solicitante del reingreso será la correspondiente a la categoría que ocupaba en el momento de solicitar la excedencia.

En todos los casos, a la persona reingresada se le deberán ofrecer inicialmente, puestos de trabajo ubicados en el mismo término municipal de aquel que ocupaba antes de causar la excedencia, excepto que la misma manifieste su voluntad de ocupar puestos de trabajo situados en otro municipio.

Artículo 40. Jubilación forzosa y parcial anticipada

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria el cumplimiento por el trabajador/a de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.
- c) En el caso de la jubilación parcial anticipada se estará a lo dispuesto en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo la contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo en los términos previstos en dicho artículo.

CAPÍTULO VIII - SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 41. Estructura salarial

A. Salario Base:

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo, área funcional y categoría con independencia de la remuneración que le corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

Su cuantía será la que se fija en el Anexo I relativo a las retribuciones que se fijan para cada una de las áreas, grupos y categorías, en cómputo anual incluyendo pagas extraordinarias.

El importe de las retribuciones pactadas en este Convenio hace referencia a la jornada anual establecida en el artículo 25, por lo que aquellas personas trabajadoras que realicen jornadas inferiores percibirán el salario y los diferentes conceptos salariales en proporción a la jornada efectivamente realizada.

B. Pagas extraordinarias:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias, que se abonarán en las nóminas de los meses de junio y diciembre. Su devengo será semestral, y en proporción al tiempo efectivamente trabajado. El importe de estas pagas puede ser prorrateado en doce mensualidades siempre que así conste en el contrato de trabajo de la persona interesada.

C. Complementos:

Los complementos de puesto de trabajo son los que están atribuidos a los puestos de trabajo en función de sus características o de las condiciones de la prestación de los

servicios que corresponda a los mismos; son complementos salariales de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos que los tengan asignados, por lo que no tendrán carácter consolidable y el personal dejará de percibirlos cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución de los mismos, debiendo ajustarse su cálculo al tiempo real de prestación y en proporción a la jornada efectivamente realizada.

1. Complemento "ad personam":

Con carácter estrictamente personal se respetarán como derechos «ad personam» las condiciones más ventajosas en cómputo global reconocidas documentalmente que estuvieran vigentes a la entrada en vigor del presente convenio, concurriendo en las condiciones de homogeneidad, y que resulten más beneficiosas para las personas trabajadoras. La diferencia salarial entre las tablas acordadas en este convenio y los salarios percibidos anteriormente quedarán como un complemento «ad personam» de carácter absorbible, debiendo figurar desglosado en el recibo de salarios.

2. Complemento de responsabilidad singular:

Es un complemento que se asigna al desempeño de cargo que implique determinadas responsabilidades de rango superior, ejercicio de coordinación de una o varias unidades o áreas.

La fundación podrá establecer los puestos a los que se atribuya esta responsabilidad, cuantificará su importe y lo comunicará a los órganos de gobierno.

Asimismo, se podrá asignar por actividades singulares de coordinación de proyectos estratégicos de investigación nacionales o internacionales, ante la exigencia de coordinación y gestión científica, sin la necesidad de estar vinculado a la financiación obtenida.

3. Complemento de proyecto:

Aquellas personas trabajadoras que en virtud de la ayuda competitiva en la que cada momento estén vinculadas, o través de financiación propia de su grupo de investigación (previa provisión de fondos), tengan asignada una retribución superior a la establecida en este convenio, por así contemplarlo en el mencionado proyecto, tendrán derecho a un complemento equivalente a la diferencia denominado «complemento de proyecto». Este complemento tendrá carácter de complemento no consolidable y se incluirá en el contrato laboral.

4. Complemento de funciones de grupo profesional superior:

Cuando una persona trabajadora desempeñe las funciones correspondientes a un puesto de grupo profesional superior tendrá derecho a recibir la retribución correspondiente a dicho puesto. La consolidación de este complemento, que comprenderá la diferencia entre la retribución que por los conceptos de salario estuvo percibiendo la persona trabajadora durante el tiempo que ocupó el puesto del grupo profesional superior y la que por los mismos conceptos le hubiera correspondido en su puesto habitual, se produciría en los términos descritos en el apartado de movilidad funcional (artículo 23B).

5. Complemento de mejora por incapacidad temporal:

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a percibir un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación de dicho régimen, alcance hasta el cien por cien de la retribución que habitualmente perciba o le corresponda, siempre que reúna el requisito de carencia necesario para percibir la prestación a cargo del INSS o Mutua. Las pagas extras no se verán afectadas.

El complemento retributivo se devengará en todos los supuestos de incapacidad temporal, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, y se abonará mientras subsista la obligación de cotizar por parte de la Fundación.

D. Cláusula de revisión salarial:

Las tablas salariales contenidas en el Anexo I, establecen y recogen una subida igual a la establecida para el conjunto del sector público del Principado de Asturias más un 0.5% adicional respecto de las retribuciones vigentes para los años 2025, con efectos desde el 1 de enero de 2025, y 2026. Para los años 2027, 2028 y 2029, se aplicará la subida que se establezca para el conjunto del sector público del Principado de Asturias.

CAPÍTULO IX - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 42. Principios generales

Las personas trabajadoras de la FINBA tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en los términos recogidos en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como el deber de observar las normas para la prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente, tal como se indica en el artículo 29 de la citada ley, en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) 2015-2020 2023-2027.

El derecho a una protección eficaz comprende la información, consulta y participación, la formación de los trabajadores en materia preventiva y la vigilancia de su estado de salud.

Artículo 43. Participación de las personas trabajadoras

Con el objetivo de garantizar de manera efectiva lo dispuesto en el artículo anterior, se establece la siguiente estructura de participación activa de las personas trabajadoras:

1. Delegados/as de Prevención:

Son los/las representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados por decisión mayoritaria del Comité de Empresa, pudiendo recaer dicha designación sobre cualquier persona trabajadora, con independencia de que sea representante de los/as trabajadores/as o carezca de tal condición.

El número de Delegados/as de Prevención elegidos será el que corresponda por aplicación de la escala recogida en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus competencias y facultades serán las establecidas en el artículo 36 de dicha Ley.

Los/las Delegados/as de Prevención que ostenten a su vez la condición de representantes unitarios (miembros del Comité de Empresa), tienen que desempeñar sus funciones con el crédito horario de que disponen, toda vez que el tiempo utilizado para su desempeño forma parte también del ejercicio de las funciones de representación.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente: a las reuniones, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud y a cualquier otra convocada por la FINBA en materia de prevención de riesgos; acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, del medio ambiente de trabajo, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen; así como las realizadas por los/las Delegados/as de Prevención a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control.

Se trata, por tanto, de un crédito horario, que, por motivos organizativos, debe comunicarse, con carácter general, por escrito con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la FINBA, salvo deberes derivados de su responsabilidad que requieran una actuación urgente e inaplazable, debidamente acreditados.

También tendrá la consideración de jornada efectiva el tiempo dedicado a la formación en materia de prevención y salud laboral.

En el caso de que los/las Delegados/as de Prevención elegidos no sean representantes de los trabajadores las personas trabajadoras, dispondrán de un crédito horario en igualdad de condiciones que los/las Delegados/as y las delegadas de Personal para el desarrollo de las tareas de prevención.

Los/las Delegados/as tendrán derecho, anualmente, una formación de, al menos, 10 horas de actualización en prevención de riesgos laborales, que será acordada en el Comité de Seguridad y Salud.

2. Comité de Seguridad y Salud:

Es el órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Fundación en materia de prevención de riesgos laborales.

Este Comité estará compuesto por el número de Delegados/as de Prevención que le corresponda, y por representantes de la FINBA, de acuerdo con lo previsto en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se rige por su propio reglamento interno de funcionamiento, siendo sus competencias y facultades las establecidas en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud participará en la revisión, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, debatiendo, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención así como el proyecto y organización de la formación en esta materia, con el objetivo de una integración eficaz de la actividad preventiva.

Todas las personas que forman parte del Comité de Seguridad y Salud tendrán que observar el sigilo profesional y mantener la confidencialidad de los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, que en ningún caso podrán ser utilizados con fines distintos de aquellos para los que fueron recogidos, y bajo ningún concepto con finalidades discriminatorias ni en perjuicio de las personas trabajadoras.

Artículo 44. Servicio de Prevención

1. Las funciones de prevención de riesgos laborales en la FINBA se llevarán a cabo mediante un Servicio de Prevención propio o un Servicio de Prevención ajeno a la Fundación, con las actividades, requisitos y recursos establecidos en el Real Decreto 39/1997, de 17 enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y la normativa de desarrollo.
2. La FINBA velará, en todo caso, porque este Servicio de Prevención esté en condiciones de proporcionar el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ellas existentes en las siguientes materias:
 - a) Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
 - b) Realización de la evaluación de riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras los trabajadores incluyendo los riesgos psicosociales, los de origen organizativo y los emergentes derivados del uso de las nuevas tecnologías.

- c) Planificación de las medidas preventivas adecuadas y vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados de su puesto de trabajo.
- f) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- g) Campañas correctoras de hábitos de conducta nocivos para la salud de las personas trabajadoras los trabajadores.

Artículo 45. Equipos de protección individual y ropa de trabajo

1. Las FINBA proporcionará los equipos de protección individual que se establezcan como de uso necesario, por el Servicio de Prevención, ante la existencia de un riesgo en el desempeño de sus funciones o tareas, ya sea con carácter permanente o puntual.
2. Los equipos de protección individual sean o no considerados dentro del concepto de uniformidad, serán sustituidos cuando por su uso, o cualquier otra causa, desmerezca su finalidad.
3. Las personas trabajadoras a las que así se les exija, deberán utilizar de forma obligatoria durante la jornada laboral en el recinto de trabajo, el uniforme o ropa de trabajo que será proporcionado por la FINBA o por el departamento pertinente en virtud de los acuerdos a los que pueda llegar con la Gerencia del centro sanitario donde están ubicados, habida cuenta de la convivencia directa con el personal de dicho centro. En las mismas condiciones, la FINBA se encargará de la limpieza de dicho uniforme o ropa de trabajo, asegurando que esté en condiciones óptimas para su uso. Queda prohibido el uso del uniforme o ropa de trabajo fuera del recinto de trabajo.
4. En el mismo momento que una persona trabajadora termine su relación laboral con la Fundación, deberá entregar el uniforme o ropa de trabajo que le hubiera sido facilitado en el momento de su contratación o durante su relación laboral.

Artículo 46. Salud laboral con perspectiva de género

La FINBA se compromete a llevar a cabo las acciones necesarias que minimicen la exposición a ciertos riesgos laborales y su impacto en la salud de las personas trabajadoras gestantes.

De la misma manera, se compromete a garantizar que las evaluaciones de riesgo y las evaluaciones higiénicas describirán adecuadamente las tareas realizadas por las mujeres y los riesgos asociados a ellas.

Cuando las trabajadoras sean sometidas a pruebas médicas en la vigilancia de la salud, éstas tendrán en cuenta las diferencias biológicas en la exposición a tóxicos.

Artículo 47. Protección a la gestación, maternidad y lactancia natural

Las personas trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia natural de la FINBA podrán comunicar voluntariamente su estado de gestación y/o lactancia al Servicio de Prevención, quien evaluará la adecuación del estado de la persona trabajadora al puesto de trabajo y valorará los riesgos laborales asociados al mismo.

En caso de que el Servicio de Prevención identifique algún riesgo que pueda afectar a la salud de la embarazada, del embrión/feto o lactante, la FINBA adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada.

Cuando la organización del trabajo o el contenido fundamental del puesto de trabajo no permita llevar a cabo estas limitaciones, la persona trabajadora gestante o en periodo de lactancia natural deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios establecidos en la legislación de aplicación y tendrá efectos hasta el momento en que la situación de la persona trabajadora gestante o en periodo de lactancia natural permita su reincorporación al anterior puesto.

En caso de no existir un puesto de trabajo compatible con su estado, la persona trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, donde conservará el derecho a las retribuciones totales de su puesto de origen.

Cuando no sea posible establecer las medidas preventivas recomendadas en ningún puesto de trabajo, la Fundación facilitará a la trabajadora la documentación necesaria para que pueda solicitar la prestación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural de los hijos menores de doce meses, contemplada en el artículo 45.1 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, en función de la entidad con la que la Fundación tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Artículo 48. Vigilancia de la salud

1. Las FINBA garantizará a su personal la vigilancia periódica de su salud, utilizando las medidas o instrumentos adecuados, que causen las menores molestias a las personas trabajadoras y siguiendo las pautas y protocolos de actuación en esta materia establecidos por la Administración sanitaria, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos serán adecuados a los riesgos del puesto de trabajo. Se realizarán una vez se inicie la actividad laboral, después de una baja prolongada y a intervalos específicos.

Esta vigilancia se realizará en función de los riesgos a los que está sometida la persona trabajadora en el lugar de trabajo.

2. La vigilancia de la salud es un derecho de la persona trabajadora, a la que dará voluntariamente su consentimiento, para lo que se le informará del contenido y alcance de dicha vigilancia.
3. La vigilancia de la salud será obligatoria para la persona trabajadora en las siguientes situaciones:
 - a) La existencia de una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
 - b) Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras
 - c) Que el estado de salud de la persona trabajadora pueda constituir un peligro para la el misma o para terceros, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

En los dos últimos supuestos se requiere un informe previo del comité de seguridad y salud.

4. La información médica, derivada de la vigilancia de la salud de cada persona trabajadora estará a disposición de la misma, de los servicios médicos responsables de su salud y de la autoridad sanitaria. La FINBA no podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente de la persona trabajadora trabajador.
5. Se deberá facilitar las conclusiones de los reconocimientos señalados en el apartado anterior tanto a la Fundación como a las personas u órganos que tengan responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales. Estas conclusiones deberán incluir, al menos, los siguientes términos:
 - Aptitud o adecuación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo o función.
 - Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

Artículo 49. Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en empresas contratadas

FINBA, cuando contrate con otras empresas la realización de servicios correspondientes a la propia actividad que se desarrollen en el recinto, vigilará el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales aplicando el Real Decreto 171/2004, de 30 enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales referido a la coordinación de actividades empresariales.

CAPÍTULO X - PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y DE LA PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 50. Principio de Igualdad

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su compromiso expreso con el principio de igualdad y la no discriminación y, por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

1. La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre las personas trabajadoras al servicio de la FINBA constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido total del presente Convenio. Por ello, la promoción de la igualdad se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del mismo.
2. La FINBA implementará medidas de igualdad, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, sin que puedan producirse situaciones de discriminación alguna por razón de sexo. A tal efecto, adoptarán medidas en las siguientes áreas:
 - Igualdad en el acceso al empleo. A estos efectos se fomentará el uso y admisión de currículums ciegos. Las ofertas de empleo evitarán utilizar un lenguaje "sexista, debiendo utilizarse un lenguaje respetuoso con la diversidad.
 - Procedimientos de selección, que deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.
 - Igualdad en la clasificación y desarrollo profesional.
 - Igualdad retributiva salarial por razón de género.
 - Establecimiento de Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
 - Acceso y desarrollo de la formación, información, comunicación y sensibilización.
 - Situaciones de especial protección (acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo, discriminación de personas del colectivo LGTBI+, personas con discapacidad o víctimas de violencia de género)
 - Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
 - Fomento del desarrollo de la investigación científica con perspectiva de género.
 - Cualquier otra medida que se considere oportuna para el fomento de la igualdad.

Artículo 51. Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad será negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, debiendo respetar los principios y medidas establecidas en los artículos anteriores.

Dicho plan deberá contener los protocolos contra el acoso sexual o por razón de género incluyendo el colectivo LGTBI+ con especial atención al colectivo transgénero.

Artículo 52. Protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Las trabajadoras víctimas de violencia de género contarán con todas las medidas de garantía laboral y de reajuste de las condiciones de prestación de servicios que precisen para asegurar su protección, su salud, su derecho a la asistencia social integral y su más adecuado desarrollo profesional, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género y en el presente Convenio.

Artículo 53. Protección del colectivo LGTBI+

Se considera la discriminación por LGTBIfobia como riesgo para la salud de las personas.

En comunicaciones corporativas informales, para referirse a personas LGTBI+ se utilizará el género y nombre expresados por ellas. En documentos oficiales (contratos, acuerdos, nombramientos, registro en bases de datos, etc.) figurará el nombre especificado en el DNI o NIE.

La empresa facilitará formación específica a los miembros del comité de salud para que puedan atender los casos de LGTBIfobia en primera instancia y establecerá, dentro de los planes de formación de la empresa, acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBIfobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica. Será de aplicación el protocolo contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en FINBA recogido en el Anexo II.

CAPÍTULO XI - FORMACIÓN

Artículo 54. Principios Generales de la Formación

La FINBA desarrollará anualmente un Plan de Formación que será conocido y, en su caso acordado, con los representantes de las personas trabajadoras en el último trimestre de cada año. Dicho plan, que será aprobado por el Patronato y que entrará en vigor a partir de enero del año siguiente, cumplirá con lo establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la citada ley y todas las actualizaciones posteriores, y recogerá las acciones formativas previstas, los objetivos formativos a alcanzar, las personas a las que va dirigida la acción formativa y los criterios de selección de los participantes.

El plan de formación deberá estar elaborado en consonancia con las exigencias de acreditación recogidas en el Real Decreto 279/2016, de 24 de junio, sobre acreditación de institutos de investigación biomédica o sanitaria.

Artículo 55. Comisión de Formación

1. Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación integrada por profesionales designados por la Dirección de la Fundación y por el Comité de Empresa, que tendrá carácter técnico y asesor.
2. Las funciones de la Comisión de Formación serán las siguientes:
 - a. Detectar las necesidades formativas, elevando dichas necesidades a la Dirección de la Fundación para que se recojan estas necesidades.
 - b. Proponer orientaciones para el diseño de los planes de formación en base a las necesidades de formación vinculadas a los puestos de trabajo: prioridades, colectivos destinatarios y cualquier otro aspecto que se considere necesario atender.
 - c. Hacer el seguimiento de la realización y cumplimiento del plan de formación anual.
 - d. Informar sobre los resultados de la evaluación de las acciones formativas para aportar propuestas de mejora.
 - e. Identificar los resultados de la evaluación de las acciones formativas para aportar propuestas de mejora.
 - f. Establecer, en su caso, los términos de utilización de los permisos individuales de formación.
3. La Comisión de Formación se reunirá de manera ordinaria al menos una vez cada seis meses.
4. Las personas que forman parte de la Comisión deberán guardar sigilo sobre los datos que conozcan como consecuencia de su carácter de miembros de ésta.
5. La Comisión de Formación podrá reunirse de manera extraordinaria en caso de urgente necesidad.

6. La Comisión recibirá en el primer trimestre del año natural, para su estudio, un informe sobre la ejecución del Plan de Formación correspondiente al año anterior en los términos que recoge el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, y la información relativa a los permisos individuales de formación concedidos y denegados, si los hubiese.

Artículo 56. Horas de Formación

1. Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en la FINBA, podrán disponer de un máximo de treinta horas anuales computables como trabajo efectivo para la realización de acciones formativas de formación continuada voluntaria, vinculadas a la actividad propia del área o grupo y de la empresa, debiendo motivarse su denegación, ello sin perjuicio de la formación que deban realizar con carácter obligatorio. Dichas horas serán acumulables por un periodo de hasta cinco años La formación virtual que las personas trabajadoras realicen se computará como trabajo efectivo siempre que coincida con su horario laboral.
3. La petición de la asistencia a una actividad formativa y su correspondiente compensación horaria se realizará ante la dirección con una antelación de quince días a la celebración del mismo. La concesión o denegación se notificará, de manera escrita y motivada, al interesado con una antelación de siete días a su celebración.
4. La compensación horaria se reflejará una vez realizada la formación siempre que se presente certificado que acredite asistencia/realización/superación de la actividad formativa. El/La alumno/a tendrá un plazo de un mes para presentar dicha justificación desde la fecha final de la acción formativa.
5. La formación de carácter obligatorio no computará para el crédito de horas y será considerada como tiempo de trabajo efectivo.
6. Quedan excluidas de las horas de formación y tendrán la consideración de tiempo de trabajo, la asistencia a congresos y reuniones científicas y/o profesionales, relacionadas con el puesto de trabajo. Dichas asistencias deberán ser aprobadas por el responsable del grupo/servicio/unidad y registrados y justificados ante la FINBA, a través de los medios habilitados al efecto.

CAPÍTULO XII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57. Régimen disciplinario

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

El personal de la Fundación está sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente capítulo y, en el no previsto en este capítulo, por la legislación que resulte de aplicación.

Artículo 58. Procedimiento sancionador

1. El procedimiento disciplinario se ajustará a los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad y pleno respeto de los derechos y garantías correspondientes y deberá garantizar a la persona interesada, los siguientes derechos:
2. Ser notificada de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.
3. Formular alegaciones en un plazo de 5 días hábiles para las faltas leves y 10 para las faltas graves y muy graves, contados desde la fecha de la notificación.
4. Proponer cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos.
5. Ser asesorada y asistida por los representantes de la plantilla perteneciente a la Fundación o por profesional del derecho
6. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves de los miembros del comité de empresa requerirá la realización de un expediente disciplinario, en el cual el procedimiento, la tramitación y los términos son los siguientes:
 - a) Cuando la Fundación tenga conocimiento de la comisión de hechos presuntamente constitutivos de falta grave o muy grave, será acordada la incoación de expediente disciplinario por la Dirección de la Fundación. Dicho acto se le deberá comunicar por escrito a la persona interesada y al Comité de Empresa e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones.
 - b) En el propio acto de incoación de expediente se acordará el nombramiento y designación del instructor o instructora del procedimiento, que podrá recaer en profesionales de la propia Fundación o de su patronato, quien ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.
 - c) El instructor o instructora, como primeras actuaciones, procederá a recibir la declaración del presunto inculpado y a realizar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente.

- d) La Fundación está obligada a facilitarle al instructor los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de su actuación.
- e) En un plazo no superior a dos meses desde el inicio del expediente, el instructor propondrá el archivo de las actuaciones o procederá a la elaboración de un pliego de cargos, que le será notificado, respectivamente, a la persona interesada y al Comité de Empresa o, en su caso, o a los delegados o delegadas de personal del centro.

El pliego de cargos incluirá los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación. El instructor o instructora podrá, por causas justificadas, solicitar la ampliación del plazo referido.

Notificado el pliego de cargos a la persona inculpada se le concederá un plazo de quince días naturales para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes para su defensa. Asimismo, podrá presentar cuantos documentos considere de interés y solicitar, si lo considera conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias, motivando la prueba que se propone.

Contestado al pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.

El instructor o instructora podrá denegar la admisión y la práctica de las pruebas para investigar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación.

Los hechos relevantes para la resolución del procedimiento podrán acreditarse por cualquiera medio de prueba admisible en derecho.

- f) El instructor formulará dentro de los veinte días naturales siguientes la propuesta de resolución, de la que se le dará traslado a la Dirección de la Fundación, en la cual se fijarán con precisión los hechos probados, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por la persona inculpada, y se hará la valoración jurídica de los hechos, determinando, si procede, la falta cometida, la responsabilidad del trabajador o trabajadora y la sanción que juzgue procedente imponer.
- g) La propuesta de resolución se le notificará a la persona interesada para que en el plazo de diez días naturales pueda alegar ante la persona instructora todo cuanto considere pertinente para su defensa.

Después de oír la persona inculpada o transcurrido el plazo sin que se hayan presentado alegaciones, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo a la Dirección de la Fundación para que proceda a dictar la resolución que corresponda o, en su caso, le ordenará al instructor a práctica de las diligencias que considere necesarias.

De esta resolución se dará cuenta a la persona interesada y al comité de empresa de su centro.

- h) La duración del procedimiento no excederá de seis meses, que se contarán desde su iniciación. Los plazos de prescripción quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, de ser el caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el citado plazo, sin mediar culpa del trabajador expedientado.
7. Las sanciones resultantes de los expedientes disciplinarios serán objeto de anotación en el fichero de datos de personal de la Fundación. Su cancelación será motivo de impedimento para la apreciación de reincidencia.

Artículo 59. Faltas laborales

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

1. Faltas leves:

- 1.1 La incorrección con los superiores jerárquicos, con los compañeros y con el público en general.
- 1.2 El descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
- 1.3 Entre un mínimo de tres faltas y un máximo de cinco faltas de puntualidad al mes. No obstante, las faltas de puntualidad podrán suponer la deducción proporcional de retribuciones.
- 1.4 El descuido en el cuidado y en la conservación de los materiales y utensilios de trabajo, del mobiliario y de los locales donde se presten los servicios.
- 1.5 La falta de asistencia injustificada durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- 1.6 El incumplimiento de los deberes del trabajador/a, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.
- 1.7 El descuido en el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud.

2. Faltas graves:

- 2.1 La indisciplina o la desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes previstos en los apartados a), b) c) y d) del artículo 5 del Estatuto de los trabajadores.
- 2.2 La desconsideración reiterada con los superiores, compañeros, subordinados y el público en el desempeño de las tareas encomendadas, siempre que no sea falta leve, así como el abuso de la autoridad en el ejercicio del cargo.
- 2.3 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días continuados al mes, o la acumulación de cuatro faltas de asistencia en dos meses, computados desde la primera falta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- 2.4 El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo consistente en ausencias o faltas de puntualidad que, acumulados, supongan más de 20 horas al mes.

- 2.5 La simulación de enfermedad o accidente que supongan la incapacidad temporal por tiempo inferior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe falta cuando el trabajador o trabajadora declarado de baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este punto toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- 2.6 La colaboración o el encubrimiento de faltas de otros trabajadores con cualquier acto que pudiera constituir la comisión de faltas, así como la inducción directa, a otro u otros, a la comisión de las dichas faltas.
- 2.7 Más de cinco faltas de puntualidad en un mes.
- 2.8 La reiteración en la comisión de tres faltas leves, en un plazo de tres meses, aunque sean de distinta naturaleza.
- 2.9 La disminución continuada, voluntaria y objetivable en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 2.10 Conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que les causen daño a la Fundación.
- 2.11 Causar daños graves en los locales, en el material o en los documentos de los servicios.
- 2.12 El incumplimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales, y seguridad y salud en el trabajo que no obedezcan a un mero descuido.
- 2.13 La grave perturbación del servicio.
- 2.14 Actos que atenten contra la dignidad de los trabajadores o de la Fundación.
- 2.15 Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de las jornadas de trabajo.
- 2.16 La indiscreción, violación de secretos de obligada reserva, descuido o quebrantamiento de ética y/o sigilo profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios para la Fundación, caso en que se calificarán cómo faltas muy graves.
- 2.17 La asistencia a cursos, jornadas, seminarios o congresos durante la jornada laboral sin la previa solicitud y autorización por parte de su superior jerárquico.
- 2.18 La fabricación o el falseamiento de datos, la publicación duplicada de trabajos no autorizada, la supresión relevante de datos pertinentes y cualquier otra práctica de manipulación con los datos de investigación.
- 2.19 El plagio total o parcial de la obra cuando se omita conscientemente el reconocimiento de autoría y cualquier otra práctica que vulnere los derechos de propiedad intelectual.
- 2.20 El desarrollo de trabajos científicos que se realizaron sin las autorizaciones o informes previos legalmente establecidos o que incumplieran las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en materia de investigación biomédica, de protección de datos de carácter personal y/o de bioética.

3. Faltas muy graves:

- 3.1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, discapacidad, edad, lugar de nacimiento, vecindario o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- 3.2. El abandono del servicio sin causa justificada.
- 3.3. La publicación o utilización indebida de secretos o de documentación o información a que tengan o tuvieran acceso por razón de su cargo o función.
- 3.4. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- 3.5. La participación en huelgas ilegales.
- 3.6. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- 3.7. Ser sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- 3.8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones y en el desempeño de las funciones encomendadas.
- 3.9. Más de tres faltas al mes de asistencia no justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- 3.10. La indisciplina y la desobediencia de carácter grave.
- 3.11. Los maltratos de palabra u obra con los trabajadores de superior e inferior categoría, compañeros y público.
- 3.12. El acoso laboral y/o sexual, máxime cuando ve acompañado de abuso de autoridad al ser efectuado por un o una superior contra un subordinado o subordinada.
- 3.13. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando de ellos deriven graves riesgos o daños para lo propio trabajador y/o terceros.
- 3.14. La simulación de enfermedad o accidente que supongan una incapacidad o baja por un tiempo de tres o más días. Se entenderá, en todo caso, que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este punto toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- 3.15. La reiteración en la comisión de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de tres meses.
- 3.16. El quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos a la Fundación y a la información relacionada con su proceso y estancia en esta.
- 3.17. El incumplimiento del secreto profesional en materia de protección de datos de carácter personal y de la investigación o actividad en la que participara con ocasión de su relación laboral.
- 3.18. El incumplimiento de lo previsto en materia de confidencialidad en este convenio.
- 3.19. La utilización de los locales, instalaciones o equipamientos de las instituciones o centros sanitarios para la realización de actividades o funciones ajenas a los dichos servicios.
- 3.20. La inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta muy grave, así como la cooperación con un acto sin el cual una falta muy grave no se pudiera cometer
- 3.21. El exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave al personal subordinado o al servicio.
- 3.22. En general, las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores

Artículo 60. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, son las siguientes:

a. Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.

b. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un período no inferior a tres días y no superior a 20.

c. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un período no inferior a 20 días y no superior a seis meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de 2 años.
- Despido

Artículo 61. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días.

El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El plazo de prescripción de las sanciones comenzará desde la firmeza de la resolución sancionadora.

CAPÍTULO XIII - DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 62. Participación

Sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la Fundación a través de los órganos de representación regulados en este convenio y en la normativa laboral de aplicación.

La representación unitaria de los trabajadores corresponderá al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal en función del número de trabajadores que tenga en cada momento, de conformidad a lo establecido en el título II 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.

Artículo 63. Comité de Empresa/Delegados de Personal

1. El Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, ejercen ante el empresario la representación para la que han sido elegidos conforme a las competencias, derechos y garantías que a tal efecto se le reconocen por la normativa aplicable y en el presente convenio para el desarrollo de sus funciones.
2. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o, en su caso, los Delegados de Personal, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella

información que, en legítimo y objetivo interés de la Fundación, les haya sido expresamente comunicada por la misma con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Fundación al Comité o, en su caso, a los Delegados de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá, incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Los miembros del Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, se elegirán por el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio mediante sufragio personal, directo, libre y secreto.

Artículo 64. Derechos y competencias del Comité de Empresa/Delegados de Personal

1. El Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, tendrán derecho a:

- a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Fundación y las previsiones de subcontratación de actividades o servicios.
- b) Conocer, con carácter trimestral las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sus causas y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el artículo 8.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria del ejercicio contable.
- e) Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
 - Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de la Fundación.
 - Reducciones de jornada.
 - Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Fundación que impliquen cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - Planes de formación profesional propios de la Fundación.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

El informe, que no tendrá carácter vinculante, deberá emitirse en un plazo máximo de quince días desde que haya sido solicitado.

- f) Ser informado de los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la Fundación, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- g) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- h) Ser informado en el primer trimestre del año en curso del presupuesto elaborado por las FINBA para ese año.

- i) La FINBA facilitará a los comités de empresa y, en su caso, a los delegados de personal, los tabloneros de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue al personal representado fácilmente, pudiendo ser sustituidos los tabloneros físicos por tabloneros virtuales. Asimismo, si el comité lo requiere, la empresa deberá proporcionarle un local con los medios adecuados para que puedan desarrollar sus actividades representativas, deliberar y comunicarse con sus representados.
- j) Y, en general, todas aquellas otras competencias que le puedan ser otorgadas por ley.

2. El Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, tendrán también las siguientes competencias:

- a) Ejercer una labor de vigilancia:
 - En el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, y de Seguridad Social.
 - De las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Fundación, con las particularidades previstas en el artículo 19 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Vigilar con la dirección de la Fundación el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la Fundación.
- c) Colaborar y vigilar con la dirección de la fundación en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida laboral y personal.
- d) Informar a los trabajadores sujetos al presente Convenio de todos los temas y cuestiones que puedan tener repercusión en las relaciones laborales. El ejercicio del derecho de información no podrá vulnerar en ningún caso el deber de observar sigilo sobre aquellas materias que, por disposición legal o indicación motivada de la Dirección de la Fundación, tengan carácter reservado.

3. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones legales previstas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en otras normas legales o reglamentarias que sean de aplicación.

Artículo 65. Garantías de los representantes sindicales

Los miembros del Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

- b) Prioridad de permanencia en la Fundación o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Fundación.

Artículo 66. Crédito horario

Los miembros del Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, así como los delegados sindicales como representantes de los afiliados y la sección sindical, incluidos en el ámbito de este Convenio, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, conforme a la siguiente escala:

- 1º. Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2º. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3º. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4º. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5º. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Para hacer uso de las horas sindicales será necesario que exista, con carácter general, una comunicación por los medios habilitados al efecto, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, a la Fundación.

Por otra parte, el tiempo que los representantes de los trabajadores necesiten para asistir a reuniones convocadas por la Dirección, la Comisión Paritaria o cualquiera otra comisión que se constituya como consecuencia de la aplicación de este convenio, se les computará como jornada ordinaria.

En virtud de lo previsto en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, los integrantes del comité de empresa podrán acumular sus horas sindicales en los siguientes términos:

- a) Acumulación de créditos horarios: Los miembros del Comité o, en su caso, los Delegados de Personal podrán ceder y acumular su crédito horario mensual en miembros de su misma candidatura; a estos efectos podrán ceder sus créditos horarios para la creación de una bolsa conformada con la totalidad del crédito que corresponda, pudiendo dar lugar a dispensas por tiempo total.
- b) Las horas necesarias para una dispensa total de asistencia al trabajo por acumulación de créditos horarios, serán el resultado de dividir la jornada anual de

trabajo entre once meses.

- c) En la utilización de estas bolsas el comité de empresa se compromete a distribuir tanto los créditos horarios como las liberaciones a tiempo total de una forma proporcional a fin de que no se produzcan diferencias importantes que dificulten el funcionamiento de la Fundación.
- d) La constitución de la bolsa se efectuará con arreglo al siguiente procedimiento: la persona responsable designada por el comité de empresa dirigirá una solicitud a la gerencia en la que constarán los siguientes datos: Nombre de las personas representantes, categoría, crédito mensual y número total de horas que conforman la bolsa. A dicho escrito se adjuntará:
 - La cesión expresa y por escrito de cada uno/a de los/as representantes de su propio crédito a favor de la creación de la bolsa.
 - Relación de la representación que van a quedar liberados de asistencia al trabajo por utilización de las horas necesarias para su liberación.
 - Relación de la representación que harán uso de horas sindicales y número de horas que van a consumir en el mes inicial de su efectividad.

La dirección de la FINBA será el órgano responsable de la comprobación y gestión de la bolsa de horas, no pudiéndose utilizar horas de esta mientras no exista conformidad expresa de la dirección, que deberá producirse con antelación suficiente a la fecha de su operatividad.

Cuando un miembro del comité de empresa, que ha cedido por un año natural su crédito horario para constituir bolsa de horas, cause baja en el sindicato o cambie de afiliación sindical, no puede recuperar las horas voluntariamente cedidas, que se mantendrán, por tanto, en la bolsa del sindicato a favor del que se cedieron.

Artículo 67. Derecho de reunión

1. La asamblea de los trabajadores incluidos en el presente convenio podrá ser convocada por el Comité de Empresa, por los Delegados de Personal, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por cien del personal incluido en el presente Convenio.
2. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán los responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Fundación. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la Dirección de la Fundación la convocatoria, el objeto de la misma, así como los nombres de las personas no pertenecientes a la Fundación que vayan a asistir a la asamblea y acordará con la Dirección de la Fundación las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Fundación.
3. Cuando por cualquier causa no pueda reunirse simultáneamente todo el personal incluido en el presente Convenio sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.
4. Convocatoria: los convocantes comunicarán a la Dirección de la Fundación, que deberá acusar recibo, el orden del día propuesto con al menos con cuarenta y ocho

horas de antelación, veinticuatro horas con carácter extraordinario.

- 5. Lugar de reunión: será el recinto de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten; la reunión tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa, y no perjudicará la prestación de los servicios. La Dirección de la Fundación deberá facilitar el recinto de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:
 - a) Si no se cumplen las disposiciones del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, salvo que se trate de reuniones informativas sobre el convenio colectivo que le es de aplicación.
 - c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
 - d) Si el objeto de la convocatoria no está relacionado con el personal sujeto al presente convenio.
 - e) Cierre legal de la Fundación.

CAPÍTULO XIV - GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL

Artículo 68. Garantía de confidencialidad

Las partes, de acuerdo con lo establecido en la normativa de aplicación en materia de protección de datos, tienen el deber de garantizar la intimidad personal y el tratamiento confidencial de los datos de carácter personal a los que accedan en el ejercicio de sus funciones y velar por la protección de dichos datos.

Las partes no podrán desvelar ni reproducir dichos datos, salvo en los supuestos de cesión de datos contemplados por la ley y autorizados mediante consentimiento expreso y escrito de los interesados.

Las partes únicamente podrán hacer uso de los datos de carácter personal con los fines para los que se prestó consentimiento. Dichos datos quedarán sometidos al deber de secreto, incluso tras la finalización de la actividad investigadora o de la relación laboral con la Fundación.

Asimismo, las partes estarán igualmente sometidas al deber de secreto profesional y custodia con respecto a los conocimientos técnicos y la información de carácter confidencial propios de FINBA.

Artículo 69. Propiedad industrial e intelectual

De conformidad con el artículo 35 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, los resultados de las actividades de investigación, desarrollo e innovación realizadas por el personal de investigación de la FINBA, como consecuencia de las funciones que les son propias, así como el derecho a solicitar los títulos y recurrir a los mecanismos de salvaguarda de la propiedad industrial o intelectual adecuados para su protección jurídica, pertenecerán a la Fundación, salvo que aquella comunique su renuncia de forma expresa y por escrito.

Asimismo, los derechos de explotación y los asociados a las actividades de transferencia llevadas a cabo sobre la base de la propiedad industrial o intelectual corresponderán a la Fundación, en los términos y con el alcance previsto en la legislación sobre propiedad industrial e intelectual.

Por ello, cuando, la persona trabajadora, como fruto de su labor, obtenga resultados susceptibles de protección jurídica de acuerdo con el Derecho de Propiedad Industrial, quedará obligado a comunicarlo por escrito a la Fundación.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 14/2015, de 24 de julio, de patentes, la titularidad de las invenciones realizadas por los trabajadores de las FINBA en el ejercicio de sus funciones pertenecerá a ésta.

Si la Fundación no estuviera interesada en la titularidad de los resultados, lo comunicará a los/las autores/as por escrito, pudiendo cedérsela a cambio de la constitución, a favor de la Fundación, de una licencia de explotación, de un acuerdo sobre un porcentaje de los beneficios netos de la explotación y/o una compensación, en el caso de transferencia de derechos de propiedad industrial o intelectual. La Propiedad Industrial, podrá cederla a sus autores acordándose la cesión por parte de los trabajadores, en favor de la Fundación, de

una licencia de explotación, un acuerdo sobre un porcentaje de los beneficios netos de la explotación y/o una compensación en el caso de transferencia de derechos de Propiedad Industrial.

En cualquier caso, los beneficios obtenidos por la propiedad industrial y/o intelectual serán distribuidos entre la Fundación y las personas trabajadoras autoras de la innovación en la forma y con la cuota de participación recogidos en el Reglamento de Protección y Transferencia de Resultados de la FINBA/ISPA aprobado por el Consejo Rector el 18/12/2023.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA - COMPROMISO DE NEGOCIACIÓN DE CARRERA PROFESIONAL

Los profesionales de FINBA suelen estar en entornos de trabajo con otros investigadores tanto del sistema sanitario (hospitales, centros de salud) como de la estructura investigadora (universidades, centros de investigación asociados a los IIS).

A. Perfiles profesionales

En tanto se establece la carrera profesional se reconocen entre otros los siguientes principales perfiles profesionales en nuestro entorno:

1. Investigadores:

- Investigadores: Con especialización en biología molecular, bioinformática, genética, inmunología, entre otros.
- Investigadores con actividad asistencial: Profesionales sanitarios que compatibilizan la asistencia con proyectos de investigación.
- Líderes de grupo: Responsables de equipos de investigación con capacidad para atraer financiación y formar talento con la responsabilidad de gestionar la actividad de 1 de los grupos del Instituto.

2. Gestores de investigación:

- Gestión económico-financiera y de RR. HH
- Gestión de proyectos que abarca la planificación, seguimiento y ejecución de proyectos de I+D+I.
- Gestión de ensayos clínicos y estudios que abarca la negociación, gestión económica y seguimiento de estudios.
- Profesionales que trabajan en la captación de financiación y la transferencia de tecnología y conocimiento al mercado.

3. Personal técnico y de soporte:

- Técnicos de laboratorio con perfil y experiencia en técnicas avanzadas de investigación.
- Epidemiólogos, bioinformáticos y especialistas en datos, claves en el análisis de grandes volúmenes de datos biomédicos.
- Coordinadores de ensayos clínicos que interactúan entre los investigadores, otros

servicios hospitalarios además del que estén adscritos, monitores y pacientes.

4. Profesionales de innovación y transferencia:

- Expertos en propiedad intelectual, comercialización de resultados y creación de spin-offs.

B. Factores para incorporar en el progreso de carrera

- **Formación continua:** Especialización y atención en distintos aspectos científicos incluyendo áreas emergentes como inteligencia artificial, medicina personalizada, terapias avanzadas o aspectos de innovación cuyo objetivo sea contribuir a la transformación del conocimiento.
- **Producción científica:** Publicaciones de alto impacto y patentes, dos aspectos esenciales para progresar en la carrera investigadora, sin excluir otros posibles aspectos.
- **Habilidades en captación de fondos:** La obtención de financiación competitiva nacional e internacional que es un criterio crítico de éxito.
- Habilidades profesionales en gestión de proyectos que abarca la planificación, seguimiento y ejecución de proyectos y de I+D+i en la captación de financiación y la transferencia de tecnología y conocimiento al mercado.
- **Colaboración internacional:** La participación en redes globales y proyectos multi céntricos eleva el perfil del profesional y del IIS.
- **Compromiso institucional:** Participación en las estructuras de la organización (comités, grupos de trabajo, plataformas transversales) o en las actividades institucionales.

C. Propuestas para el desarrollo profesional en investigación

- El desarrollo profesional se guiará por las siguientes directrices generales:
 1. Reconocimiento: crear un modelo que reconozca la labor investigadora o de innovación como parte esencial de la actividad desarrollada.
 2. Estabilización y atracción del talento: aumentar convocatorias para las plazas permanentes en la FINBA/ISPA mediante programas específicos del ISCIII o por acuerdos autonómicos con el Sistema Sanitario, Universidad y centros asociados.
 3. Reconocimiento económico: alinear los niveles salariales con los estándares nacionales para evitar la fuga de talento.
- El fortalecimiento de las carreras profesionales en la FINBA/ISPA pasa necesariamente por el compromiso de las instituciones integrantes haciendo, como se señala en el apartado 2, convocatorias de plazas competitivas de investigador para garantizar estabilidad mérito y capacidad tal como señala el Sello Europeo H R S 4 R para fomentar la excelencia y reconocer la investigación como una pieza central del sistema sanitario y el desarrollo científico en Asturias.
- Este proceso en Asturias, atendiendo a la ley de la ciencia, tendrá una primera expresión en el ámbito de FINBA/ISPA en los dos primeros años de vigencia del convenio colectivo firmado con sus trabajadores.

ANEXO I - TABLA SALARIAL 2025

PERSONAL INVESTIGADOR	
R4 – Líder de Grupo	51.255
R3 – Investigador/a Sénior	
Nivel 2	46.130
Nivel 1	41.517
R2 – Investigador/a Postdoctoral	
- Nivel 2	35.879
- Nivel 1	30.753
R1 – Investigador/a Predoctoral	
1º y 2º año	20.600
3º año	21.800
4º año	26.900
PERSONAL TÉCNICO DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN	
Responsable de Unidad / Coordinador/a de Plataforma	35.879
Técnico Especialista / Técnico Especialista Doctor o FSE / Lab. Manager	30.753
Técnico Titulado	
-Nivel 2	29.420
-Nivel 1	23.987
Técnico Superior de Investigación o de Laboratorio	
-Nivel 2	22.552
-Nivel 1	20.092
PERSONAL DE GESTIÓN	
Responsable de Unidad	49.205
Gestor/a	
-Nivel 3	32.598
-Nivel 2	27.575
-Nivel 1	23.577
Administrativo/a	
-Nivel 2	22.552
-Nivel 1	20.092

1. Tablas Salariales de 2025: Las tablas salariales que figuran en este Anexo I del presente Convenio Colectivo entrarán en vigor con efectos económicos a partir del 1 de enero de 2025. Estas tablas ya incorporan el incremento del 0,5% adicional sobre las retribuciones vigentes, conforme a lo establecido en el artículo 41.d) de este Convenio. Las cuantías reflejadas en el Anexo I para el año 2025 serán actualizadas, adicionalmente, con el porcentaje de incremento retributivo que, con carácter general, se determine para el personal del sector público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2025 o normativa que la desarrolle. Una vez sea oficialmente publicado dicho porcentaje de incremento general para el sector público, se procederá a la actualización correspondiente de las tablas salariales del Anexo I y al abono de los atrasos que pudieran generarse desde el 1 de enero de 2025.

ANEXO II - PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES EN FINBA

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE FINBA

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las personas trabajadoras que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2000/78/CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE).

Por otra parte, el artículo 4.2.c) del Estatuto de los trabajadores establece el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, o características sexuales.

La aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantía de los derechos de las personas LGTBI, ha supuesto una nueva obligación para las empresas que cuenten con una plantilla de más de cincuenta personas trabajadoras. De acuerdo con su artículo 15, deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Por todo ello, FINBA, así como la representación legal de la plantilla suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, o características sexuales, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios

Debido a que se pueden dar casos de doble de acoso (lesbianas, las transexuales, las bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en FINBA independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
2. También debe ser de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas por FINBA siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.
3. Finalmente, también se aplica a quienes trabajan con FINBA, incluyendo clientes, proveedores y solicitantes de empleo.
4. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

3. DEFINICIONES

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es ha sido tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Orden de discriminar: cualquier investigación que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

- 1.- Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- 2.- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
- 3.- La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- 4.- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- 5.- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la persona trabajadora incorporada y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
- 6.- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
- 7.- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de FINBA se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.
- 8.- Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...).

9.- LA RECLAMACIÓN O DENUNCIA DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:

- a. Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- b. Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.
- c. Las organizaciones sindicales con representación en FINBA, siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
- d. Quien reciba cualquier investigación que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

FINBA proporcionarán a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, la asistencia que corresponda.

La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.

La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

FINBA pondrá a disposición de la víctima de inmediato, en caso necesario, apoyo médico y psicológico, a través de medios propios o a través de recursos externos.

10.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

10.1. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales

- a) **Composición:** la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales (en adelante, la Comisión), debe estar formada por 6 personas, de manera paritaria entre la empresa y la representación legal de la plantilla. De igual manera se ha de nombrar, de forma paritaria, el mismo número de miembros suplentes.
- b) **Formación:** será requisito imprescindible para formar parte de la Comisión tener formación en materia de igualdad, prevención y actuación frente al acoso.
- c) **Incompatibilidades:** En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y ser sustituido por la persona suplente previamente designado.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

d) **Funciones de la Comisión:**

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
- Recomendar y gestionar en el Departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.

- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

10.2. Principios rectores y garantías del procedimiento

- Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por algún o alguna representante o asesor o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.
- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.
- Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.
- Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, FINBA deben restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- Protección de la salud de las víctimas: La dirección de FINBA debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión -o de cualquiera de sus miembros- o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión para su constancia en el expediente del caso.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- Garantías jurídicas: Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

10.3. Intervinientes

Son partes en este procedimiento:

- La persona denunciante, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- La presunta víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso y que puede coincidir o no con la persona denunciante.
- La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes.
- La dirección de FINBA, que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

10.4. Desarrollo del procedimiento

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

10.4.1. Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima del agresor mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

10.4.2. Procedimiento informal

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión, que realiza las funciones de asesor/a. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, así como la proposición la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta debe ponerse en contacto con la

Comisión, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor o la asesora dispone de 7 días laborables para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr el cese de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de 15 días laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor o la asesora debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión.

En cualquier caso, si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

10.4.3. Procedimiento formal

Si el procedimiento formal no da resultados o la persona denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión. En este escrito debe constar el nombre y los apellidos de la persona denunciante, los de la persona afectada (si no coincide con los de la parte denunciante), así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar la relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar (es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo máximo de 5 días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la investigación. Trasladar esa necesidad a la dirección de la empresa para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.

- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la investigación del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la investigación del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedan en poder de la Comisión.
- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.
- Siguiendo lo establecido en el artículo 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se establece en este procedimiento la llamada «inversión de la carga de la prueba» si se presentan por la parte denunciante suficientes indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género , correspondiendo a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación, aportando una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Finalizada la investigación, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de la empresa a que adopte alguna de las medidas siguientes:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en el su lugar de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede comportar un detrimento en sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo. Si se cierra el expediente, pero con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la empresa y a la Comisión. Tanto la fase de investigación como la redacción de un Informe por parte de la Comisión tienen una duración máxima de 60 días hábiles. Finalmente, la Comisión debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de

acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

10.4.4. Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, la Comisión puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

11.- TIPIFICACIÓN

- Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.
- Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.
- La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.
- Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.
- Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.
- A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:
 - Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
 - Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
 - Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
 - Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
 - Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.

- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

12.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión ha de efectuar un seguimiento de este protocolo. A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

1) Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado a la dirección de la empresa y, en su caso, a la RLT, y del que se da publicidad a la totalidad de la plantilla. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

2) Elaborar un informe anual para asegurar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera oportuno.

13.- DISPOSICIONES FINALES

Primera. - La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Segunda. - Tanto la dirección de recursos humanos como la representación legal y sindical de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y los modos de resolución en cuanto al acoso.

Tercera. - El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento. Se establece una vigencia de 4 años, adquiriendo el compromiso de revisar su funcionamiento al final de este periodo.

GLOSARIO

Sexo biológico: consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.

Intersexual: persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana.

Identidad de género (e identidad sexual): Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual: hace referencia al objeto del deseo sexual.

Rol de género: Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

Prácticas sexuales: las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Androcentrismo: Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Como constructo social todo lo relativo a masculino está empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

LGTBI: es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

Homosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de (*pomosexualidad / sexualidad postmoderna*), pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Gay: Hombre homosexual.

Lesbiana: Mujer homosexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gais, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

Transgénero: Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo, pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término «cambio de sexo».

Afeminado o tener pluma: Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni a la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Marimacho: Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni a la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Handwritten notes in blue ink on the left margin, including a large signature and several smaller scribbles.

Handwritten notes in blue ink at the bottom of the page, including a large signature and several smaller scribbles.

Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros...).

Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política/sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

Acoso laboral: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder - no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos -, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Mobbing: Acoso laboral.

Discriminación por asociación: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGBTI.

Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, como consecuencia de una apreciación errónea.

Discriminación múltiple: situación en que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

LGTBIfobia: La LGTBI fobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

La LGTBI fobia engloba las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

Hay diferentes grados de LGTBI fobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBI fobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular),

o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia. El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la LGTBIfobia institucional, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

- **(Heterosexismo / heteronormatividad):** Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no sea heterosexual sea «anormalmente diferente» y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.
- **Homofobia:** Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.
- **Lesbofobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.
- **Bifobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.
- **Transfobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.
- **Intersexualfobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.
- **Plumofobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.
- **Monosexismo:** creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.
- **LGTBIfobia cognitiva:** es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables.
- **LGTBIfobia afectiva:** son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas (*al relacionarse / imaginarse que se relacionan*) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen «sentir asco» o «repulsión» hacia las personas LGTBI.

- **LGTBIfobia liberal:** Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado, pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.
- **LGTBIfobia conductual:** está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGBTI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.
- **LGTBIfobia externalizada:** es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGBTI.
- **LGTBIfobia internalizada:** es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGBTI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO FORMAL (Para los casos que no exista Canal de Denuncia)

Solicito el inicio del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Solicitante: _____

Persona afectada: _____

Descripción de los hechos: _____

Pruebas (testifical, documental, etc.): _____

Fecha: _____

(Firma de la persona solicitante / sello):

A/A Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Modelo de Consentimiento

La persona _____ da su consentimiento a _____ para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales iniciado al efecto el día

The image shows several handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains four distinct signatures, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or names written in a cursive or shorthand style.