

CAPÍTULO PRIMERO

Determinación de las partes que lo conciertan y vinculación a la totalidad

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan y vinculación a la totalidad

1. Este Convenio se suscribe, de una parte, por la representación de la Fundación para la Formación e Investigación Sanitaria de la región de Murcia (FFIS) y de otra parte, por los de las Organizaciones Sindicales SIME, SPS y UGT que suponen la totalidad de organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa, para regular las relaciones laborales, retribuciones, derechos de representación y demás condiciones de trabajo.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El presente Convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y, como tal, será objeto de consideración conjunta. En consecuencia, no podrán tomarse aisladamente alguna o algunas de las materias pactadas que, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

CAPÍTULO SEGUNDO

Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que presta o preste servicios en la Fundación para la Formación e Investigación Sanitaria de la región de Murcia (en adelante FFIS), tanto por contrato como por cualquier otro procedimiento legalmente establecido.

Se entiende por personal laboral, a los efectos del presente Convenio, a los trabajadores y trabajadoras ligados a la FFIS por contratos de trabajo en cualquiera de las formas previstas en la legislación vigente.

Artículo 3. Ámbito temporal

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia”, prorrogándose de año en año si no mediare denuncia expresa de las partes formulada con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización de su vigencia, y sin perjuicio de posibles revisiones parciales de carácter anual. En tanto no se apruebe un nuevo convenio, el presente Convenio Colectivo permanecerá en vigor en todos sus extremos, sirviendo como mínimo de referencia para la negociación de un nuevo convenio.

2. Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser modificado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

Artículo 4. Nulidad de cláusulas del Convenio.

1. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes firmantes decidirán de común acuerdo la necesidad de renegociar total o parcialmente el contenido del Convenio.

CAPÍTULO TERCERO

Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje

Artículo 5. Constitución y Composición de la Comisión Paritaria

1. Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje del Convenio.

2. Dicha Comisión estará formada por un miembro de cada una de las Organizaciones Sindicales presentes en el Comité de Empresa en representación del personal y un número igual de miembros en representación de la FFIS.

3. Los vocales en representación de la FFIS serán designados por la Dirección y los que actúen en representación del personal laboral serán designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

La formación de la voluntad de la parte social será por mayoría absoluta del voto ponderado de los representantes de cada una de las Organizaciones sindicales en función del número de miembros de los Comités de Empresa que hayan obtenido.

4. Tanto la representación de la FFIS como la del personal podrán nombrar los asesores que estimen oportunos, con el límite máximo de tres, para cada sesión de la Comisión Paritaria.

Artículo 6. Funciones de la Comisión Paritaria

1. Serán funciones de la Comisión Paritaria todas aquellas que se le atribuyen en el presente Convenio y cualquier otra que tienda a una mejor aplicación e interpretación de lo establecido en el mismo.

2. Son funciones específicas de dicha Comisión Paritaria:

a) La interpretación del Convenio Colectivo.

b) El estudio de los problemas o cuestiones que presenten las partes con referencia al presente texto.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) La conciliación y arbitraje en los problemas surgidos en la aplicación del Convenio.

Artículo 7. Funcionamiento de la Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria se entenderá constituida con la presencia, al menos, del 60 por 100 de sus miembros y sus acuerdos serán vinculantes para ambas partes cuando se alcancen por el 60 por 100 de cada parte, sin perjuicio del derecho que tienen las mismas de acudir a la jurisdicción competente. Estos acuerdos vinculantes se harán públicos en todos los centros de trabajo de la FFIS.

2. Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán con una periodicidad mínima de seis meses, o bien a instancia de parte, previa convocatoria de la Presidencia de dicha Comisión. A efectos de comunicación y demás incidencias, la Comisión Paritaria tendrá su sede en la sede social de la FFIS..

3. El personal laboral al servicio de la FFIS podrán formular ante la Comisión Paritaria del Convenio cuantas consultas estimen pertinentes.

4. Una vez constituida la Comisión Paritaria, de común acuerdo, se determinarán los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión.

CAPÍTULO CUARTO

Organización del trabajo

Artículo 8. Organización del trabajo

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la FFIS, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 9. Derecho de Información

El personal laboral al servicio de la FFIS tendrá derecho a ser informado por sus jefes inmediatos de los fines, organización y funcionamiento del Departamento, Área, Plataforma o Proyecto (en adelante Unidad) al que se encuentre adscrito, y en especial, de su

dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes, y responsabilidades que les incumben. Expresamente deberá facilitarse esta información al Comité de Empresa siempre que se produzca una modificación sustancial del puesto de trabajo. Igualmente, tendrá derecho a la información y participación para la mejora de la gestión de su Unidad.

Artículo 10. Tarjeta de identificación

En caso de que así se determine la Dirección de la FFIS facilitará al personal laboral una tarjeta de identificación.

Artículo 11. Relación de Puestos de Trabajo

La Dirección de la FFIS elaborará una relación de los puestos de trabajo que tengan la consideración de puestos de estructura, con independencia de que estén ocupados por personal de estructura, indefinido no fijo o temporal.

Asimismo mantendrá actualizada una relación de puestos de trabajo del personal temporal contratado para el desarrollo de proyectos.

CAPÍTULO QUINTO

Clasificación profesional

Artículo 12. Definición de categorías profesionales

1. En materia de clasificación se estará a lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La configuración de una nueva categoría profesional de los trabajadores, no contemplada en el Convenio, precisará para inclusión en el mismo, su definición específica realizada por la Consejería de Sanidad, a propuesta de la Dirección General de Recursos Humanos, previo informe preceptivo del Comité de Empresa. Esta categoría, una vez configurada, será objeto de publicación en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia”, previa inscripción en el registro correspondiente.

3. Cualquier interpretación o matización en la definición de las funciones asignadas a las categorías profesionales existentes, requerirá acuerdo de la Comisión Paritaria.

Artículo 13. Niveles retributivos y categorías profesionales

Las categorías profesionales del personal laboral al servicio de la FFIS, que se especifican en el Anexo I del presente Convenio, se agrupan en dos cuerpos, el cuerpo general y el

personal investigador, y cuatro niveles retributivos. Las funciones más significativas de cada categoría profesional son las que se establecen en el Anexo II de este Convenio.

Artículo 14. Categorías Profesionales generales

Las categorías profesionales que se señalan a continuación, contenidas en el Anexo I del presente Convenio, tendrán la consideración de categorías generales.

En ellas se encuadrará a todo el personal laboral, en virtud de una titulación académica específica o de una profesión u oficio. Dicha titulación, profesión u oficio, se señalará en el contrato junto a la categoría profesional.

Nivel A (I): Técnicos Titulados Superiores.

Nivel B (II): Técnicos Titulados Medios.

Nivel C (III): Técnicos Especialistas.

Nivel D (IV): Técnicos Auxiliares.

CAPÍTULO SEXTO

Ascenso o cambio de categoría profesional

Artículo 15 Disposiciones generales

Como consecuencia de la clasificación de todos los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo, no se procederá a la formalización de nuevos contratos laborales, ni a la configuración de nuevas categorías profesionales salvo que sean consecuencia de un proceso negociación en la Comisión Paritaria.

Artículo 16. Promoción interna

1.- En ningún caso podrán producirse ascensos o cambios de categoría por mero transcurso del tiempo.

2.- En el marco del desarrollo de este Convenio, previa negociación, se establecerán los mecanismos de participación en los procesos de promoción interna.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Selección de personal y forma de contratación

Artículo 17. Selección de personal laboral temporal

1.- La selección de personal se realizará mediante convocatoria pública, bajo los criterios de mérito y capacidad.

2.- La FFIS podrá acomodar los distintos modelos de contrato de trabajo a sus peculiaridades, previo informe de la Comisión Paritaria.

3.- Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador o la trabajadora continúe prestando servicios.

4.- Mensualmente se facilitará a los sindicatos firmantes del convenio y comité de empresa, razón de las altas y bajas habidas durante el período.

Artículo 18. Normas generales

1.- Los contratos se formalizarán por escrito cualquiera que sea la modalidad de contratación de duración determinada empleada y habrán de contener, necesariamente, los siguientes datos :

- Órgano contratante.
- Datos personales del trabajador.
- Categoría profesional, tipo de jornada, centro y localidad de trabajo, duración y modalidad de contratación empleada.
- Periodo de prueba correspondiente con expresión de la fecha de conclusión del mismo.
- Remuneración desglosada por conceptos.
- Cláusula relativa al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de incompatibilidades.
- La circunstancia de quedar el contrato incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

2.- Carecerán de validez los contratos concertados por órgano incompetente a tenor de la normativa de aplicación.

3.- La FFIS entregará al Comité de Empresa las copias básicas de los contratos que se efectúen, de conformidad con lo establecido en los artículos 8.4.a y 64.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO OCTAVO Provisión de puestos de trabajo

Artículo 19. Disposiciones generales

1.- El procedimiento y condiciones para la provisión de los puestos de trabajo en la Fundación para la Formación e Investigación Sanitarias de la Región de Murcia se ajustará con

carácter general a lo dispuesto en las cláusulas del presente Convenio que expresamente se les refieran.

2.- El departamento de la FFIS competente en materia de Recursos humanos, facilitará con carácter semestral a los sindicatos firmantes de este convenio copia de las relaciones de puestos de trabajo y plantillas de personal.

Artículo 20. Traslados de personal de carácter voluntario

1. Los puestos de trabajo vacantes de estructura o de carácter fijo deberán ser ofertados al personal de la FFIS antes de su oferta pública.

2. Podrá participar en los concursos el personal laboral al servicio de la FFIS que reúna los requisitos exigidos para la provisión de los puestos de trabajo en la correspondiente convocatoria.

3. En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios por mero transcurso de tiempo.

Artículo 21. Permutas

1. Se podrán conceder permutas de destino entre trabajadores fijos en activo siempre que concurren los siguientes requisitos:

a) Que los puestos de trabajo que ocupen sean de igual categoría profesional, y los solicitantes tengan una antigüedad mínima de un año como trabajador fijo al servicio de esta Fundación.

b) Que los trabajadores que pretendan la permuta cuenten respectivamente con un número de años de servicio que no difiera entre sí en más de cinco, entendiéndose que los mismos no podrán solicitar de nuevo traslado voluntario hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo en los puestos permutados.

2. En el plazo de cinco años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados o interesadas. Tampoco podrá autorizarse cuando a alguno de ellos le falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa o esté incurso en un procedimiento de jubilación por incapacidad permanente.

3. La concesión de la permuta se tramitará con arreglo al siguiente procedimiento:

a) Solicitud de los interesados e interesadas ante el departamento con competencia en la FFIS.

b) La propuesta o propuestas deberán ir acompañadas de los informes favorables de los responsables o IP correspondientes.

c) Informe favorable de la Comisión Paritaria.

4.- La permuta autorizada no dará derecho a indemnización por traslado.

Artículo 22. Reingreso de excedentes

Los excedentes voluntarios y forzosos podrán reingresar al servicio activo en cualquier centro dependiente de la Fundación, en las vacantes existentes, a través de los procedimientos establecidos para el personal.

Artículo 23. Movilidad funcional

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 30.1 de este Convenio, la movilidad funcional a que se refiere el artículo 39.1 del Estatuto de los Trabajadores, se realizará por necesidades del servicio y supondrá la adscripción con carácter definitivo de los trabajadores afectados a otros puestos de trabajo, de acuerdo con los siguientes requisitos y procedimiento:

a) Requisitos:

- 1)** Se realizará sin menoscabo de los derechos económicos y profesionales del trabajador.
- 2)** No podrá rebasar el ámbito municipal aunque podrá suponer cambio de centro de trabajo.
- 3)** No tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a la categoría profesional.

b) Criterios generales: La Dirección de la FFIS establecerá los criterios generales que determinen en cada caso los trabajadores que deban cambiar de puesto de trabajo, previa negociación con el Comité de Empresa.

Artículo 24. Movilidad funcional mediante trabajos de superior categoría

1. Cuando así lo exijan necesidades excepcionales del servicio, se podrá encomendar a un trabajador el desempeño de funciones de un puesto de trabajo correspondiente a una categoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. En todo caso, la incorporación del titular del puesto o su provisión definitiva mediante el procedimiento reglamentario correspondiente, conllevará la extinción del desempeño de funciones de superior categoría.

2. Durante su desempeño el trabajador tendrá derecho a las retribuciones básicas y a las complementarias del puesto cuyas funciones se le encomienden. En el supuesto de que las retribuciones correspondientes a dichas funciones sean inferiores a las de su categoría, continuará percibiendo estas últimas.

Artículo 25. Requisitos y procedimiento

Los requisitos y procedimiento para la autorización del desempeño de funciones de superior categoría serán los siguientes:

a) Requisitos:

- 1)** El desempeño de funciones de superior categoría, por su carácter excepcional, se realizará cuando exista una situación de necesidad urgente y transitoria para el funcionamiento de los servicios.
- 2)** Los puestos de trabajo deberán ser cubiertos por trabajadores fijos que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo para su provisión ordinaria.

b) Procedimiento:

- 1) Propuesta motivada que justifique la necesidad del desempeño o sustitución temporal del puesto de trabajo afectado formulada por Responsable del Departamento Interesado
- 2) Dicha propuesta se dirigirá al Director de la FFIS quien dará cuenta al Comité de Empresa.
- 3) Si se autoriza, se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

Artículo 26. Movilidad funcional mediante trabajos de inferior categoría

Si por necesidades perentorias e imprevisibles se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá realizarse por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndosele la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa. La realización de dichas tareas será autorizada o denegada por Resolución del Director de la FFIS.

Artículo 27. Movilidad geográfica

1. En los supuestos en que la movilidad que se produzca no responda a las características descritas en los artículos 26, 27, 28 y 29 de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Fundación procurará que los posibles traslados se efectúen dentro de los sistemas de provisión de carácter voluntario, previamente a la utilización de mecanismos de traslado forzoso.

3. La Dirección de la FFIS negociará con el Comité de Empresa los criterios generales que permitan determinar los trabajadores que pudieren verse afectados. Además del contemplado en el apartado 5 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, entre dichos criterios figurarán al menos los siguientes: provisionalidad en la cobertura del puesto, temporalidad de la relación de empleo, antigüedad, cargas familiares, proximidad y facilidades de desplazamiento.

CAPÍTULO NOVENO Retribuciones

Artículo 28. Homogeneidad retributiva con el personal funcionario

Las retribuciones experimentarán el incremento que determinen las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma,

Artículo 29. Conceptos retributivos (Revisar)

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán las que a continuación se indican por conceptos:

1. Retribuciones básicas:

- 1.1. Salario base.
- 1.2. Complemento de antigüedad.
- 1.3. Pagas extraordinarias.

2. Retribuciones complementarias:

2.2. Complemento específico.

2.3. Productividad

2.3.1. Fija

2.3.2. Semestral

2.4 Gratificaciones por servicios extraordinarios

2.4.1. Complemento de festividad.

2.4.2. Complemento de nocturnidad.

2.4.3. Complemento de turnicidad.

2.4.5. Horas extraordinarias.

3- Indemnizaciones por razón del servicio:

3.1. Dietas.

3.2. Gastos de desplazamiento.

Artículo 30. Salario base

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos, consistente en una cantidad fija para cada uno de los distintos niveles retributivos, con las cuantías que figuran en el Anexo III.1 de este Convenio.

Artículo 31. Complemento de antigüedad

1. Se establece con carácter general para el personal laboral, tanto temporal como fijo, un complemento de antigüedad por la cuantía que se señala en el Anexo III.2, para todas las categorías profesionales por cada tres años de servicios efectivos.

2. Su devengo se producirá el primer día del mes siguiente a su cumplimiento por cada periodo de tres años.

3. A los efectos previstos en este artículo, al personal que presta servicios en la FFIS, se le reconocerá los servicios prestados en el Sector Público de la Región de Murcia. Igualmente se reconocerá el tiempo de permanencia en la situación de excedencia forzosa por nombramiento de cargo público a

Artículo 32. Pagas extraordinarias

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán el importe de dos pagas extraordinarias equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad de salario base, complemento específico y complemento de antigüedad.

2. Las citadas pagas, que serán dos al año, se devengarán en las mensualidades de junio y diciembre, con referencia a la situación y derechos del trabajador y la trabajadora el primer día hábil de los citados meses, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados, hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de seis meses, entre 182 (183 en año bisiesto) o 183 días respectivamente.

b) Los trabajadores en activo con licencia sin derecho a retribución devengarán pagas extraordinarias en los meses indicados, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados.

c) En el caso de cese por extinción del contrato de trabajo, o en los supuestos de excedencia previstos en este Convenio, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador o trabajadora en la citada fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

d) En los supuestos de cese por jubilación, fallecimiento o retiro del personal, la última paga extraordinaria se devengará en los mismos términos establecidos para el personal funcionario.

3. Los trabajadores que presten servicios en jornada inferior a la normal, o por horas, tienen derecho a percibir proporcionalmente las pagas antes citadas con la reducción correspondiente respecto al importe de la prestación de la actividad en jornada normal.¹

Artículo 33. Complemento específico

Este complemento es el destinado a retribuir las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Su cuantía, para cada puesto, será la que figure la tabla xxx del Anexo

Artículo 34. Productividad

1. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

La regulación específica de este complemento será objeto de acuerdo entre la Dirección de la FFIS y el Comité de Empresa.

Artículo 35. Gratificaciones por servicios extraordinarios

Se establecen como gratificaciones por servicios extraordinarios, las siguientes:

1. Complemento de festividad.

Retribuye la prestación de la jornada ordinaria de trabajo en domingos y días festivos.

2. Complemento de nocturnidad.

La cuantía de la retribución de la jornada trabajada durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 8 horas de la mañana siguiente será la que se fija para cada nivel retributivo.

3. Complemento de turnicidad.

Retribuye el desempeño del puesto de trabajo en régimen de turnos rotatorios durante la jornada ordinaria de trabajo.

5. Horas extraordinarias.

Es la retribución que tienen derecho a percibir los trabajadores y las trabajadoras por la actividad que realicen sobre la jornada de trabajo establecida en este Convenio o sobre la jornada inferior que tengan establecida como ordinaria a título personal.

La realización de las horas extraordinarias que resulten necesarias por estrictas necesidades del servicio será propuesta por el superior jerárquico, y autorizada por el Director de la FFIS se compensarán preferentemente mediante concesión de descansos adicionales, computándose a estos efectos cada hora adicional trabajada como hora y tres cuartos de descanso adicional. Sólo en la medida en que el servicio no permita la compensación citada, se podrán otorgar gratificaciones económicas que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, y periódicas en su devengo.

Artículo 36. Indemnización por finalización de contratos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del contrato de trabajo por expiración del tiempo convenido por realización de la obra o servicio objeto del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio.

A estos efectos, el cálculo de la cuantía de la indemnización que corresponda se realizará en función de las retribuciones íntegras anuales percibidas.

Artículo 37. Devengo de retribuciones

1. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas pro mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del trabajador el primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días :

- a)** En el mes de formalización del contrato de trabajo en una categoría profesional de las establecidas en este Convenio, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución.
- b)** En el mes de iniciación de licencias sin derecho a retribución.
- c)** En el mes en el que se extinga el contrato de trabajo.
- d)** En el mes en que se produzca el cese del trabajador o la trabajadora por pasar a la situación de excedencia.

2. El procedimiento para la liquidación será el que se establezca en la normativa de retribuciones para cada ejercicio.

Artículo 38. Indemnizaciones por razón del servicio.

El personal de la FFIS percibirá las indemnizaciones por razón del servicio se establezcan por acuerdo de su Patronato.

CAPÍTULO DÉCIMO Jornadas y horarios

Artículo 39. Jornadas y horarios

La jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la FFIS será de treinta y siete horas y media semanales con las siguientes peculiaridades:

1. Dentro de la jornada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, las jornadas y horarios especiales serán fijados de conformidad con los criterios y el procedimiento establecido en la normativa aplicable al personal de esta Fundación, dando cuenta de los mismos al Comité de Empresa.

3. El horario de trabajo en razón del carácter permanente del servicio podrán establecerse turnos de mañana, tarde y noche, así como módulos de guardia en aquellos centros donde las disponibilidades de efectivos lo requieran, en cuyo caso se negociará en el Comité de Empresa

4. Anualmente se elaborará un calendario laboral para su aplicación a partir del mes de enero de cada año, exponiéndose un ejemplar del mismo en lugar visible, en cada centro de trabajo. Dicho calendario deberá contener:

- a) El horario de trabajo.
- b) Distribución anual de los días de trabajo.
- c) Festivos.
- d) Descansos semanales y otros días inhábiles.

5. La jornada habitual de trabajo se realizará en jornada de mañana, entre las 07,30 y las 15,30 horas.

6. Se podrán establecer mediante negociación jornada y horarios especiales

7. Flexibilidad horaria para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar: El personal de la FFIS podrá acordar con la Dirección horarios laborales que permitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Esta conciliación se garantizará en cualquier caso:

- a) en un máximo de una hora diaria el horario de obligado cumplimiento para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- b) dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
- c) que tenga hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Artículo 40. Jornada reducida

1. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la reducción de jornada en los mismos supuestos y condiciones establecidas para el personal del Servicio Murciano de Salud.

3. el personal que así lo solicite, previa autorización del Director de la FFIS podrá realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de 9 a 14 horas, percibiendo un 75 por ciento de las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO UNDÉCIMO Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 41. Vacaciones anuales

1. El personal de la FFIS tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural completo de trabajo, unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles de duración o de los días que en proporción le correspondan cuando el tiempo realmente trabajado fuera menor.

A estos efectos, la remuneración estará integrada por los conceptos retributivos siguientes:

- a) Salario base.
- b) Complemento de antigüedad, en su caso.
- d) Complemento específico, en su caso.
- c) Productividad fija.

En ningún caso, podrán computarse retribuciones por servicios prestados fuera de la jornada reglamentaria.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en el Sector Público de la CARM que a continuación se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días hábiles adicionales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo el año natural en el que se cumplan los años de servicios señalados anteriormente.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y agosto, excepto en el caso de que, a solicitud del interesado o interesada, las quiera fraccionar a lo largo de todo el año en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio.

No obstante lo anterior, se exceptúa de esta regla aquel personal que realice una actividad que se desarrolle esencialmente en el periodo estival, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

3. El plan de vacaciones anuales se confeccionará, atendiendo las necesidades del servicio y, en lo posible, las preferencias de las empleadas y empleados laborales de la Fundación.

4. En el supuesto de baja por incapacidad temporal, producida durante el disfrute de las vacaciones anuales, los días de permanencia en dicha baja se considerarán como días consumidos de las mismas.

5. Las madres y los padres tendrán derecho a acumular el periodo de disfrute al permiso de maternidad, lactancia y paternidad aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

Artículo 42.- Permisos y licencias

1. El personal de la FFIS tendrá derecho a los permisos establecido por el SMS para su personal estatutario.

2. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días festivos retribuidos para todo el personal de la FFIS. Dado el carácter permanente de algunos servicios, los responsables de los distintos Departamentos, Unidades y Plataformas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, podrán establecer turnos de guardia para cada categoría y actividad. El personal que no pueda disfrutar este permiso en los días anteriormente señalados lo disfrutará, a su elección y siempre que las necesidades lo permitan, durante el resto del año.

3. En los casos en los que las víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo en los términos que para estos supuestos establezca la Administración.

4. Ausencias del trabajo.

- El personal de la FFIS tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo:

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- El personal que tenga hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciban tratamiento o para acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Las empleadas y empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.
- Se podrá flexibilizar en un máximo de una hora diaria el horario de obligado cumplimiento para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- El personal de la FFIS que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- Excepcionalmente se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligado cumplimiento en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

5. Previa petición justificada, y en los supuestos que se relacionan a continuación, se concederán las siguientes licencias:

a) Licencias retribuidas:

1) Se concederá una licencia de 15 días hábiles, además del día de celebración, por matrimonio o unión de hecho registrada.

Se establece asimismo una licencia por matrimonio o unión de hecho registrada de un familiar hasta el segundo grado, durante el día de su celebración.

2) Para la realización de estudios sobre materias relacionadas con el puesto de trabajo con informe favorable del Responsable del Departamento en la que el empleado o la empleada preste sus servicios.

3) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en los artículos y del presente Convenio Colectivo.

b) Licencias no retribuidas:

1) Para asuntos propios, sin ninguna retribución, y cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio y podrá disfrutarse en periodos mínimos de siete días naturales consecutivos.

Los permisos y licencias establecidos en este capítulo se entienden sin perjuicio de las mejoras que al respecto establezca para los trabajadores y trabajadoras la legislación laboral así como la normativa y acuerdos aplicables al personal estatutario del SMS.

Artículo 43. Competencia para su concesión

En cuanto a la competencia para otorgar los permisos y licencias consignados en los artículos anteriores corresponderá al Director de la FFIS

Artículo 44. Equiparación a mejoras.

Cualquier mejora establecida con carácter general para el personal estatutario del SMS, en las materias a que se refiere este capítulo, será de aplicación al personal laboral sujeto al presente Convenio.

CAPÍTULO DUODÉCIMO Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 45. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

b) Nacimiento de hijos o hijas prematuros u hospitalizados tras el parto:

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

c) Adopción:

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1. d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto en

cada caso en el presente apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

Las madres y los padres tendrán derecho a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

d) Privación de libertad del trabajador o trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria firme mediante la que se imponga pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

e) En los supuestos en los que se declare la situación de excedencia forzosa.

Artículo 46. Excedencia forzosa

1. Los trabajadores y trabajadoras serán declarados en excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

a) Por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo y cuando se perciban retribuciones periódicas por el ejercicio de tales cargos o funciones sindicales.

b) Cuando el trabajador o la trabajadora pase a prestar servicios en los gabinetes de la Presidencia y de las Consejerías de la Comunidad Autónoma o cuando se le nombre para el desempeño de cargos similares en otras Administraciones Públicas.

2. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

3. El reingreso deberá ser solicitado en el plazo máximo de treinta días desde que se produce el cese en la situación que originó la declaración de excedencia forzosa, declarándosele, de no hacerlo, en excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 47. Excedencia voluntaria

1. Excedencia voluntaria por el cuidado de hijos o hijas:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o de adopción.

Los sucesivos hijos e hijas darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad. Durante los dos primeros años de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo la reserva durante el último año a un puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario o de la peticionaria de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del menor.

Si antes de la finalización de este periodo de excedencia no solicita la incorporación al puesto de trabajo, al trabajador o la trabajadora se le declarará de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

2. Excedencia voluntaria por interés particular:

La situación de excedencia voluntaria por interés particular se declarará a petición del trabajador o trabajadora, o de oficio en los supuestos previstos en este Convenio. La concesión de esta excedencia podrá suspenderse durante un máximo de tres meses por necesidades del servicio.

Para solicitar la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular será preciso haber completado, como mínimo, un año de antigüedad desde que se accedió a la correspondiente categoría profesional o desde la reincorporación al puesto de trabajo.

La permanencia en esta situación no podrá ser inferior a dos años.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad:

El trabajador o la trabajadora que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo, quedará en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad en el caso de que opte por el otro puesto de trabajo.

4. Excedencia para cuidado de familiares:

El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante los dos primeros años de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo la reserva durante el último año a un puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

5. Formación.

Las empleadas y empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal, siempre que en este último supuesto su estado de salud lo permita.

Artículo 48. Protección integral contra la violencia de género

a) Traslado:

La empleada pública víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios podrá solicitar a la Dirección de la FFIS su traslado a otra localidad, siempre que sea posible. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

b) Excedencia:

La trabajadora de la FFIS víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia por el tiempo necesario que requiera su protección y que así lo dicten las actuaciones y decisiones de tutela judicial. Para hacer efectivo este derecho y la asistencia social integrada, no tendrá necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y tampoco le será de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los primeros seis meses percibirá las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Artículo 49. Equiparación a mejoras.

Cualquier mejora establecida con carácter general para el personal estatutario del SMS, en las materias a que se refiere este capítulo, será de aplicación al personal sujeto al presente Convenio.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO Régimen disciplinario

Artículo 50. Faltas y sanciones

1. Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la FFIS en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que pueda haberse incurrido.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores y trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser calificadas de: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes :

- 1) La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañera y subordinados o subordinadas.
- 2) El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones.
- 3) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día.
- 4) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- 5) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador o trabajadora, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

b) Serán faltas graves las siguientes :

- 1) La falta de obediencia a los superiores.
- 2) El abuso en el ejercicio de las funciones atribuidas al puesto.
- 3) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la FFIS o a los administrados y administradas.
- 4) La tolerancia y/o el encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas graves y muy graves de sus subordinados o subordinadas.
- 5) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- 6) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- 7) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la FFIS a los ciudadanos o ciudadanas y no constituyan falta muy grave.
- 8) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- 9) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo desempeñado, cuando causen perjuicio a la FFIS o se utilicen en provecho propio.
- 10) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

- 11)** El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- 12)** La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- 13)** La grave perturbación del servicio.
- 14)** El atentado grave a la dignidad de los trabajadores, de las trabajadoras o de la Administración.
- 15)** La grave falta de consideración con los administrados y administradas.
- 16)** Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, se entenderá por mes, el periodo comprendido desde el día primero al último de cada mes natural.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- 1)** El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto de Autonomía en el ejercicio de la actividad profesional en la FFIS.
- 2)** Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, afiliación política o sindical, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 3)** El abandono del servicio.
- 4)** El acoso sexual.
- 5)** El acoso moral.
- 6)** La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la FFIS o a los ciudadanos y ciudadanas.
- 7)** La publicación o la utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales, conforme a la normativa vigente.
- 8)** La falta notoria de rendimiento cuando suponga inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- 9)** La violación de la imparcialidad política, utilizando facultades públicas con el fin de influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- 10)** El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- 11)** La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- 12)** La realización de actos dirigidos a coartar el ejercicio legal del derecho de huelga.

13) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.

14) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga.

15) La realización de actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.

16) Causar daños muy graves por negligencia inexcusable o mala fe en el patrimonio de la FFIS.

17) Haber sido sancionado o sancionada por la comisión de tres faltas calificadas como graves en el periodo de un año.

3. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1) Apercibimiento.

b) Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo inferior a 3 años.

2) Traslado forzoso sin derecho a indemnización, no pudiendo obtener el trabajador o la trabajadora sancionados nuevo destino, por ningún procedimiento, en la localidad desde la que fue trasladado durante un año. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.

c) Por faltas muy graves:

1) Suspensión de empleo y sueldo por tiempo que no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres años.

2) Traslado forzoso sin derecho a indemnización, no pudiendo obtener el trabajador o trabajadora sancionados nuevo destino, por ningún procedimiento, en la localidad desde la que fue trasladado durante tres años. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.

3.- Despido.

4. Para la graduación de la gravedad o levedad de las faltas se atenderá a los siguientes criterios:

a) Grado de intencionalidad.

b) Grado en que se haya atentado a la legalidad y al interés público.

c) Grado de perturbación producida en los servicios.

d) Daños producidos a la FFIS o a los administrados o administradas.

e) La reincidencia.

5. El Comité de Empresa correspondiente habrá de ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, así como de la incoación de los correspondientes expedientes disciplinarios por dichas faltas, a petición, en este último caso, escrita de los interesados e interesadas.

Artículo 51. Prescripción

1.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la FFIS tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto preliminar o propio del expediente instruido, siempre que su duración, en conjunto, no supere el plazo de seis meses, salvo que mediare causa imputable al trabajador o trabajadora expedientados.

2.-Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves a los dos años, y las impuestas por faltas leves al mes.

Artículo 52. Información reservada

Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, por si mismo o a través de sus representantes, de los actos del personal de la FFIS que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La FFIS abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 53. Remisión a la normativa general

En lo no previsto en este capítulo, se estará a lo dispuesto con carácter general para el personal estatutario del SMS.

CAPÍTULO DECIMOCUARTO Promoción y formación profesional

Artículo 54. Promoción y formación profesional

De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios según las clases de formación que se indican a continuación:

1. Estudios para la obtención de un título académico o profesional:

Los trabajadores y las trabajadoras que realicen los estudios contemplados en el presente apartado tendrán derecho, para la asistencia a las clases, a ejercitar la preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro, o a la adaptación de la jornada ordinaria cuando la organización del trabajo lo permita. El mantenimiento del turno de trabajo queda supeditado a la periódica acreditación del correspondiente aprovechamiento académico, y en especial, a las necesidades del servicio.

Tendrán derecho, asimismo, a los días de licencia retribuida para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el presente Convenio.

2. Cursos de perfeccionamiento profesional no organizados por la Administración Pública de la Región de Murcia:

Los trabajadores y las trabajadoras que soliciten los cursos a que se refiere este apartado tendrán derecho:

- a)** A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, cuando la organización del trabajo lo permita.
- b)** Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada, a que se refiere el apartado anterior, se podrá solicitar la reducción de la misma en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases, con reducción de las retribuciones en la misma proporción. En ambos supuestos, se tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que se acredite que la realización de los mismos coincide con la jornada de trabajo.
- c)** Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores y trabajadoras que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

El personal solicitará de la dirección de la FFIS, con un mínimo de 15 días de antelación, la asistencia al curso acompañando programa del mismo.

Por la FFIS se apreciará la oportunidad de la acción formativa. De estimarse conveniente se podrá conceder permiso retribuido, o no retribuido, y, en su caso, podrá, asimismo, autorizarse gastos de inscripción así como las indemnizaciones derivadas de la comisión de servicio.

Se informará trimestralmente al Comité de Empresa, de la motivación y volumen de las actuaciones formativas autorizadas.

3. Cursos de reconversión y perfeccionamiento profesional de carácter obligatorio organizados por la Fundación:

La Fundación podrá organizar cursos directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, según las modalidades siguientes:

- a)** De reconversión profesional por transformación o modificación de los cometidos de su personal para asegurar la estabilidad del trabajador y la trabajadora en su empleo.
- b)** De perfeccionamiento profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo. Estos cursos se organizarán, al menos.

En ambos supuestos, el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

4. Incidencia de los cursos en la jornada y horario de trabajo.

4.1.- Se concederán permisos para la realización de:

a) Cursos de formación y cursos selectivos que organiza la Fundación (y eventualmente la Administración Pública Regional de Murcia) para el personal al servicio de ésta.

b) Cursos de formación que celebren las Organizaciones Sindicales para el personal al servicio del Sector Público de la CARM, siempre que dichos cursos estén subvencionados por la Consejería de Economía y Hacienda o estén incluidos en un Plan de Formación Continua financiado con aportación estatal.

4.2. Los cursos podrán ser de carácter voluntario u obligatorio para el personal.

Los cursos selectivos tendrán carácter obligatorio.

Los cursos de formación que organice la Fundación (y la Administración Pública Regional de Murcia y las Organizaciones Sindicales) tendrán carácter voluntario salvo que el órgano competente en cada caso, a disponer su celebración, les atribuya expresamente carácter obligatorio.

4.3. Los cursos de carácter voluntario se celebrarán preferentemente en jornada de tarde. Para que puedan celebrarse en jornada de mañana será previa la autorización en este sentido de la empresa.

4.4. El tiempo de asistencia a los cursos de carácter obligatorio se considerará en su totalidad como tiempo de trabajo a efectos de cumplimiento de la jornada semanal establecida.

El tiempo de asistencia a los cursos de carácter voluntario se considerará en un 50 por 100 como tiempo de trabajo a los efectos de cumplimiento de la jornada semanal establecida, independientemente de que el curso se celebre durante la mañana o la tarde. El tiempo de compensación horaria que pueden disfrutar los alumnos por este concepto no podrá exceder de 40 horas al año.

CAPÍTULO DECIMOQUINTO Salud laboral

Artículo 55. Normas generales

1. Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz de su salud e integridad en el trabajo. A estos efectos, la FFIS adoptará las medidas adecuadas para la protección de los mismos frente a los riesgos laborales, así como todas aquellas otras que sean necesarias para la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad, de acuerdo con los principios de eficacia, coordinación y participación.

Además, tendrán derecho a recibir información acerca de los riesgos derivados del trabajo y de la forma de prevenirlos y evitarlos, incluyendo las medidas a adoptar en las posibles situaciones de emergencia, pudiendo efectuar consultas en relación con las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

2. La Fundación (o en caso de ser acordado el centro sanitario en el que desempeñe sus funciones el trabajador) proporcionará al personal equipos de trabajo adecuados y adaptados a las tareas que deba realizar, de forma que garanticen su salud y seguridad al utilizarlos. Cuando por la naturaleza del trabajo realizado sea necesario, las empleadas y empleados laborales dispondrán de equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones.

Asimismo, aquellos colectivos de trabajadores cuyas actividades, tareas o circunstancias lo exijan, dispondrán de ropa de trabajo adecuada a sus funciones, que les facilitará la Fundación o el centro en que se desempeñe el trabajo dos veces al año de conformidad con lo establecido en la normativa que regula la adquisición y condiciones de uso de la ropa de trabajo del personal al estatutario del SMS. Para vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente párrafo, la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje del Convenio efectuará un seguimiento del mismo.

Artículo 56.-Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la misma en materia de prevención de riesgos y demás competencias que le atribuya la ley. A tal efecto, al Comité de Empresa designará uno de los delegados o delegadas de los trabajadores que deban formar parte del Comité de Seguridad y Salud de dicho ámbito.

Para el desempeño de las funciones previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho representante disfrutará de un crédito horario mensual de 40 horas, sin perjuicio de que con posterioridad se acuerde el incremento del crédito mencionado.

Artículo 57. Adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de salud

Se llevarán a cabo las siguientes medidas:

a) Protección del personal especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo

El personal laboral al servicio de la FFIS que se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, tendrá derecho a una adecuación de sus condiciones de trabajo acorde con sus disminuciones funcionales o, en caso contrario, podrán ser trasladados a otro puesto de trabajo en las condiciones y con los requisitos establecidos en el presente artículo.

1.- Adecuación de las condiciones de trabajo

La adecuación de las condiciones de trabajo indicadas se realizará de la siguiente forma:

1.1. Se procurará una adaptación de las condiciones o tiempo del puesto de trabajo concreto, siempre que sea compatible con las funciones a desempeñar.

1.2. Cuando la adaptación de la condiciones o del tiempo de trabajo no resultare posible o, a pesar de tal adaptación las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la empleada o el empleado público se le podrá encomendar un desempeño provisional de funciones adecuadas a sus capacidades mientras concurren dichas circunstancias, previa conformidad del interesado o interesada.

1.3. En el supuesto de que aplicando las reglas señaladas en los puntos anteriores no pudiesen evitarse los efectos negativos sobre la salud de la empleada o empleado público afectado, se le podrá destinar a otro puesto de trabajo preferentemente en la misma unidad administrativa, centro directivo y localidad.

1.4. La adecuación de las condiciones de trabajo no podrá suponer una modificación extraordinaria en el contexto de la organización, respetando siempre las necesidades del servicio y la planificación general de los recursos humanos, debiendo estar las empleadas y empleados públicos afectados en condiciones de cumplir las tareas fundamentales de los puestos de trabajo y funciones a desempeñar, sin que en ningún caso puedan ser modificadas las condiciones de titulación y capacidad suficiente para el desempeño de los mismos.

1.5. Las adecuaciones serán revisadas anualmente por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del ámbito que corresponda, al objeto de determinar si perduran las circunstancias que las motivaron o en caso contrario efectuar propuesta de revocación de las adecuaciones llevadas a cabo.

2.- Procedimiento y documentación

2.1. El procedimiento se podrá iniciar de oficio o a solicitud del interesado o interesada cuando, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se aprecie que concurren alguna de las circunstancias previstas en dicho precepto.

2.2. El procedimiento podrá instarse por el empleado público afectado, mediante solicitud dirigida al responsable de recursos humanos, a la que se acompañará los siguientes documentos:

- Informe del médico de la Seguridad Social que le asista facultativamente que deberá recoger los siguientes extremos:

□ Proceso patológico.

□ Observaciones que el facultativo considere pertinentes.

- Informe del Servicio de Valoración y Diagnóstico del IMAS, en caso de discapacitados o discapacitadas.

2.3. El responsable de recursos humanos remitirá a la Secretaría General al Gerente o Director de la Fundación el expediente junto con un informe en el que se deberá indicar de forma detallada las tareas que desarrolla el empleado público en su puesto de trabajo.

2.4. Los expedientes deberán ser informados con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

2.5. A la vista de la documentación anterior se efectuará la propuesta correspondiente.

b) Protección de la maternidad

Las empleadas públicas en situación de embarazo o parto reciente que estén sometidas a procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud, en la del feto o a una posible repercusión sobre la lactancia tienen derecho a una adecuación de sus condiciones de trabajo, en los términos establecidos en el presente Convenio.

1.- Adecuación de las condiciones de trabajo

La adecuación de las condiciones de trabajo previstas se realizará de la siguiente forma:

1.1. Se procurará una adaptación de las condiciones o tiempo del puesto de trabajo concreto, incluyendo, cuando resulte necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

1.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la empleada pública se procederá a encomendarle un desempeño provisional de funciones adecuadas a sus circunstancias previa conformidad de la interesada.

1.3. En el supuesto de que aplicando las reglas señaladas en los puntos anteriores no pudiesen evitarse los efectos negativos sobre la salud de la empleada pública, podrá ser destinada a otro puesto de trabajo correspondiente categoría preferentemente dentro del propio centro directivo en la misma localidad.

1.4. En el supuesto de que aun aplicando las reglas anteriores no existiese puesto de trabajo o función compatible dentro de su categoría, la empleada de la FFIS, podrá ser destinada o desempeñar funciones de un puesto de diferente siempre que se corresponda con su nivel de titulación y aptitudes.

1.5. Las adecuaciones previstas serán competencia del Gerente o Director/a de la Fundación.

2.- Procedimiento y documentación

Las empleadas de la FFIS que se encuentren en alguna de las situaciones indicadas en el apartado anterior, solicitarán la adecuación de sus condiciones de trabajo al/a responsable de recursos humanos, acompañando la correspondiente acreditación médica del facultativo que les asista en la Seguridad Social que les sea aplicable, para que se produzca la adecuación de sus condiciones de trabajo pudiendo solicitar informe al Servicio de Prevención correspondiente.

El Servicio de Prevención emitirá un informe proponiendo las medidas preventivas oportunas de adecuaciones, que será remitido a los órganos competentes, con el fin de que se adopten las medidas necesarias.

c) Reubicación

El personal al servicio de la FFIS de la Región de Murcia que se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el artículo 40 de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, podrá solicitar una adecuación de sus condiciones de trabajo acorde con sus limitaciones o, en su caso su reubicación..

1.- Requisitos

Para la reubicación, será necesario haber alcanzado la edad de 55 años **y** desempeñar funciones en puestos que pudieran afectar a la salud del personal. Previa negociación sindical en el ámbito correspondiente se establecerán los puestos y su número a los que será de aplicación la reubicación.

2.- Procedimiento y documentación

El procedimiento y documentación para la reubicación se realizará de acuerdo con lo previsto en el apartado relativo a la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos derivados del trabajo.

d) Normas aplicables a todos los supuestos

1.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral será el órgano encargado de realizar un seguimiento de los empleados públicos afectados, así como de su índice de absentismo en el puesto de trabajo o funciones asignados. Si en el plazo de un año desde la adecuación de las condiciones de trabajo, las faltas de asistencias fueran superiores al 20% de las jornadas hábiles durante dicho período por motivos relacionados con las circunstancias de salud que motivaron la adaptación, se producirá la anulación de actuaciones y el retorno a la situación anterior para que, en su caso, por los órganos competentes, se tramite el correspondiente expediente de incapacidad.

3.- Confidencialidad de la información

En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su salud .

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal sanitario, sin que pueda facilitarse a otras personas sin consentimiento expreso de la empleada o el empleado público. Los órganos competentes en materia de personal o con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del personal para el desempeño de los correspondientes puestos de trabajo o funciones así como de la necesidad de realizar adaptaciones o cambios de puesto.

CAPÍTULO DECIMOSEXTO Fomento de empleo

Artículo 58. Jubilación

1.- Para el personal laboral de la FFIS la jubilación obligatoria será a los 65 años.

Artículo 59. Jubilación voluntaria y disminución de facultades de los trabajadores.

1.- Todos los trabajadores y las trabajadoras con edades inferiores a los 65 años de edad, que de conformidad con las disposiciones vigentes tengan derecho a ello, podrán jubilarse de forma voluntaria, debiendo solicitarlo con tres meses de antelación.

El personal a que se refieren los apartados anteriores devengará las pensiones que legalmente le correspondan por sus años de cotización a la Seguridad Social.

2.- Los supuestos de disminución de facultades de los trabajadores de la FFIS, que por exigencias especiales de las funciones que tienen encomendadas, requieren aptitudes físicas determinadas que se pierden por lo general en edades anteriores a la jubilación, se resolverán de acuerdo con la normativa aplicable a los funcionarios públicos.

CAPÍTULO DECIMOSÉPTIMO Acción social

Artículo 60. Principios generales

El personal laboral al servicio de la FFIS tiene derecho a la Acción Social en las mismas condiciones que el personal estatutario del SMS, entendiéndose por Acción Social una actividad niveladora y de mejora de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras que consiste en un conjunto de medidas encaminadas a la consecución de un sistema general de Bienestar Social que satisfaga demandas comúnmente aceptadas como necesidades, siempre que no se encuentren recogidas en el sistema de la Seguridad Social.

Las cantidades que por estos conceptos pueda percibir el personal laboral no tienen el carácter legal de salario, sino el de complemento a las prestaciones asistenciales y, en consecuencia estarán excluidas de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 61. Plan de Acción Social

Para la adecuada promoción y desarrollo del bienestar social de las empleadas y empleados públicos, la FFIS instrumentará, previa negociación sindical, por medio de un Plan de Acción Social el conjunto de medidas, medios y actuaciones encaminadas a la consecución de dichos fines.

Las ayudas de Acción Social serán financiadas mediante un porcentaje de la masa salarial de todo el personal que preste servicios en la FFIS y podrán consistir entre otros conceptos en: Ayudas al estudio, Anticipos Reintegrables, Ayudas Médico-Protésicas y Ayudas de Carácter Excepcional.

Los planes anuales de acción social serán objeto de negociación por la Comisión Paritaria.

Artículo 62. Complemento por incapacidad temporal y maternidad

1. Los trabajadores y las trabajadoras que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, así como quienes disfruten de los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento previo y riesgo durante el embarazo, tendrán derecho desde el primer día y hasta su extinción por el transcurso del plazo máximo establecido para la situación de que se trate, a la percepción de un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones que reciban de la Seguridad Social y el cien por cien del salario real.

También tendrán derecho a la percepción de dicho complemento el personal que, aún habiéndose extinguido su situación de incapacidad temporal por el transcurso del plazo máximo establecido, continúen de baja por enfermedad y hasta que se produzca su alta médica sin declaración de invalidez permanente. En este caso, la regularización que proceda se realizará tras su reincorporación a su puesto de trabajo, previa solicitud del interesado o la interesada.

A estos efectos, se entiende por salario real, el integrado por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento de antigüedad.
- Complemento específico.
- Productividad fija.

2. La pérdida, anulación o suspensión de las prestaciones referidas en el apartado anterior, declaradas por la Administración de la Seguridad Social, por causa imputable a los trabajadores o a las trabajadoras, surtirá idénticos efectos en cuanto a la percepción del complemento antes aludido, sin perjuicio de las obligaciones de reintegro y de la responsabilidad disciplinaria que pueda resultar exigible en cada caso.

El tiempo de duración de las situaciones de incapacidad temporal, así como los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento previo, serán considerados como días de trabajo efectivo a efectos del abono de pagas extraordinarias.

Artículo 63. Jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente

1. Siendo conscientes de que una vez alcanzada la jubilación se produce una minoración en el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, se establece con carácter general una indemnización para la jubilación obligatoria de ocho mil euros, así como la misma cantidad para

la incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y fallecimiento, y una indemnización de cuatro mil euros para la incapacidad permanente total.

2. La FFIS suscribirá un seguro de vida para todas las empleadas públicas y todos los empleados públicos, cuya cobertura alcanzará las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta, y gran invalidez. Asimismo se realizará un estudio del personal de la FFIS que, en atención al contenido de su trabajo, requieran la suscripción por la FFIS de una póliza de responsabilidad civil.

3. La FFIS aplicará a su personal todas aquellas medidas referidas al Plan de Pensiones que determine para el personal de la CARM, ya sean aportaciones ordinarias como extraordinarias e incrementos

CAPÍTULO DECIMOCTAVO Derechos de representación

Artículo 64. Comité de Empresa

1.- El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores y trabajadoras en FFIS para la defensa de sus intereses.

Artículo 65. Secciones Sindicales

1. La Fundación respetará el derecho de todos los trabajadores y las trabajadoras a sindicarse libremente. Admitirá que el personal afiliado a un Sindicato pueda celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal del trabajo. No podrá condicionar el empleo de ningún trabajador ni de ninguna trabajadora al hecho de que esté o no afiliado o afiliada, o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

En los Centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar los comunicados. La FFIS fomentará la práctica de actividades sociales, culturales recreativas y deportivas, prestando en todos los casos la colaboración técnica necesaria para la consecución de los objetivos sociales.

2. A requerimiento de las Organizaciones Sindicales, la FFIS deducirá de la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa la autorización escrita del trabajador o de la trabajadora. El importe de dicha cuota será transferido a la Organización correspondiente, en el mes siguiente al de su descuento.

3. La FFIS y las Organizaciones Sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a una de dichas Organizaciones.

Artículo 66.- Garantías de los representantes de los trabajadores

1. Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas.

La utilización del crédito de horas tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su inicio, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

2. Serán de aplicación en esta materia los Pactos y Acuerdos Administración y Sindicatos sobre derechos sindicales, vigentes en la Administración Regional,

3. El trabajador o la trabajadora que pudiera liberarse de conformidad con el apartado 3 del artículo anterior, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y destino que viniera desempeñando, así como a la percepción de la totalidad de las retribuciones fijas y periódicas de devengo mensual, sin que en ningún caso, puedan computarse a estos efectos, retribuciones por servicios prestados fuera de la jornada reglamentaria.

El tiempo transcurrido en esta situación especial será computable a efectos de antigüedad, experiencia y demás derechos laborales.

Artículo 67.- Reuniones

1. El Comité de Empresa y las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los delegados y las delegadas sindicales, podrán convocar reuniones en los Centros de trabajo.

2. Las reuniones en el Centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre la Dirección de la FFIs y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De éstas, dieciocho corresponderán a las secciones sindicales y el resto al Comité de Empresa.

3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las secciones sindicales.

4. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

5. Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes:

a) Comunicar por escrito su celebración con antelación de dos días hábiles.

b) En este escrito se indicará:

La hora y el lugar de la celebración.

El orden del día.

Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, de conformidad con lo dispuesto en el apartado primero.

c) Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, la Dirección de la FFIS no formulase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

d) Los convocantes de la reunión serán responsables del normal desarrollo de la misma.

6. En los Centros de trabajo con varios turnos, las asambleas se realizarán en aquellas horas en las que coincidan mayor número de trabajadores y trabajadoras.

Artículo 68.- Libertad sindical

La FFIS y el Comité de Empresa se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, los órganos de dirección de la FFIS facilitarán el ejercicio de las actividades sindicales en los Centros de trabajo. A tal fin la FFIS procurará poner a disposición del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales un local sindical.

CAPÍTULO DECIMONOVENO Régimen de incompatibilidades

Artículo 69.- Normas generales

1. El personal laboral al servicio de la FFIS estará sometido al régimen de incompatibilidades previsto en la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2. En los supuestos de sustituciones urgentes, se considerarán autorizadas aquellas actividades privadas que, conforme a la legislación vigente, resulten compatibles con el desempeño de la actividad pública en la Administración Regional, sin perjuicio de la tramitación del expediente de reconocimiento, y ello a los solos efectos de evitar el menoscabo que para los intereses públicos conllevaría la demora en la incorporación al puesto de trabajo, hasta la resolución de la compatibilidad solicitada.

CLAÚSULA ADICIONAL

Las características recogidas en el articulado del presente convenio colectivo serán de aplicación a todo el personal que trabaje en la FFIS. Una vez que entre en vigor, sin perjuicio de aquellas condiciones individuales pactadas con anterioridad que puedan superar los límites aquí establecidos.

ANEXO I DEFINICIÓN DE FUNCIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA FFIS

El personal de la FFIS se clasifica en dos cuerpos:

Cuerpo General: comprende al personal de Servicios Centrales
Personal Investigador y de proyectos:

Niveles

A: Titulados Superiores

B: Titulados Medios

C: Técnicos FP

D: Auxiliares

ANEXO II RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE LA FFIS

CUERPOS GENERALES

PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	TOTAL ANUAL
Director. Nivel A.	33.233	20.296	53.529
Jefe de Área. Nivel A.	33.233	17.779	51.012
Responsable Departamento. Nivel A	33.233	17.403	50.636
Responsable Departamento. Nivel B	28.803	17.403	46.206
Responsable Unidad. Nivel A.	33.233	12.599	45.832
Responsable Unidad. Nivel B.	28.803	12.599	41.402
Técnico Superior. Nivel A.	33.233	0	33.233
Técnico Medio. Nivel B	28.803	0	28.803
Técnico FP Nivel C	23.916	0	23.916
Auxiliar. Nivel D.	18.560	0	18.560

PERSONAL INVESTIGADOR Y DE PROYECTOS

PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	TOTAL ANUAL
Investigador Principal. Nivel A	33.233	12.599	45.832
Responsable Plataforma	33.233	12.599	45.832
Investigador Superior Doctor. Nivel A	33.233	7.672	40.905
Responsable Área. Nivel A	33.233	7.672	40.905
Técnico Superior Apoyo Investigación. Nivel A.	33.233	0	33.233
Responsable Área. Nivel B	28.803	4.430	33.233
Técnico Titulado Medio Apoyo Investigación. Nivel B.	28.803	0	28.803
Responsable Área. Nivel C	23.916	4.887	28.803
Técnico FP Apoyo Investigación. Especialista. Nivel C	23.916	0	23.916
Auxiliar Apoyo Investigación. Nivel D	18.560	0	18.560

TRIENIOS

- Nivel A: 42,65 € mes.
- Nivel B: 34,67 € mes.
- Nivel C: 26,31 € mes.
- Nivel D: 21,88 € mes.

COMPLEMENTOS

Complemento de festividad. Los días festivos trabajados se retribuirán por las horas efectivamente trabajadas en festivo, correspondiendo las retribuciones/hora del trabajador, comprendido salario base y complemento de destino, multiplicadas por 3.

Complemento de turnicidad. El personal de la FFIS que por necesidades de servicio esté sometido a turnicidad percibirá por las horas trabajadas fuera de la jornada de mañana una retribución/hora que comprenderá el salario base y el complemento de destino, multiplicadas por 2.

Horas extraordinarias. En el caso de autorizarse la realización y cobro de horas extraordinarias se establece una compensación económica por hora extraordinaria del salario base más complemento de destino, multiplicada por 1,75.