

The background of the entire page is a blue-tinted photograph of a laboratory setting. In the foreground, several glass test tubes are visible, some containing dark liquids. A glass pipette is positioned in the upper left, with a single drop of liquid about to fall into one of the tubes. The background is softly blurred, showing more laboratory equipment.

Manual de acogida para Trabajadores



SaludMadrid

FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN
BIOMÉDICA

Hospital Universitario Puerta de Hierro Majadahonda



Derechos de Autor

© 2021, **FIB HUPHM**. All rights reserved

ÍNDICE

1	CARTA DEL DIRECTOR CIENTÍFICO.....	3
2	INFORMACIÓN SOBRE EL CENTRO HOSPITALARIO.....	4
3	INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA PUERTA DE HIERRO – SEGOVIA DE ARANA (IDIPHISA)	5
4	TU PRIMER DÍA EN LA FUNDACIÓN.....	9
4.1	Qué debes hacer y a quién dirigirte	9
5	CATEGORÍAS PROFESIONALES.....	10
6	LEGISLACIÓN APLICABLE	11
6.1	Convenio Colectivo.....	11
6.1.1	Derechos de los trabajadores.....	12
6.1.2	Deberes de los trabajadores.....	13
6.1.3	Garantía de Confidencialidad y Propiedad Industrial e Intelectual	14
6.1.4	Jornada laboral	14
6.1.5	Pausa en el trabajo:	14
6.1.6	Permisos retribuidos, vacaciones, días de libre disposición y viajes de trabajo ..	15
7	¿QUÉ DEBO SABER?	16
7.1	Portal del empleado	16
7.2	Intranet IDIPHISA.....	16
7.3	Registro jornada laboral	18
7.4	Convocatorias de Financiación	18
7.5	Bajas por enfermedad o accidente.....	19
7.6	Actuaciones en caso de accidente de trabajo y emergencias.....	19
7.6.1	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.....	19
7.7	Tarjeta de identificación:	20
7.8	Prohibición de fumar.....	20
7.9	Órganos de representación de los trabajadores	20
7.10	Aplicaciones Informáticas	21
7.11	Credenciales de acceso corporativas	21
7.12	Servicio de correo electrónico corporativo.....	21
7.13	Certificación UNE 166002:2014	21
7.14	Biblioteca	22
8	CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL	23
8.1	Ley de protección de datos.....	23
8.2	Consideraciones sobre las buenas prácticas en materia de seguridad de la información	24
9	CÓMO LLEGAR A LA FIB HUPHM	25
9.1	Accesos al centro	25

9.2	Transporte público	25
9.2.1	Autobuses	25
9.2.2	Taxi.....	26
9.3	Teléfonos de contacto	26
9.3.1	Hospital Universitario Puerta de Hierro.....	26
9.3.2	Fundación Investigación Biomédica	26
10	ANEXOS	27
10.1	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO.....	27
10.1.1	DEFINICIONES:	27
10.1.2	TIPOLOGÍAS DE CONDUCTAS REFERENTES AL ACOSO SEXUAL.....	27
10.2	PLAN DE IGUALDAD.....	29
10.3	POLÍTICA DE I+D+i	30
10.4	HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS (HRS4R).....	31

1 CARTA DEL DIRECTOR CIENTÍFICO

En nombre de la Dirección Científica, le damos la bienvenida al Instituto de Investigación Puerta de Hierro – Segovia de Arana, IDIPHISA.

El IDIPHISA, aspira a convertirse en un centro de referencia en la investigación biomédica multidisciplinar, en el ámbito de la investigación clínica y traslacional, a nivel nacional e internacional. También pretendemos que el Instituto sea reconocido como un centro de referencia en cuanto a la docencia en la Comunidad de Madrid. El Instituto pretende actuar como motor de la generación y difusión del conocimiento, realizando una apuesta en el fomento de la innovación, investigación y la transmisión de una manera rápida y eficaz de resultados incidiendo en la práctica asistencial, para que se produzca un desarrollo de nuevos y mejores métodos de diagnóstico y tratamiento en las enfermedades que mayor incidencia entre la población. La investigación biomédica en nuestro Instituto es presente y es futuro. La relación intensa entre la práctica clínica y la investigación es garantía de calidad en el trato a los pacientes y el beneficio para ellos es indiscutible.

Este manual está diseñado para facilitar su incorporación a nuestro Instituto de Investigación. En él hemos intentado solucionar todas las posibles dudas que pueden surgir durante los primeros días. Si aun así le surgen dudas, consúltenos, estamos aquí para ayudarle.

Agradezco a todos los profesionales su trabajo y dedicación en el IDIPHISA.

Dr. Mariano Provencio Pulla
Director Científico IDIPHISA



2 INFORMACIÓN SOBRE EL CENTRO HOSPITALARIO

El Hospital Universitario Puerta de Hierro Majadahonda, es el centro de referencia para una población de alrededor de 550.000 habitantes procedentes de los distritos del noroeste de la Comunidad de Madrid: Majadahonda, Villalba y El Escorial; una población cuyo índice de crecimiento está por encima de la media respecto a otras zonas de la Comunidad.

El Hospital Puerta de Hierro se creó en 1964 y, desde entonces, viene cumpliendo con una triple función: asistencial, docente e investigadora. En la actualidad, como institución pública dependiente de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, es un hospital general de primer nivel, sin renunciar a los valores de su fundación y sin dejar de ser ese centro de excelencia, que acuñó el concepto moderno de hospital, y que dejó su impronta en la Medicina española.

El hospital cumplió 44 años de historia coincidiendo con la apertura de la nueva sede en Majadahonda. Este fue, sin duda, un momento clave en la historia del Centro porque se inició una nueva etapa llena de esperanza e ilusión en la que, además de contar con unos profesionales especialmente cualificados, disponemos de nuevas instalaciones más funcionales y de un entorno tecnológico más avanzado que da respuesta a las necesidades de la población y de los profesionales.

En la actualidad, el hospital destaca por el número de programas clínicos de trasplante de órganos y tejidos, por la complejidad casuística asistencial respecto a la media de los hospitales del país, y por ser centro de referencia nacional en algunas especialidades.

En su vertiente docente, el Hospital Puerta de Hierro es un centro con un marcado carácter universitario que está asociado a la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Madrid. Asimismo, está acreditado para la formación de Especialistas, accediendo a él cerca de un centenar de residentes cada año.

3 INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA PUERTA DE HIERRO – SEGOVIA DE ARANA (IDIPHISA)

En el año **2003**, se constituyó la **Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Puerta de Hierro Majadahonda (FIBHUPHM)** autorizada en virtud del Decreto 188/2003, de 24 de julio, de la Consejería de Sanidad de la Comunidad Autónoma de Madrid (B.O.C.M 7 de agosto de 2003). La Fundación se regirá por la voluntad de los fundadores, por los Estatutos de la misma, por la Ley 1/1998, de 2 de marzo, de Fundaciones de la Comunidad de Madrid, y en lo que sea de aplicación por la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones; la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de Régimen Fiscal de las Entidades Sin Fines Lucrativos y de los Incentivos Fiscales al Mecenazgo, y al Reglamento aprobado por Real Decreto 316/1996, de 13 de febrero. Es una entidad de derecho privado, inscrita en el Registro de Fundaciones la Comunidad de Madrid con fecha 9 de diciembre de 2003.

El 28 de septiembre de **2012**, se crea el **Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario Puerta de Hierro Majadahonda**, firmando un convenio de colaboración entre el Servicio Madrileño de Salud, la Universidad Autónoma de Madrid, la Agencia "Pedro Laín Entralgo", de formación, investigación y estudios sanitarios de la Comunidad de Madrid y la Fundación para la Investigación Biomédica Del Hospital Universitario Puerta De Hierro Majadahonda que será el órgano gestor del Instituto. Este convenio fue renovado por 4 años mediante Adenda de prórroga y modificación de 27 de septiembre de 2016.

El Instituto fue **acreditado el 29 de mayo de 2014 por el Ministerio de Ciencia e Innovación**. Esta acreditación reconoce la excelencia de los equipos de investigación del Hospital Universitario Puerta de Hierro Majadahonda y de la Universidad Autónoma de Madrid y facilita el acceso a convocatorias de financiación pública, tanto genéricas como específicas para los Institutos de Investigación Sanitaria.

Su **principal objetivo** es la convergencia entre la investigación básica y la clínica de forma que se obtenga una investigación traslacional de calidad. La estructura de gestión centralizada facilita a los investigadores el acceso a la información de los proyectos, ofreciéndoles nuevas herramientas para el control interno de sus proyectos.

Asimismo, su trabajo está encaminado a **favorecer y desarrollar programas y proyectos de investigación o formación de investigadores**, con especial atención de la formación científica de profesionales en metodología de la investigación y a las necesidades del ámbito de la Atención Primaria.

El convenio fue renovado por 4 años mediante Adenda de prórroga y modificación de 27 de septiembre de **2016**. En esta Adenda intervino como parte la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, dado que la Agencia "Pedro Laín Entralgo" había quedado extinguida por Ley 4/2012, de 4 de julio, y sus fines fueron asumidos por dicha Consejería, en concreto por la Dirección General de Investigación, Formación e Infraestructuras Sanitarias, actual Dirección General de Planificación, Investigación y Formación. En esta enmienda se formaliza la incorporación al Instituto del Hospital Universitario Infanta Cristina.

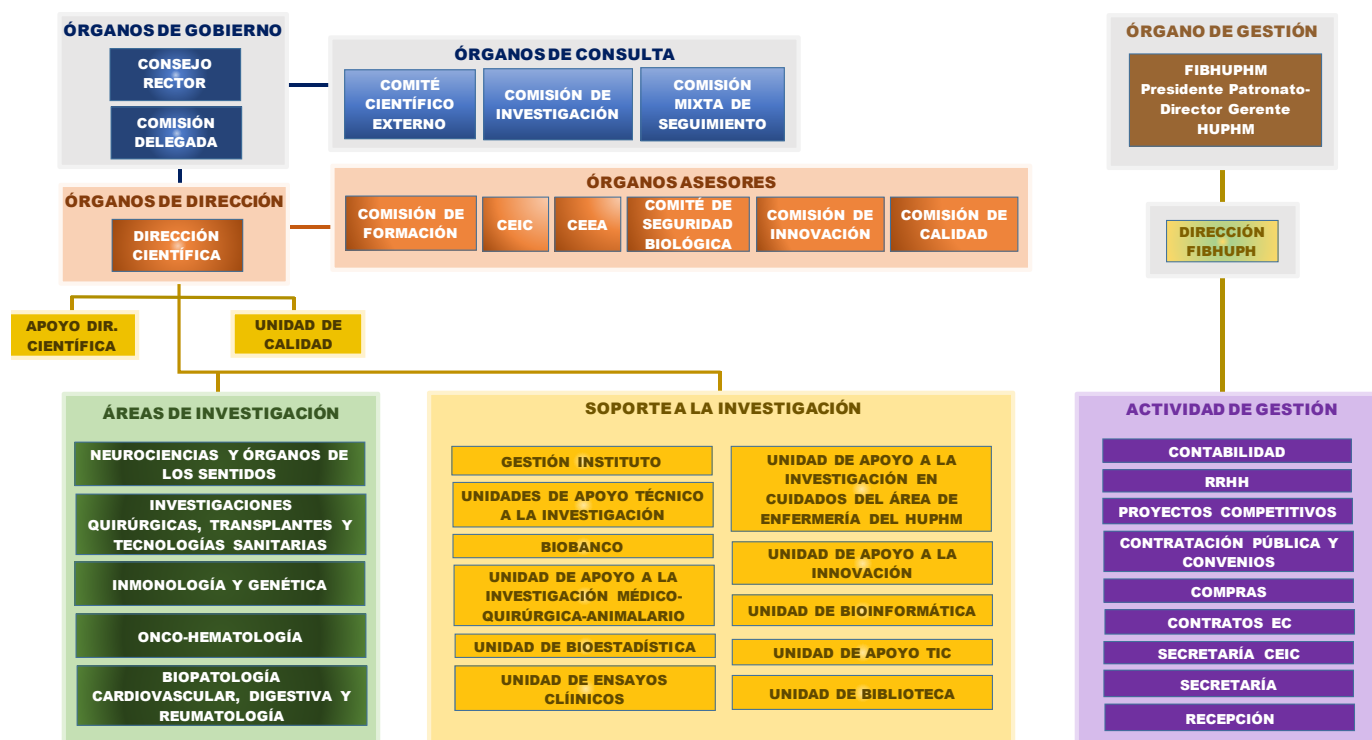
Con fecha 5 de julio de **2017**, se modifica el Convenio original, acordándose el cambio de denominación del **Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario Puerta de Hierro – Majadahonda, pasando a denominarse Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario Puerta de Hierro – Segovia de Arana (IDIPHISA)**.

La creación del IDIPHISA contribuye a potenciar actividades de investigación conjuntas desarrolladas por su personal tanto a nivel institucional como científico y supone la culminación de una trayectoria previa de colaboración conjunta entre las instituciones integrantes del mismo:

- Hospital Universitario Puerta de Hierro Majadahonda,
- Universidad Autónoma de Madrid, mediante grupos de investigación y personal docente e investigador
- Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Puerta de Hierro Majadahonda (FIB HUPHM).
- D. G. de Investigación, Docencia y Documentación de la Comunidad de Madrid.
- Hospital Universitario Infanta Cristina de Parla.

La Fundación para la investigación biomédica del Hospital Universitario Puerta de Hierro Majadahonda (FIB HUPHM), **órgano de gestión del IDIPHISA** se encuentra ubicada en la planta 0 del edificio de laboratorios del Hospital, y el personal investigador en los diferentes laboratorios repartidos en las tres plantas de dicho edificio.

Actualmente el Instituto cuenta con sus 5 áreas de investigación y 43 grupos de investigación.



En la página web www.investigacionpuertadehierro.com se puede consultar toda la información sobre el IDIPHISA (organigrama, **grupos y áreas de investigación, plataformas comunes, comités...**)

Plataformas Comunes/Transversales:



Las Unidades de Apoyo Técnico son:

- Unidad de Citometría y Separación Celular
- Unidad de Secuenciación de ADN
- Unidad de Microscopía Confocal
- Unidad de Cultivos Celulares

Otras Unidades:

- Unidad de apoyo a la investigación Médico-Quirúrgica – Animalario
- Unidad de Simulación y Medicina
- Unidad de Terapia Celular del Servicio de Neurocirugía
- Unidad de Producción Celular (UPC-HUPHM). Servicio de Hematología y Hemoterapia
- Unidad Fase I de Ensayos Clínicos en Oncología Médica
- Unidad de Biopsia Líquida

Otros Servicios de Apoyo:

- Unidad de Apoyo TIC, Unidad de Calidad, Unidad de Innovación, Unidad de Gestión del Instituto.



MISION

“Desarrollar actividades de investigación biomédica en unas condiciones de calidad y excelencia, que permitan la traslación de los resultados encaminados a la resolución de problemas de salud de la población, potenciando además la investigación Biomédica en España”

“El Instituto de Investigación del Hospital Universitario Puerta de Hierro IDIPHISA, aspira a convertirse en un centro de referencia en la investigación biomédica multidisciplinar, en el ámbito de la investigación clínica y traslacional, a nivel nacional e internacional. También se pretende que el Instituto sea reconocido como un centro de referencia en cuanto a la docencia, tanto para el Hospital como para la UAM. El Instituto pretende actuar como motor de la generación y difusión del conocimiento, realizando una apuesta en el fomento de la innovación, investigación y la transmisión de una manera rápida y eficaz de resultados incidiendo en la práctica asistencial, para que se produzca un desarrollo de nuevos y mejores métodos de diagnóstico y tratamiento en las enfermedades que mayor incidencia entre la población”

VISIÓN



VALORES

- Alta Capacitación científica y técnica
- Compromiso e identificación con la institución
- Colaboración básica-clínica y potenciación de las sinergias
- Sensibilidad a las necesidades de la población
- Orientación a la excelencia a través de la evaluación y mejora continua
- Optimización de los recursos
- Alineamiento estratégico
- Orientación a la innovación, transferencia conocimiento y a la resolución de problemas de salud
- Liderazgo
- Innovación y orientación a la transferencia de resultados
- Orientación hacia los problemas e intereses de la salud en la población
- Calidad integral
- Difusión de las actividades de investigación

4 TU PRIMER DÍA EN LA FUNDACIÓN

4.1 Qué debes hacer y a quién dirigirte

En primer lugar, debes acudir a **Recursos Humanos**, en donde te informarán de los siguientes aspectos:

- Formalización del contrato. Hay un plazo de 10 días para la firma del contrato.
- Emisión de tarjeta identificativa y de acceso.
- Impreso de solicitud de ropa de trabajo para entregar en Lavandería.
- Información sobre el portal del empleado.
- Información sobre la intranet de la FIB
- Información sobre procedimientos de la FIB: fichar, solicitar permisos, bajas laborales, Prevención de Riesgos, etc.
- Solicitar a la secretaria de la Fundación la tarjeta identificativa y el correo electrónico corporativo, por el que se envía el enlace y manual del portal del empleado y el enlace para fichar.

5 CATEGORÍAS PROFESIONALES

En nuestro centro, existen distintas categorías profesionales, adecuadas según la clasificación del Convenio Colectivo de **las Fundaciones de Investigación Biomédica de la II.SS del SERMAS publicado el 22 de diciembre de 2020**, que son las que se detallan a continuación:

ÁREAS FUNCIONALES	CATEGORÍAS PROFESIONALES	CATEGORÍA PROFESIONAL	FORMACIÓN
AF 1: INVESTIGACIÓN	GRUPO I	- Investigador Titular - Investigador Asociado - Investigador Adjunto Senior - Investigador Adjunto	Título De Doctor
	GRUPO II	Investigador Predoctoral	Titulado Superior (Artículo 21 Ley 14/2011 De Ley De Ciencia, Tecnología e Innovación)
AF 2: CIENTÍFICO-TÉCNICA AF 3: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN Y GESTIÓN	GRUPO II	- Titulado Superior Senior - Titulado Superior	Grado con Título de Máster Universitario Licenciado o Equivalente
	GRUPO III	Titulado Medio	Título de Grado Diplomado o equivalente
	GRUPO IV	- Tecnico De Grado Superior - Administrativo	Título de Formación Profesional de Grado Superior o Equivalente
	GRUPO V	- Técnico De Grado Medio - Auxiliar Administrativo	Título de Formación Profesional de Grado Medio o Equivalente
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	GRUPO VI	Personal De Servicio Auxiliares	Certificado de Escolaridad o Equivalente

Además de este personal, en nuestro centro prestan servicios trabajadores pertenecientes a la Sociedad Concesionaria y que realizan su labor los servicios no asistenciales estando sujeto a su propia normativa.

6 LEGISLACIÓN APLICABLE

6.1 Convenio Colectivo

Los trabajadores del IIS se registrarán por el Convenio Colectivo del Grupo de las Fundaciones de Investigación Biomédica de la II.SS del SERMAS publicado en el BOCM Núm. 311 del 22 de diciembre de 2020 y en el cual se establece lo siguiente:

RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS) (código número 28102923012020)

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE LAS FUNDACIONES DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DE LAS II.SS DEL SERMAS

El presente convenio colectivo del grupo de empresas de las FIB's ha sido negociado y firmado, de un lado, por la representación empresarial de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud y, de otro, por la representación sindical que ostenta el sindicato CC.OO al ser el sindicato mayoritario, en todos sus comités de empresa. Ambas partes componen la Comisión Negociadora, de conformidad con lo establecido en el Artículo 87 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.

Para la consulta de la totalidad del texto acceder mediante los siguientes vínculos:

PÁGINA WEB

<http://www.bocm.es/boletin-completo/bocm-20201222/311/i.-comunidad-de-madrid/c%29-otras-disposiciones/consejer%C3%ADa-de-econom%C3%ADa%2C-empleo--y-competitividad>

FORMATO PDF

<http://www.bocm.es/boletin/CM Orden BOCM/2020/12/22/BOCM-20201222-14.PDF>

En dicho convenio, además de otros, se recogen los apartados siguientes de principal interés:

- Artículo 2. Ámbito funcional y personal de aplicación
- Artículo 14. Sistema de clasificación profesional
- Artículo 16. Áreas Funcionales
- Artículo 17. Categorías Profesionales
- Artículo 36. Sistema retributivo. Salario base y complementos
- Artículo 53. Responsabilidad disciplinaria

6.1.1 Derechos de los trabajadores

- **Artículo 20. Derechos de los trabajadores.**

Los trabajadores de las Fundaciones de Investigación Biomédica tienen los siguientes derechos de carácter individual:

- 1) Al ejercicio o desempeño efectivo de las funciones o tareas propias que correspondan a su grupo profesional y categoría.
- 2) A la promoción y desarrollo profesional en el trabajo, condicionado a la superación de las evaluaciones que se establezcan a tal efecto.
- 3) A la formación continuada adecuada a la función desempeñada.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) A la percepción de las retribuciones en cada caso establecidas.
- 8) 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.
- 9) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias que correspondan de acuerdo a su contrato laboral, al presente Convenio y a la legislación laboral vigente.
- 10) A la jubilación en los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- 11) A ser informados de la cobertura del seguro de responsabilidad civil y patrimonial.
- 12) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como 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.
- 13) Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo, del Convenio Colectivo y demás legislación laboral vigente.
- 14) Derecho a la estabilidad y permanencia en el empleo de acuerdo con la normativa que le sea de aplicación.
- 15) A la libertad sindical.
- 16) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- 17) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales.
- 18) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
- 19) Al de reunión, en los términos establecidos en el presente convenio y en la legislación laboral vigente.

6.1.2 Deberes de los trabajadores

- **Artículo 21. Deberes de los trabajadores.**

1. Los trabajadores de las Fundaciones de Investigación Biomédica tienen los siguientes 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 Fundación de Investigación Biomédica en la que presten sus servicios, y con la Dirección, 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. Así como los principios de eficacia, economía y eficiencia y vigilarán 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) Ejercer sus atribuciones según el principio de dedicación a la Fundación de Investigación Biomédica en la que presten servicios absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de las Fundaciones de Investigación Biomédica.
 - f) Cumplir el régimen de horarios y jornada.
 - g) Mantener la debida reserva y confidencialidad de la información y documentación sobre aquellos 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.
 - h) 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. Poner en conocimiento de la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica 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.
 - k) Cumplir el régimen sobre incompatibilidades del personal al servicio del sector público.
 - l) Velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, incluido los estatutos de la Fundación de Investigación Biomédica 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.
 - m) Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo, del convenio colectivo y demás legislación laboral vigente.

- n) Colaborar en materia de prevención de Riesgos laborales con la Dirección de la Fundación.
- 2. El personal con contratos temporales para obra o servicio y/o proyectos específicos de investigación, no podrán participar en proyectos distintos para el que constituye el objeto de su contrato de trabajo debiendo dedicarse única y exclusivamente a las funciones establecidas en su contrato de trabajo.

6.1.3 Garantía de Confidencialidad y Propiedad Industrial e Intelectual:

Artículo 66. Garantía de confidencialidad.

Los trabajadores, 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. Los trabajadores 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. Los trabajadores 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, los trabajadores estarán igualmente sometidos al deber de secreto profesional y custodia con respecto a los conocimientos técnicos y la información de carácter confidencial propios de la Fundación.

Artículo 67. Propiedad Industrial.

Cuando el trabajador, 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 inmediatamente 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 Fundaciones de Investigación Biomédica en el ejercicio de sus funciones, pertenecerán a dichas Fundaciones. Si la Fundación no estuviera interesada en la titularidad de 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 explotación de la Propiedad Industrial, serán distribuidos entre la Fundación, y los trabajadores autores de la innovación en la forma y con la cuota de participación que las partes determinen de mutuo acuerdo.

6.1.4 Jornada laboral:

La jornada ordinaria de trabajo será, según CONVENIO COLECTIVO por la que se dictan instrucciones sobre la jornada de trabajo, horarios y turnos en el ámbito del Servicio Madrileño de Salud y con carácter general, de treinta y siete horas y media de promedio semanal, quedando fijada en cómputo anual con las siguientes horas efectivas de trabajo:

- Jornada diurna efectiva: 1.642,50 horas/año.

6.1.5 Pausa en el trabajo:

En jornadas de más de seis horas se establece un período de descanso de 15 minutos de duración. El momento de disfrute de este período se supeditará al mantenimiento de la atención de los servicios.

6.1.6 Permisos retribuidos, vacaciones, días de libre disposición y viajes de trabajo

	Dentro Comunidad Madrid	Fuera Comunidad de Madrid		Consanguinidad o afinidad
FALLECIMIENTO DE CONYUGE, PAREJA HECHO O FAMILIAR HASTA 2º GRADO POR COSANGUIN./AFINIDAD	2	4	Días hábiles. Aportará justificante	- Primer Grado: cónyuge, hijos, padres, suegros, yerno, nuera - Segundo Grado: abuelos, hermanos, nietos, abuelos políticos, cuñados
ENFERMEDAD, ACCIDENTE O INTERVENC. QUI DE CONYUGE, PAREJA DE HECHO, HASTA 2º GRADO	5	7	Días hábiles. Aportará justificante	
VACACIONES	22		laborales	
MATRIMONIO y PAREJAS DE HECHO	15		Naturales	Aportará justificante
TRASLADO DOMICILIO	1		hábiles	Aportará justificante
EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD	El día de su celebración			Aportará justificante
POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	Por el tiempo indispensable sin que implique la concesión de toda la jornada			Aportará justificante
PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACION DEL PERSONA	Por el tiempo indispensable			
ASISTENCIA A CONSULTAS, TRATAMIENTOS Y EXPLORACIONES DE TIPO MÉDICO	Por el tiempo indispensable sin que implique la concesión de toda la jornada			Aportará justificante
POR ASUNTOS PARTICULARES	6 laborales			
PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Según normativa vigente			
PERMISO VÍCTIMAS DE TERRORISMO	Según normativa vigente			
PERMISO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR	4 días/año (se pueden distribuir por horas)			
PERMISO POR GESTACIÓN	Semana 37 (35 en parto múltiple)	Licencia a disfrutar desde el 1er día de la semana 37 de embarazo hasta el parto. Aportará Justificante		
EXAMEN PRENATAL Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO	Según su duración	Aportará justificante		
PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	Maternidad/adopción/acogimiento	Prestación de 112 días desde el día parto o decisión judicial o administrativa		
PERMISO POR ADOPCIÓN O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	Permiso retribuido	Prestación de 112 días		
PERMISO POSTERIOR AL PARTO	Permiso retribuido (maternidad/adopción/a acogimiento)	Licencia de 10 días naturales a cargo de la empresa a continuación de la prestación por maternidad		
ASISTENCIA A SESIONES INFORMATIVAS Y PREPARACIÓN PREVIA A ADOPCIÓN	Según su duración			

LACTANCIA (por hijo menor de 12 meses)	1 hora de ausencia diaria	Podrá dividirse en dos fracciones	Si el padre y la madre trabajan cualquiera de los dos puede ejercer este derecho indistintamente
		Podrá acumularse en jornadas completas	
PATERNIDAD	16 semanas , de las cuales las seis primeras semanas inmediatas posteriores al parto, sonobligatorias		
FORMACIÓN	Según normativa vigente		
CUIDADO HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE (art. 49.e) E.B.E.P)	Reducción de jornada de al menosla mitad de la duración	Máximo hasta que el menor cumpla 18 años	
TELETRABAJO	1,5 días a la semana (6 días al mes)	Según la normativa vigente	

Todos los permisos y vacaciones deben ser solicitados por el portal del empleado antes de ser disfrutados y **autorizados** por cada IP y por RRHH; y en el caso de los permisos, se deben justificar adjuntando su correspondientes justificantes.

7 ¿QUÉ DEBO SABER?

7.1 Portal del empleado

Es la herramienta para las gestiones administrativas y canal de información sobre diversos aspectos laborales del personal de la Fundación

En el Portal del Empleado, al que se puede acceder mediante el siguiente enlace (siempre estando conectado a la VPN del hospital) :

https://finvestigacion.madrid.org/fundanet_web/FIBHUPuertaDeHierro/IFundanet/



Iniciar sesión

Nombre de usuario:

Contraseña:

Inicio de sesión

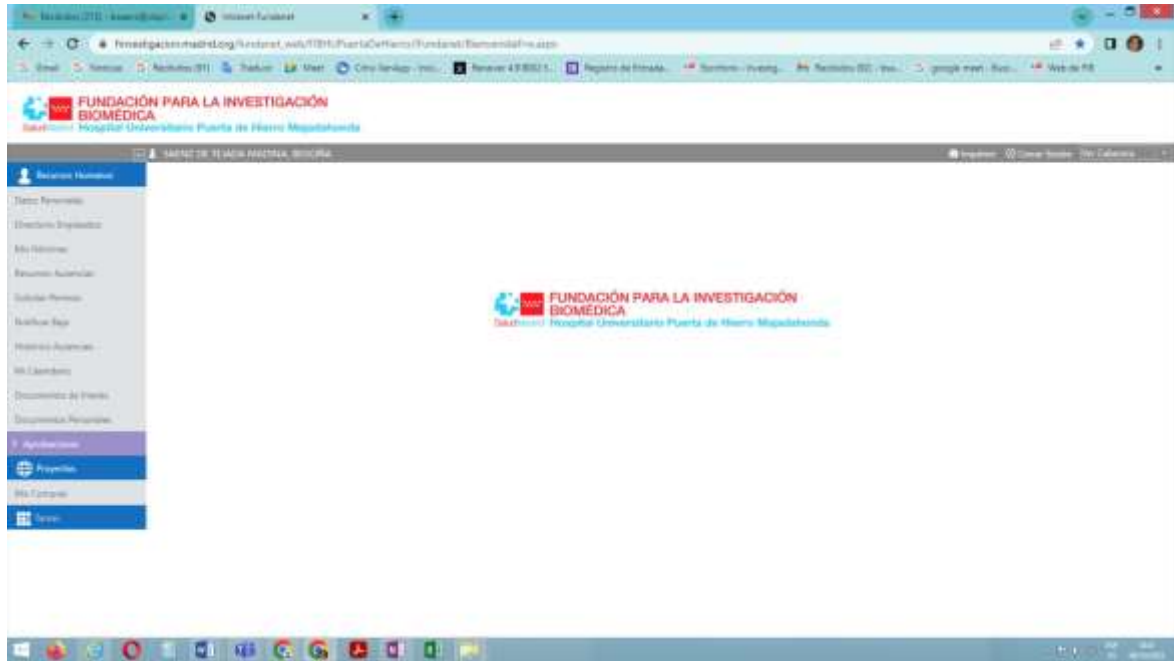
[¿Ha olvidado su contraseña?](#)

Fundación para la Investigación Biomédica Hospital U.
Puerta de Hierro
C/ Joaquín Rodrigo, 2. Edificio Laboratorios. 3ª planta.
28222 Majadahonda
Comentarios y Sugerencias: secretaria@idiphim.org
El horario para hacer llegar sus peticiones es de 08:00 h a 15:00 h

En portal del empleado puedes realizar las siguientes gestiones:
www.investigacionpuertadehierro.com

a) **Recursos Humanos:** donde se especifican aspectos tales como:

- Jornada Laboral
- Permisos retribuidos, vacaciones, días de libre disposición y viajes de trabajo.
- Nóminas
- Bajas por enfermedad o accidentes
- Documentos de interés: Manual de Bienvenida, Manual de IDIPHISA, Plan de Igualdad, protocolo contra el acoso, PNTs de PRL, etc
- Documentos Personales: Contrato de trabajo firmado



Para cualquier duda o incidencia, puedes contactar con RRHH: bsaenz@idiphim.org o edemiguel@idiphim.org

b) **Proyectos: Mis compras:** Para realizar los pedidos de compra necesarios en proyectos de investigación, y siguiendo los procedimientos establecidos en la Fundación, toda compra deber estar **previamente** aprobada por el departamento de compras y emitido su pedido correspondiente. Sin dicha aprobación no se tramitará ninguna factura.

Para cualquier duda, necesidad o incidencia, puedes contactar con pedidos@idiphim.org.

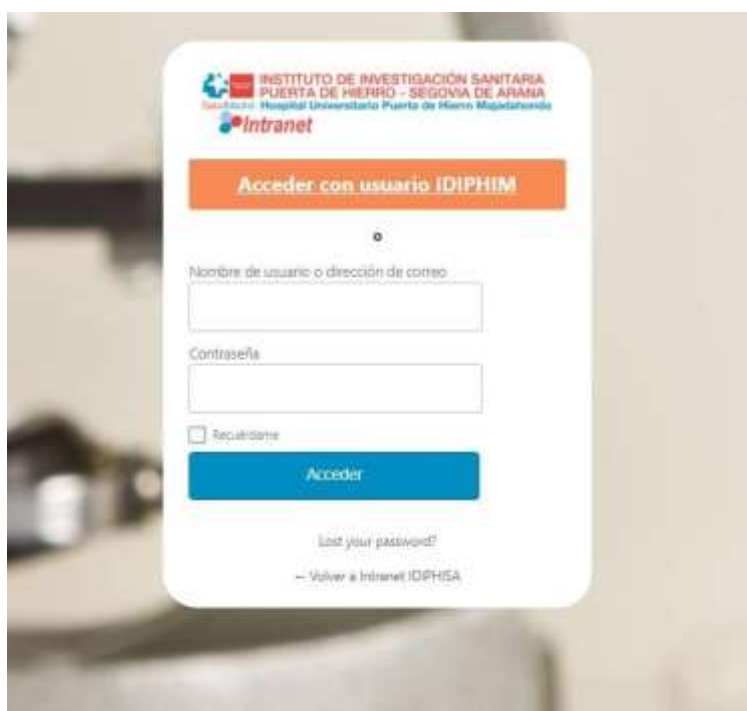


7.2 Intranet IDIPHISA

La intranet del IDIPHISA es el lugar en donde encontrar información de conocimiento general, por su carácter confidencial, no puede publicarse en la web del Instituto. Se puede acceder a la misma a través de la siguiente URL:

<https://intranet.idiphim.org/>

Para poder disponer de credenciales de acceso es necesario enviar un email a: ventanilla@idiphim.org



[Cambiar contraseña](#)

Bienvenido a la Intranet del Instituto de Investigación Sanitaria Puerta de Hierro - Segovia de Arana



Documentación IDIPHISA



Plataformas Comunes



Sesiones de Investigación



Administración y RRHH



Seguridad y Emergencias



Convocatorias de Financiación

7.3 Registro jornada laboral

Con la entrada en vigor del Real Decreto 8/2019, de 8 de marzo de 2019, es obligatorio que TODAS las empresas registren la jornada de trabajo de sus trabajadores de manera individual.

El registro de horas de los trabajadores de la FIBHUPHM se realizará a través de la siguiente URL:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfqy8LzkJSy5VjQfEDAYNHukdPnBJrnckuD2lceulfLJW3eog/viewform>



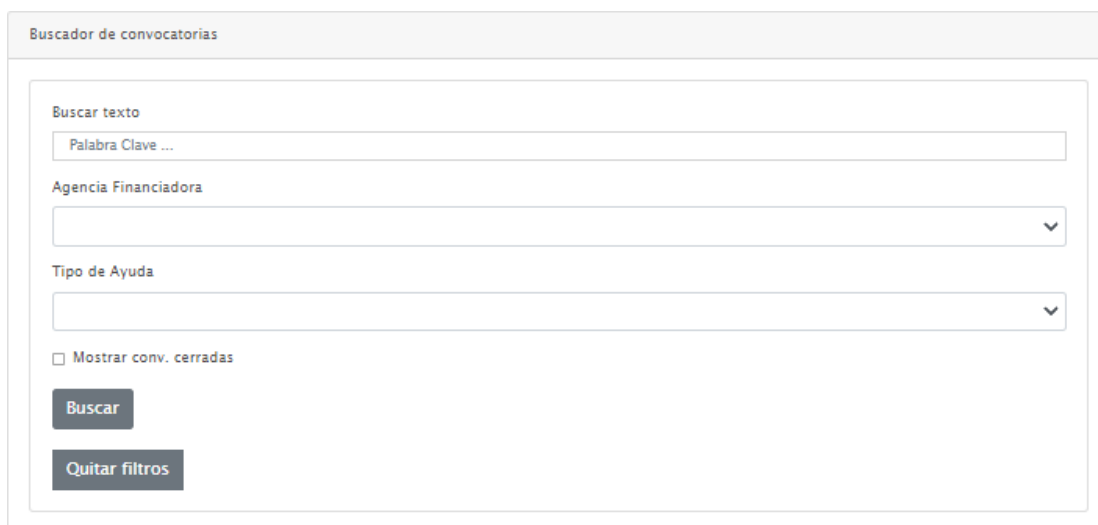
The screenshot shows a Google Form titled "Registro de Entrada/Salida Personal FIB". The instructions state: "Rellene los datos para registrar la entrada y la salida. La fecha y hora se registrará automáticamente." Below this, there is a link to "Iniciar sesión en Google para guardar lo que llevas hecho. Más información" and a red asterisk indicating a required field. The form has a section titled "Seleccionar lo que corresponda *" with a dropdown menu currently showing "Elige". Below this is a text input field labeled "Nombre y Apellidos *" with the placeholder "Tu respuesta". At the bottom, there are two buttons: "Enviar" (orange) and "Borrar formulario" (light orange).

Será necesario entrar en el formulario al inicio y al final de la jornada laboral para registrar tanto la hora de inicio como de fin de la misma.

7.4 Convocatorias de Financiación

La base de datos de convocatorias de financiación es accesible a través del buscador de convocatorias del IDIPHISA:

<https://convocatorias.idiphim.org/>



The screenshot shows a search interface titled "Buscador de convocatorias". It includes a search bar labeled "Buscar texto" with the placeholder "Palabra Clave ...". Below this are two dropdown menus: "Agencia Financiadora" and "Tipo de Ayuda". There is a checkbox labeled "Mostrar conv. cerradas". At the bottom, there are two buttons: "Buscar" and "Quitar filtros".

AYUDA	AGENCIA FINANCIADORA	FECHA LÍMITE	IMPORTE	ESTADO CONVOCATORIA
AYUDAS PREDOCTORALES AECC 2022. ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER	ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER	2021-10-28	22.000€/año	Abierta
BECA FENIN 2021. FUNDACIÓN JOSE LUIS CASTAÑO	FUNDACIÓN JOSE LUIS CASTAÑO	2021-10-30	6.000€	Abierta
CONVOCATORIA DE BECAS/AYUDAS DE INVESTIGACIÓN 2021. ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE UROLOGÍA	ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE UROLOGÍA	2021-11-01	40.000 o 25.000€/proyecto	Abierta
SOLICITUD DE POSICIONES PREDOCTORALES EN INPHINIT INCOMING. CONVOCATORIA 2022	LA CAIXA	2021-11-02	115.092 €	Abierta
ERC - SYNERGY GRANTS 2022. COMISIÓN EUROPEA	COMISIÓN EUROPEA	2021-11-10	Máximo 10.000.000€	Abierta
AYUDAS MERCK DE INVESTIGACIÓN 2022. FUNDACIÓN MERCK SALUD	FUNDACIÓN MERCK SALUD	2021-11-15	30.000€/ayuda	Abierta
AYUDANTES DE INVESTIGACIÓN Y TÉCNICOS DE LABORATORIO 2021. COMUNIDAD DE MADRID	COMUNIDAD DE MADRID	2021-11-15	- 22.500 euros/año para los contratos de ayudantes de investigación / 19.000 euros/año para los contratos de técnicos de laboratorio.	Abierta
MARIE SKŁODOWSKA-CURIE: INNOVATIVE TRAINING NETWORKS (ITN) 2021. COMISIÓN EUROPEA	COMISIÓN EUROPEA	2021-11-16	Se financiarán acciones de entre 1.300.000 y 4.000.000€.	Abierta

La información de la base de datos de convocatorias es enviada de forma periódica a través de la cuenta de correo:

- oficinaproyectos@idiphim.org

7.5 Bajas por enfermedad o accidente:

Siendo esta información de carácter general, se podrá dirigir a la sección de Recursos Humanos para aclarar cualquier duda al respecto.

La baja y los partes de confirmación de Incapacidad Temporal deberán presentarse en el **PORTAL DEL EMPLEADO** en el Servicio de Recursos Humanos desde el primer día a partir del hecho causante.

El parte de alta deberá presentarlo al día siguiente del hecho causante.

Para la tramitación de los accidentes de trabajo deberá personarse en el Servicio de Prevención y Riesgos Laborales e informar a RRHH

7.6 Actuaciones en caso de accidente de trabajo y emergencias

7.6.1 Servicio de Prevención de Riesgos Laborales:

La FIB tiene un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales contratado con la empresa FREMAP que tiene la misión de velar por la seguridad e integridad de sus trabajadores. Esta empresa es el órgano asesor de la Dirección en esta materia. Este servicio ha realizado la evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a su seguridad y salud, por tanto, aquellas circunstancias que requieran su actuación deberán ser comunicadas a la aseguradora.

Teléfono: 900 61 00 61

Para más información consulta la información en la intranet del IDIPHISA:

<https://intranet.idiphim.org/prevencion-de-riesgos-laborales/>

7.6.2 . Comité de Prevención de Riesgos Laborales:

El correo electrónico del Comité de PRL: pri.fib.ph@gmail.com

La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales está formada por:

- Belén Pérez
- Silvia Rosado
- M^a José Coronado
- Fernando Neira
- M^a Jesús Propios
- Begoña Sáenz de Tejada
- M^a Mercedes Silván Callejo (Técnico de Prevención de Quirón)

7.7 Tarjeta de identificación:

De conformidad con el Plan de Calidad Integral de los Servicios Sanitarios de la Comunidad de Madrid y el artículo 19 apartado ñ) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, es de obligado cumplimiento llevar en lugar visible la Tarjeta de Identificación mientras se desarrolla la actividad profesional en el Centro..

Al finalizar la vinculación con este centro debe procederse a su devolución.

7.8 Prohibición de fumar:

El Hospital, en el ejercicio de sus competencias y en cumplimiento de la Ley 28/2005 de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, modificada por la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, aplicó la prohibición de fumar en todo el recinto hospitalario. El Hospital está adherido a la Red de Hospitales sin Humo de la Comunidad de Madrid.

7.9 Órganos de representación de los trabajadores:

Según la legislación vigente, Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas se establece que cada cuatro años se renovarán los órganos de representación.

El Comité de Empresa está formado actualmente por 8 delegad@s:

- **Presidenta:** Raquel Castejón Díaz (CCOO).
- **Delegada P.R.L.:** Silvia Rosado García (CCOO).
- **Secretaria:** M^a Alejandra Sánchez López (CCOO).
- **Delegada P.R.L.:** José Coronado Albí (CCOO).
- **Delegada P.R.L :** Belén Pérez Sacristán (CCOO).
- **Vocal:** Laura Sanz Alcober (CCOO).
- **Vocal:** Trinidad Martín Donaire (CCOO).
- **Vocal:** Mercedes Fernández Otero (CCOO).

Los trabajadores de la Fundación podéis contactar para plantear cualquier iniciativa, reclamación o cuestión al siguiente correo electrónico:

comitefib.puertadehierro@gmail.com

La información relativa a las acciones desempeñadas por el Comité de Empresa, se efectuará mediante comunicaciones que serán fijadas en el tablón de anuncios de la planta 0 y mediante difusión vía correo electrónico, siempre que tengamos vuestro consentimiento escrito de que queréis formar parte de nuestro listado de distribución de información. Para ello podéis escribir también a nuestro correo electrónico.

Asimismo, existe una Comisión de Igualdad, órgano creado para velar para que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo sea eliminada. El correo electrónico es: comitefib.puertadehierro@gmail.com. El comité está formado por los siguientes miembros:

- D^a María Alejandra Sánchez López: masanchez@idiphim.org
- D^a Trinidad Martín Donaire: tmartin@idiphim.org
- D^a Ana Laura Sanz Alcober: lsalcober@salud.madrid.org
- D. Fernando Neira Álvarez: fneira@idiphim.org
- Elena de Miguel: edemiguel@idiphim.org
- D^a Begoña Saenz de Tejada Madina: bsaenz@idiphim.org

7.10 Aplicaciones Informáticas

El Hospital Universitario Puerta de Hierro Majadahonda dispone de una serie de aplicaciones para el trabajo diario de los profesionales y a las que pueden acceder el personal del IDIPHISA, algunas de las más importantes son las siguientes:

- **Selene:** Aplicación de gestión de pacientes que permite el acceso a la historia clínica de los mismos.
- **Novopath:** Aplicación para la gestión de los servicios de Anatomía Patológica.
- **Servolab:** Aplicación para la gestión de laboratorios de análisis clínicos.
- **Farmatools:** Aplicación que se emplea para la gestión de la farmacia hospitalaria.
- **Endobase:** Aplicación que se emplea para la gestión de endoscopias diagnósticas.
- **PICIS:** Aplicación que se utiliza para documentar el trabajo clínico y recoge de modo automático las lecturas de dispositivos médicos conectados a los pacientes.
- **PACS/RIS:** Sistema de archivo y comunicación de imágenes diagnósticas de pacientes.

Estas herramientas y aplicaciones informáticas son del Hospital, (no son de la Fundación) y por tanto requieren de un proceso de alta en las mismas y autorización expresa para su uso debidamente justificado. Deberá ser el Investigador principal el encargado de solicitar y confirmar el acceso a las mismas.

7.11 Credenciales de acceso corporativas

Llamamos “credencial de acceso corporativa” al usuario y contraseña que desde la se le proporciona a cada profesional y que les permite acceso a los principales sistemas de información, aplicativos y herramientas corporativas, como pueden ser correo electrónico, internet, etc.

7.12 Servicio de correo electrónico corporativo

La finalidad del correo electrónico es facilitar la comunicación y colaboración y debe ser utilizado para fines exclusivamente laborales.

Es importante utilizar el email que se proporciona en la Fundación para poder recibir todas las comunicaciones que se envían desde la misma.

Los profesionales del Instituto de Investigación dispondrán, siempre y cuando sea necesario en el desempeño de su actividad diaria, de una dirección de correo electrónico, única y personal, para uso dentro de sus funciones.

7.13 Certificación UNE 166002:2014

El Instituto de Investigación Sanitaria Puerta de Hierro – Segovia de Arana tiene la certificación en UNE 166002:2014. Esta certificación es para las actividades: **"Gestión de programas y proyectos de investigación clínica y otras actividades conexas en el campo de la biomedicina"**.

https://investigacionpuertadehierro.com/wp-content/uploads/2019/09/Certificado_Norma_UNE166_IDIPHISA.pdf

Este reconocimiento hace de la gestión de la Investigación, Desarrollo e Innovación, un sistema consistente en nuestro centro.



Puede acceder a diferentes documentos del sistema de gestión I+D+i desde la intranet del IDIPHISA como el Manual de Calidad, el Manual de Procedimientos, el Manual de Procesos entre otros.

El IDIPHISA es el primer Instituto de Investigación Sanitaria acreditado en la Comunidad de Madrid que consigue la certificación conforme a los requisitos de la norma UNE 166002:2014.

La Norma UNE 166002 proporciona un marco de sistematización de las actividades de I+D+i.

7.14 Biblioteca

La Biblioteca del hospital está ubicada en la planta 1, en el edificio anexo al hospital.

- Contacto: Cristina Escudero
- Tlf de contacto: 91 191 78 73/ 74
- Extensión: 417873/74

8 CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

8.1 Ley de protección de datos

Como trabajadores de este centro tenemos la obligación de cumplir lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), y en el RD 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley (RDLOPD).

Estas normas de seguridad afectan al desarrollo de las funciones respecto al tratamiento de datos de carácter personal y datos de salud para toda persona que acceda a los Sistemas de Información y Documentación Sanitaria No Automatizada del Centro Hospitalario (usuario-trabajador).

El usuario-trabajador, accederá a los datos contenidos en los Sistemas de Información y Documentación del ISS, entre los que se encuentran datos sensibles relativos a la salud de las personas, especialmente protegidos por la legislación vigente.

En el acceso a dichos Sistemas de Información y Documentación, tiene el COMPROMISO como usuario-trabajador de este centro, de respetar todas las normas y medidas de seguridad aplicables de NIVEL ALTO, así como el "Código de Buenas Prácticas para Usuarios de Sistemas Informáticos" emitido por Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, aprobado por Orden 1943/2005 del Consejero y disponible en la Intranet de Consejería, así como el "Manual de Funciones y Obligaciones de los Trabajadores" del Centro Hospitalario que se encuentra ubicado en la Intranet del Hospital (Apartado de "Seguridad de la Información" en el área de "Iniciativas Globales") junto con el "Decálogo de Buenas Prácticas en materia de Seguridad de la Información" y otros procedimientos de seguridad pertinentes.

Y como trabajador de este centro nos comprometemos a:

- Limitar su acceso a los datos y operaciones que sean imprescindibles para la finalidad de EJERCER LAS FUNCIONES PROFESIONALES CORRESPONDIENTES AL PUESTO ASIGNADO.
- Dicho acceso deberá restringirse a los datos que sean estrictamente necesarios para la finalidad descrita, y sólo durante el tiempo preciso.
- Mantener el más estricto secreto acerca de los datos accedidos, incluso una vez finalizadas las acciones que motivaron el acceso y/o su vinculación con el Centro Hospitalario.
- Custodiar diligentemente y no compartir sus claves de acceso.
- No imprimir, ni realizar exportaciones, copias o volcados de los datos accedidos a ningún soporte (incluido el disco de los ordenadores), ni a otros documentos o ficheros.
- No acceder a datos correspondientes a las siguientes personas, salvo que se obtenga el consentimiento expreso del titular de los datos:
 - o Personas con cualquier tipo relación (afectiva, familiar, laboral o de cualquier otro tipo) con el usuario.

El acceso al sistema, por motivos de seguridad será monitorizado, de conformidad con el artículo 103 del RDLOPD.

8.2 Consideraciones sobre las buenas prácticas en materia de seguridad de la información

- 1) Acceder sólo a aquella información necesaria para el desarrollo de las funciones correspondientes al puesto de trabajo y observar el deber de secreto profesional respecto de los datos de carácter personal.
- 2) Mantener secreta la clave de acceso a los sistemas de información evitando prestarla o anotarla en soportes papel o informáticos cuya seguridad pueda verse comprometida.
- 3) Utilizar sólo la cuenta de correo corporativa en el ámbito profesional, cifrando en todo caso los datos sensibles que se envíen.
- 4) Eliminar de forma definitiva cualquier fichero de trabajo o fichero temporal, tanto en soporte informático como papel, que contenga datos sensibles y no almacenar en los equipos locales datos sensibles o valiosos.
- 5) Asegurar la existencia de copia de seguridad de todos los datos
- 6) Bloquear los equipos que muestren o tengan acceso a datos sensibles cuando no se atiendan y recoger los documentos en papel con datos sensibles que pudieran permanecer en impresoras o mesas de reunión. Los documentos con datos personales deberán ser destruidos de forma segura, y nunca ser tirados directamente a la basura.
- 7) Queda prohibida la extracción de información de los sistemas corporativos a dispositivos portátiles. En caso de necesidad y previa autorización para realizar la extracción, deben ser almacenados siempre en lugar seguro (bajo llave). Además, siempre que se pueda, deben ser cifrados y anonimizados (si son datos personales).
- 8) Prevenir las infecciones por virus y software malicioso que comprometen la seguridad de la información, evitando el uso de llaveros y discos USB sin su análisis previo, la apertura de correos electrónicos sospechosos, la instalación de programas software no homologados o el acceso a sitios web inseguros.
- 9) Comunicar cualquier incidente en materia de seguridad de la información o cualquier necesidad relacionada a través de los cauces definidos en el Hospital y en la Fundación.
- 10) Conocer la legislación y la normativa de aplicación en materia de seguridad de la información, en especial la Orden 1943/2005, del Consejero de Sanidad y Consumo, por la que se aprueba el código de buenas prácticas para usuarios de sistemas informáticos de la Consejería de Sanidad y Consumo, así como el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

9 CÓMO LLEGAR A LA FIB HUPHM

9.1 Accesos al centro

El Hospital Universitario Puerta de Hierro Majadahonda es uno de los hospitales de referencia de la Comunidad de Madrid, está situado en la calle Joaquín Rodrigo, nº 2 del municipio de Majadahonda 28222 de Madrid. Tiene varios accesos de entrada a sus edificios.

- Acceso principal: calle Joaquín Rodrigo (área sur del edificio).
- Urgencias: calle Manuel de Falla (área norte del edificio).
- Consultas: accesos por el área norte y el área sur (edificio Consultas)
- Admisión y Hospitalización: accesos por el área norte y área sur (edificio de Consultas).
- Instituto de Investigación Biomédica Segovia de Arana: área este del edificio



9.2 Transporte público

9.2.1 Autobuses

Las líneas de autobuses que tienen parada en las proximidades del Hospital son las siguientes:

- Línea 567. Majadahonda Hospital-Villaviciosa de Odón.
- Línea 633. Majadahonda Hospital-Galapagar-Colmenarejo
- Línea 653. Majadahonda Hospital (por estación FF.CC.)-Madrid (Moncloa-Dársena 38).
- Línea 655. Majadahonda Hospital-Madrid (Moncloa-Dársena 38).
- Línea 650A. Línea Circular Hospital-Majadahonda-Pozuelo-Hospital.
- Línea 650B. Línea Circular. Hospital-Pozuelo-Majadahonda-Hospital.
- Línea 626. Villanueva de la Cañada-Majadahonda Hospital-Las Rozas.
- Línea 667. San Lorenzo del Escorial-Majadahonda Hospital (por Galapagar).
- Línea 685. Majadahonda Hospital-Las Rozas-Guadarrama-Navacerrada.
- Línea 626. Las Rozas- Majadahonda (Urgencias Hospital)-Villanueva de la Cañada • Línea 580. Majadahonda Hospital-Brunete

Asimismo, desde todos aquellos municipios que disponen de servicio ferroviario, existe la posibilidad de realizar un trasbordo de las diferentes líneas en la estación de Majadahonda al servicio urbano:

- Línea L1 Circular. (Hospital-Estación FF.CC.).
- Línea L2 Circular. Hospital-Estación FF.CC.

9.2.2 Taxi.

Paradas en la puerta principal y en la puerta de consultas externas.

9.3 Teléfonos de contacto

9.3.1 Hospital Universitario Puerta de Hierro

- Llamadas desde el exterior al hospital: 91-191 60 00
- Llamadas a centralita: 416000

9.3.2 Fundación Investigación Biomédica

- Secretaría: 91 191 76 45

10 ANEXOS

A continuación, se ofrece un breve extracto de los documentos “Protocolo contra el acoso” y “Plan de Igualdad” cuya totalidad de dichos documentos están disponibles y se pueden consultar y en la Intranet del IDIPHISA

- <https://intranet.idiphim.org/wp-content/uploads/2021/03/Protocolo-de-acoso-firmado.pdf>
- <https://intranet.idiphim.org/wp-content/uploads/2021/03/Plan-de-igualdad-firmado-.pdf>

10.1 PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas en quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y para la propia empresa, afectando al normal funcionamiento de la entidad, al clima laboral, a los índices de productividad, competitividad y rentabilidad, a la motivación de la plantilla, al grado de rotación de sus empleados, a la imagen externa de la organización, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa en no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

10.1.1 DEFINICIONES:

- **ACOSO SEXUAL:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- **DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD:** Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

10.1.2 TIPOLOGÍAS DE CONDUCTAS REFERENTES AL ACOSO SEXUAL

1. VERBALES

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2. CONDUCTAS NO VERBALES

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3. CONDUCTAS DE CARACTER FÍSICO

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales.

4. USO DE CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS POR EL HECHO DE SER MUJER U HOMBRE

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas de otro sexo
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

5. TIPOLOGÍAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A CAUSA DEL EMBARAZO O LA MATERNIDAD

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

10.2 PLAN DE IGUALDAD

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

En la FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO PUERTA DE HIERRO-MAJADAHONDA hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad:

Según establece la Ley de Igualdad (Art. 46) el presente Plan contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, haciendo hincapié en al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina si la hubiere.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Para ello, la empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad a través de una consultora externa.

Se realizarán evaluaciones anuales, desde la entrada en vigor del plan estudiándose los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

10.3 POLÍTICA DE I+D+i



En la Unidad de Gestión de I+D+i se ha definido una Política que expresa el compromiso de cumplir con los requisitos de la Norma UNE-166002, proporciona un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de I+D+i y hacerla adecuada al propósito de la organización.

Está orientada a mejorar la salud de los ciudadanos, centrándose por tanto en el desarrollo de una investigación traslacional que implique una mejora constante de la actividad asistencial y por tanto que mejore la calidad de vida de la población:

Aseguramos que los proyectos de I+D+i cumplen con los requisitos necesarios y se enfocan a las áreas prioritarias. El sistema dispone de un conjunto de procedimientos que debe ayudar al logro de objetivos y a la correcta asignación de los recursos implicados.

La política de I+D+i, además asume a través de los "investigadores principales (IP)" el reto de motivar y liderar a todo el equipo humano que la conforma, fomentando a su vez la aparición de líderes dentro del desarrollo de todos los procesos y actividades que se llevan a cabo. Para potenciar el desarrollo del personal y de sus habilidades, de forma que redunde en un desempeño más eficaz y eficiente, se planificarán y desarrollarán las acciones formativas que se consideren necesarias teniendo en cuenta la disponibilidad económica existente. Además, la mejora continua es un objetivo permanente de todos y referido a todas las actividades desarrolladas.

La FIBHUPHM como organismo encargado de la administración y gestión financiera, se compromete a cumplir los requisitos legales y reglamentarios que le son de aplicación.

La política está documentada y ha sido difundida con el objeto de que sea entendida y aplicada asegurándose de que todos son conscientes de la importancia de las actividades y de cómo contribuyen al logro de los Objetivos. Su contenido se revisa durante la Reunión de Revisión del sistema para adecuarla a los posibles cambios.

La política de I+D+i está disponible en la web del INSTITUTO:

- <https://investigacionpuertadehierro.com/politica-de-idi/>

10.4 HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS (HRS4R)



El Instituto de Investigación Sanitaria Puerta de Hierro – Segovia de Arana firmó y envió a la Comisión Europea en marzo de 2018 la declaración de compromiso con los principios de la “**Carta para Investigadores Europeos**” y el “**Código de conducta para la contratación de investigadores**”.

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

La estrategia HRS4R es una herramienta puesta en marcha por la Comisión Europea para apoyar a las universidades e instituciones de investigación y a las organizaciones que financian la investigación en la aplicación de la Carta europea del investigador y del Código de conducta para la contratación de Investigadores, que tienen por objeto contribuir al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo para los investigadores.

La carta y el código de conducta son recomendaciones de la Comisión a los Estados miembros que son invitados a aplicarlas voluntariamente:

- **European Charter for Researchers:** La Carta Europea del Investigador es un conjunto de principios generales y requisitos que definen los papeles, las responsabilidades y los derechos de los investigadores y empresarios y proveedores de fondos.
- **Code of Conduct for the Recruitment of Researchers:** El Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, que no difiere mucho de las reglas estándar que rigen las contrataciones, subraya la importancia de los procedimientos de contratación, abiertos y transparentes, y de los comités de selección diversos y experimentados.

Logo HR

El sello de calidad concedido por la Comisión Europea “**HR Excellence in Research**” identifica a las instituciones que generan y apoyan la existencia de un entorno estimulante y favorable al trabajo de investigación.

Hasta ahora, 428 organizaciones, 86 de ellas españolas, han recibido el logo HR Excellence in Research.

El IDIPHISA acoge y apoya las recomendaciones de la Comisión Europea que contienen la «Carta Europea de Investigadores» y el «Código de Conducta para el Reclutamiento de Investigadores». Asimismo, se compromete, de acuerdo con sus políticas internas, a desarrollar su estrategia de recursos humanos, adhiriéndose a las recomendaciones y los principios enunciados en la Carta y el Código y a garantizar la transparencia, la accesibilidad, la equidad y la búsqueda de la excelencia en la contratación de investigadores.

HRS4R en el IDIPHISA

El procedimiento completo contiene los cinco pasos siguientes:

1. Elaboración de un riguroso Análisis Interno.
2. Publicación de la Estrategia de la Institución en la página web corporativa.
3. Evaluación y aprobación de la estrategia por la Comisión.
4. Aplicación y autoevaluación continua del proceso por parte de la institución.
5. Y, por último, que la Comisión evalúe externamente la Estrategia y su despliegue cada cuatro años tras el inicio del proceso.

En abril de 2019, se ha enviado a la Comisión Europea para su evaluación tanto el análisis del GAP como el Plan de Acción realizado por el IDIPHISA. El Plan de Acción del IDIPHISA puede descargarse del siguiente enlace:

<https://bit.ly/3C2zlt7>

Iniciativas específicas HR en el IDIPHISA:

<https://investigacionpuertadehierro.com/iniciativas-especificas-hr-en-el-idiphisa/>

Enlaces relacionados:

- <https://euraxess.ec.europa.eu/>
- <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>
- <https://www.youtube.com/watch?v=Hu12ivHZV4I>



**INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA
PUERTA DE HIERRO - SEGOVIA DE ARANA**
Hospital Universitario Puerta de Hierro Majadahonda