



**convenio Colectivo Estatutario
de Empresa de la Fundación
Instituto Valenciano de Oncología.**

FIVO 2008-2011

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FUNDACIÓN INSTITUTO VALENCIANO DE ONCOLOGÍA.

Sumario:
CAPÍTULO I.
▪ Artículo 1. Ámbito de aplicación.
▪ Artículo 2. Ámbito territorial.
▪ Artículo 3. Ámbito temporal.
▪ Artículo 4. Denuncia y prórroga.
CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.
▪ Artículo 5. Organización del trabajo.
CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN, DEFINICIÓN Y CALIFICACIÓN.
▪ Artículo 6. Clasificación y definición de las categorías profesionales.
CAPÍTULO IV. EXCEDENCIAS.
▪ Artículo 7. Excedencia voluntaria.
▪ Artículo 8. Excedencia forzosa.
▪ Artículo 9. Excedencia especial por maternidad.
▪ Artículo 10. Excedencia por cuidado de familiares.
CAPÍTULO V. JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS.
▪ Artículo 11. Jornada de trabajo.
▪ Artículo 12. Condiciones particulares.
▪ Artículo 13. Distribución de la jornada de trabajo.
▪ Artículo 14. Domingos y festivos.
▪ Artículo 15. Vacaciones.
▪ Artículo 16. Permisos.
▪ Artículo 16 bis. Reducción de jornada.
CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES.
▪ Artículo 17. Salario base.
▪ Artículo 18. Plus de convenio.
▪ Artículo 19. Prima asistencia.
▪ Artículo 20. Trienio lineal.
▪ Artículo 21. Antigüedad.
▪ Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.
▪ Artículo 23. Participación en beneficios.
▪ Artículo 24. Horas extraordinarias.
▪ Artículo 25. Plus de especialidad.
▪ Artículo 26. Plus de jefatura.
▪ Artículo 27. Plus de transporte.
▪ Artículo 28. Ayuda familiar.
▪ Artículo 29. Ayuda social.
▪ Artículo 30. Seguro libre.
▪ Artículo 31. Prestaciones por enfermedad.
▪ Artículo 32. Condiciones más beneficiosas.
▪ Artículo 33. Cláusula de descuelgue.
CAPÍTULO VII. COMISIÓN PARITARIA.
▪ Artículo 34. Definición y composición.
▪ Artículo 35. Competencias.
▪ Artículo 36. Funcionamiento.

▪ Artículo 37. Resoluciones.
CAPÍTULO VIII. EMPLEO.
▪ Artículo 38. Clasificación del personal según su permanencia.
▪ Artículo 39. Forma del contrato.
▪ Artículo 40. Modalidades de contratación.
▪ Artículo 41. Periodos de prueba.
▪ Artículo 42. Ceses y despidos.
▪ Artículo 43. Movilidad funcional.
▪ Artículo 44. Garantía de empleo.
CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES.
▪ Artículo 45. Derechos de asociación y reunión.
▪ Artículo 46. Acumulación de horas sindicales.
▪ Artículo 47. Plantillas.
▪ Artículo 48. Comité de Seguridad y Salud.
CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.
▪ Artículo 49. Faltas.
▪ Artículo 50. Calificación.
▪ Artículo 51. Graduación de faltas.
CAPÍTULO XI. VARIOS.
▪ Artículo 52. Jubilación.
CAPÍTULO XII. SISTEMA DE CARRERA Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LA FIVO.
▪ Artículo 53. Objeto de carrera y desarrollo.
▪ Artículo 54. Definición.
▪ Artículo 55. Ámbito de aplicación.
▪ Artículo 56. Características.
▪ Artículo 57. Requisitos de acceso y encuadramiento.
▪ Artículo 58. Revisión y reconocimiento de grados.
▪ Artículo 59. Supuestos exceptuados para el cómputo de encuadramiento de grado.
▪ Artículo 60. Reconocimiento de servicios previos y encuadramiento en el grado correspondiente.
▪ Artículo 61. Grados de la carrera y desarrollo profesional.
▪ Artículo 62. Áreas de evaluación.
▪ Artículo 63. Solicitud de evaluación de grado.
▪ Artículo 64. Procedimiento de evaluación de grado.
▪ Artículo 65. Comité de Evaluación.
▪ Artículo 66. Comisión para resolver los conflictos en materia de encuadramiento y de evaluación de grado.
▪ Artículo 67. El grado 0 o inicial.
▪ Artículo 68. El grado 1.
▪ Artículo 69. El grado 2.
▪ Artículo 70. El grado 3.
▪ Artículo 71. El grado 4.
▪ Artículo 72. Retribución de los grados de carrera y desarrollo profesional.
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.
ANEXO I. Clasificación y definición de las categorías profesionales.
ANEXO II. Tablas salariales 2008.

Convenio Colectivo Estatutario de Empresa de la Fundación Instituto Valenciano de Oncología. FIVO 2008-2011

Exposición de motivos

Las partes negociadoras reconocen que debido a la gran dificultad que se ha generado para llegar a un acuerdo en la Mesa Sectorial del Convenio de la Sanidad Privada de Valencia, en cuanto a la aplicación de la carrera y del desarrollo profesional, de cuyo objeto principal es el fin de la negociación del presente convenio colectivo estatutario de empresa, para dar cumplimiento a la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, a través de sus representantes sindicales, es decir, Comité de Empresa.

Todo el personal de la institución y la dirección asumen, como objetivo, la aplicación de la carrera y del desarrollo profesional en la Fundación IVO (en adelante FIVO), cuyo fin es mejorar la implicación, la participación y la corresponsabilización de todos los profesionales de la institución, ya que es fundamental para una buena calidad asistencial y para la gestión sanitaria, cuyo objetivo básico de esta institución es la satisfacción de las necesidades y expectativas de los pacientes de la Fundación IVO

Por todo lo anterior se concierta y formaliza el presente.

Convenio Colectivo Estatutario de Empresa de la Fundación IVO

CAPÍTULO I.

Artículo 1. **Ámbito de aplicación.**

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la FIVO.

Artículo 2. **Ámbito territorial.**

Su ámbito de aplicación territorial se concreta a los centros de trabajo existentes en la provincia de Valencia.

Artículo 3. **Ámbito temporal.**

La vigencia del convenio será desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre 2011, debiéndose publicar en el Boletín Oficial de la provincia, y sus efectos salariales y asistenciales de toda clase se retrotraerán al 1 de enero de 2008.

El complemento previsto en el artículo 23 del Convenio Colectivo de la Sanidad Privada de Valencia año 2006/2007 queda sustituido indefinidamente, compensándose por el artículo 20 del Convenio Estatutario de la FIVO y, además, por complemento económico de la carrera y desarrollo profesional que se acuerda en el artículo 72 del Convenio Estatutario de la FIVO.

Artículo 4. **Denuncia y prórroga.**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo, es decir, cuyo fin es el 31 de diciembre de 2011.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año, por tática reconducción.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización del trabajo dentro de las normas contenidas en el presente convenio y de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, es facultad de la dirección de la empresa con las limitaciones establecidas en las leyes.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de calidad y de condiciones de trabajo en las empresas del sector.

CAPÍTULO III. - CLASIFICACIÓN, DEFINICIÓN Y CALIFICACIÓN.

Artículo 6. Clasificación y definición de las categorías profesionales.

La clasificación y definición de las categorías se expresan en el anexo I.

CAPÍTULO IV.- EXCEDENCIAS.

Artículo 7. Excedencia voluntaria.

Los/as trabajadores/as que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, prorrogable de año en año hasta su duración máxima.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la empresa en el plazo de quince días o de cinco días si se tratara de un caso de urgente necesidad.

El/la trabajador/a acogido/a a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Reincorporación. El/la trabajador/a deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días al vencimiento de la excedencia solicitada. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la empresa.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un contrato de interinidad, éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

Artículo 8. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Se concederá por:

- a. Designación o elección para un cargo público.
- b. Para el ejercicio de funciones sindicales. El/la trabajador/a que haya sido elegido para un cargo sindical, de ámbito comarcal o superior, podrá, asimismo, solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento.

Reincorporación. El/la trabajador/a deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese de su cargo objeto de la excedencia forzosa.

Artículo 9. Excedencia especial por maternidad.

El/la trabajador/a, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cuatro años que podrá disfrutarse de manera fraccionada, pudiendo ser de hasta ocho en caso de hijos que sean disminuidos físicos o psíquicos y comenzará:

- a. La trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o el/la trabajador/a en el momento en que se efectúe la adopción.
- b. En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o el/la trabajador/a en el momento en que se efectúe la adopción.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida.

El período en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación, todo ello con arreglo a la Ley Orgánica 3/2007 o legislación vigente posterior.

Reincorporación. El/la trabajador/a deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva.

Artículo 10. Excedencia por cuidado de familiares.

Tendrán derecho a un período de excedencia de duración máxima de tres años, que se puede fraccionar, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida, o que, aún desempeñándola, no supere el salario mínimo interprofesional.

El período en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia a efectos de antigüedad y de reserva de puesto de trabajo se computará conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 o legislación posterior.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Reincorporación. El/la trabajador/a deberá solicitar por escrito la reincorporación con una antelación mínima de 30 días a su vencimiento. En caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

CAPÍTULO V.- JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS.

Artículo 11. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 1.780 horas anuales de trabajo efectivo, siendo el límite máximo de 40 horas semanales, de promedio, para cada ciclo de turnos de trabajo.

Se recomienda a las empresas estudiar la posibilidad de que el personal pueda disfrutar sábados libres alternos, garantizando los servicios necesarios y sin que suponga disminución ni aumento, por ningún concepto, de la jornada anual. En donde exista representación de los/as trabajadores/as se estudiará conjuntamente.

Los/las trabajadores/as cuya jornada diaria continuada exceda de 6 horas, dispondrán de un tiempo de descanso de 15 minutos, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Las empresas normalizarán sus horarios de trabajo, de forma que los trabajadores/as que presten sus servicios haciendo jornada nocturna, ésta sea con las siguientes condiciones:

- a. Dicha jornada será como máximo de nueve horas.
- b. Dichas noches serán alternas, con el festivo correspondiente por semana.
- c. Se abonarán sin recargo alguno, en contraprestación a no efectuarse la jornada semanal normal, que se percibirá íntegra.

Artículo 12. Condiciones particulares.

Con independencia a lo establecido en el artículo anterior, se respetarán las fórmulas anteriores que no se opongan a la legislación vigente, que a la entrada en vigor del presente convenio se hayan pactado entre la empresa y los trabajadores/as, o sus representantes.

En aquellos supuestos en los que se produzca algún ajuste en la reducción de la jornada aquella será efectuada en jornadas completas, correspondiendo a la dirección de la empresa su organización.

Artículo 13. Distribución de la jornada de trabajo.

A los únicos efectos de la elaboración de las planillas de turnos, el trabajo realizado en horario de noche cumplirá las siguientes normas:

- a. Deberá compensarse al día siguiente, no pudiendo asignarse turno alguno en el mismo.
- b. Computará como 13 horas y 20 minutos, en la equivalencia de que tres noches trabajadas equivalen a 40 horas.

Estas normas serán de obligatorio cumplimiento y, en ningún caso, serán de aplicación para lo dispuesto en el artículo 24 del presente convenio.

Artículo 14. Domingos y festivos.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un día de descanso compensatorio y supletorio por cada cuatro días festivos trabajados. Estos días se disfrutarán de mutuo acuerdo entre los trabajadores/as y empresas, y dentro del año natural en que se hayan devengado. En caso de fracciones, se acumularán al año siguiente.

Cuando alguno de los días festivos así declarados en el calendario laboral oficial coincida con el día semanal de descanso del/de la trabajador/a, éste tendrá derecho a disfrutar de otro día, en compensación, que se determinará de común acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.

Artículo 15. Vacaciones.

Los/las trabajadores/as disfrutarán de un mes natural de vacaciones a partir del año de antigüedad en la empresa o treinta días naturales si se disfrutan fraccionadas. En este caso podrá disfrutarse en dos períodos, sin que ninguno sea inferior a siete días naturales consecutivos. La suma total de los períodos será de treinta días naturales.

Cuando el calendario vacacional de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, del parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los/las trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo en servicio prestado, computando por un mes las fracciones inferiores a este período.

Las vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio, agosto y septiembre, salvo petición escrita y razonada del/de la trabajador/a hecha con quince días de antelación, como mínimo, a la fecha del comienzo de disfrute, y siempre que lo permita el servicio o las necesidades reales de la empresa.

La falta de contestación por parte de la empresa dentro de los cinco días hábiles siguientes a la petición se entenderá como aceptación de la misma.

La elección de turnos de vacaciones será rotatoria por la antigüedad en la categoría y por estamentos o unidades funcionales, empezándose a elegir el primer año por este orden.

El que elija en primer lugar pasará al último de la lista para el año siguiente, siguiendo el mismo sistema para años sucesivos.

Artículo 16. Permisos.

Primero.-Permisos retribuidos.

Los permisos retribuidos serán:

- a. En caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, cinco días a partir del hecho causante. En los supuestos en que por enfermedad grave se produzca hospitalización, estos días podrán utilizarse

seguidos o alternados. Serán dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de suegros, cuñados, abuelos y nietos.

Cuando se precise traslado fuera de la provincia de Valencia con tal motivo se concederán dos días más.

- b. Por razones de matrimonio propio o inscripción en el Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, se tendrá derecho a licencia de quince días naturales de duración que pueden acumularse al período vacacional, y no se disfrutarán necesariamente a continuación del hecho causante, debiéndose disfrutar en un período no superior a seis meses.
- c. En caso de nacimiento y adopción de hijo/a, cinco días, más trece días tal como establece la Ley Orgánica 3/2007 (permiso de paternidad).
- d. Un día por traslado de domicilio habitual.
- e. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f. Para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros de enseñanza, durante el día de celebración aun cuando sea compatible con la jornada laboral o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.
- g. Diez días al año para acudir a congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que viene desempeñando o esté relacionado con su formación profesional, previo acuerdo con la empresa.
- h. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas (2 semanas) a continuación de finalizar el descanso maternal.
- i. Se concederá dos días de permiso retribuido para asuntos propios, cuya fecha de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a. Para el personal que preste sus servicios en turno fijo de noches de 27 horas, los días de asuntos propios se consumirán mediante el disfrute de una noche.

Se concederá un día de asuntos propios a partir de enero de 2010, y la parte proporcional al turno fijo de noches, sumándose a los días citados en el párrafo anterior, por lo que a partir del 2010 serán tres días de asuntos propios.

En ningún caso podrán descontarse estos permisos de las vacaciones reglamentarias.

- k. Se concederá permiso por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

Segundo.-Permisos no retribuidos.

El/la trabajador/a, por motivos justificados, siempre y cuando no perjudique la marcha normal del trabajo, tendrá derecho a disfrutar permisos no retribuidos de hasta doce meses como máximo, previa solicitud escrita, con una antelación de al menos 30 días sobre su inicio. En caso de urgencia este plazo podrá reducirse por mutuo acuerdo de las partes.

Este permiso se concederá una sola vez al año. No se concederán nuevos permisos hasta transcurrido un año del disfrute de la anterior.

La empresa podrá cursar la baja en Seguridad Social mientras dure esta licencia.

El número de permisos no excederá del 5 por 100 o fracción de la plantilla del centro, con un mínimo de una persona.

Al término del permiso el/la trabajador/a se reintegrará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes de su concesión.

Artículo 16 bis. Reducción de jornada.

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de ocho años o una persona discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

CAPÍTULO VI.- RETRIBUCIONES.

Primero.-Salariales.

Artículo 17. Salario base.

La retribución básica del sistema pactado es el salario base que consta en el anexo II (tablas salariales), según categoría. Cuando se incremente el salario mínimo interprofesional se elevará el salario base del convenio hasta dicho salario mínimo, a costa del plus de convenio, siempre que aquél fuese inferior al salario mínimo interprofesional.

Artículo 18. Plus de convenio.

Será el que consta en el anexo II (tablas salariales), según categoría.

Artículo 19. Prima asistencia.

Todos los trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría profesional, percibirán una prima por día trabajado o mensual, cuando no se falte ningún día; sus cuantías se fijan en los anexo II (tablas salariales).

El 50 por 100 de este plus de asistencia se perderá si se cometen más de tres faltas de puntualidad por mes natural y con un total de treinta minutos, y se perderá en su totalidad cuando las faltas de puntualidad sean superiores a las seis y con un total de sesenta minutos.

Artículo 20. Trienio lineal.

1. Se establece a partir de 1 de enero de 2008 un nuevo concepto, reflejándose en la nómina conceptualmente como trienio lineal y se generará cada tres años. Se retribuirá

a partir del 1 de enero de 2011 para todas las categorías. La cuantía establecida es de 28 euros que se abonará en quince pagas. Que se reflejará en las tablas salariales del año 2011, dentro de anexo II.

Artículo 21. Antigüedad.

1. El trabajador que a fecha 31 de diciembre de 2007 no haya devengado el correspondiente trienio o quinquenio, se le abonará en un solo y nuevo concepto la parte proporcional del tiempo devengado para llegar hasta ese trienio o quinquenio en el momento de la firma del presente convenio, sumándose el denominado trienio modular y los trienios y quinquenios generados; apareciendo en el recibo de salario como antigüedad consolidada.
2. Con fecha 1 de enero de 2008 no surtirá efecto alguno la antigüedad establecida de forma porcentual en el convenio colectivo para la sanidad privada de la provincia de Valencia, quedándose sin efecto alguno cualquier referencia a la citada forma de pago de la antigüedad establecida en dicho convenio colectivo.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

Dos mensualidades, cada una de ellas consistentes en el salario base más plus convenio, más el trienio lineal (cuya retribución se efectuará con fecha 1 de enero de 2011) y el nuevo concepto de antigüedad consolidada.

Estas gratificaciones serán hechas efectivas, una de ellas, la de verano, la segunda quincena del mes de junio y la otra, la de invierno, la segunda quincena del mes de diciembre.

Artículo 23. Participación en beneficios.

Consistirá en el abono de una mensualidad del salario base más trienio lineal (cuya entrada en vigor retributiva es a fecha 1 de enero de 2011) y el nuevo concepto de antigüedad consolidada en su caso, más plus convenio, y deberá hacerse efectiva la segunda quincena del mes de marzo del año siguiente al que se produzca el derecho.

Al personal que hubiese ingresado o cesado en el año se le abonará la parte proporcional.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas, de trabajo efectivo, que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo tal y como se regula en el artículo 11 del presente convenio. Las horas extraordinarias se incrementarán en un 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Se mantendrán los recargos superiores que las empresas viniesen abonando, haciéndose constar su cuantía en el acta del Comité de Empresa, y se seguirá idéntica norma cuando quieran implantarse recargos superiores a los mínimos legales.

Artículo 25. Plus de especialidad.

El personal de enfermería, ayudante de investigación, auxiliar de enfermería, técnicos especialistas y auxiliar sanitario que desempeñen una especialidad percibirán un 15 por 100 más de su salario base.

Artículo 26. Plus de jefatura.

Primero.-El personal de enfermería (matronas, enfermeros/as) que desempeñen una jefatura recibirá un 10 por 100 más de su salario base.

Segundo.-Extrasalariales.

Artículo 27. Plus de transporte.

Se establece para todo el personal un plus de transporte por día efectivamente trabajado, su cuantía se fija en el anexo II.

Artículo 28. Ayuda familiar.

La institución completará, hasta alcanzar las cuantías mínimas que se determinen en el anexo II por matrimonio y por hijos, las prestaciones familiares de la Seguridad Social a que tengan derecho los/las trabajadores/as.

Artículo 29. Ayuda social.

La empresa pagará en concepto de ayuda social preescolar la cantidad que se fija en el anexo II, a cada trabajador/a que reúna las siguientes condiciones:

- a. Que tenga hijos menores de seis años incluidos en su documento de inclusión de beneficiarios (cartilla de asistencia sanitaria).
- b. Dichas cantidades se pagarán desde el momento en que dichos hijos cumplan los cuatro meses de edad.
- c. Que lleve a sus hijos bajo su responsabilidad a un centro preescolar, guardería, o que lo confíe al cuidado de personas particulares. En todo caso, el/la trabajador/a afectado tiene la obligación de presentar a la empresa el recibo de cualquiera de estos centros o personas.
- d. Una vez cumplidos por el niño los seis años, esta ayuda se percibirá hasta el final del curso escolar en que se encuentre cuando dicho cumplimiento de edad tenga lugar.

Artículo 30. Seguro libre.

La FIVO, consciente de los riesgos inherentes a todas las personas vinculadas con las actividades sanitarias, cubrirán, bien por sí o por una empresa aseguradora, la responsabilidad que pueda corresponderles por defectos de los medios de trabajo legalmente aprobados.

Artículo 31. Prestaciones por enfermedad.

Primera.-La empresa completará hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales, mensuales fijas y periódicas en caso de incapacidad transitoria, durante el tiempo que dure la I.T., pudiendo la misma hacer una inspección médica al/a la trabajador/a que esté en situación de baja.

Artículo 32. Condiciones más beneficiosas.

Si la FIVO tuviera concedido a su personal, por pacto o costumbre, situaciones o condiciones más beneficiosas que las que se consignan en este convenio, tendrán obligación de respetarlas en su totalidad, manteniéndose ad personam aquellas que individualmente mejoran a algún trabajador/a.

Artículo 33. Cláusula de descuelgue.

De acuerdo con los artículos 82 y 85.2.c del Estatuto de los Trabajadores, la FIVO podrá no aplicar el régimen salarial establecido en el mismo, siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos:

1. Cuando así lo requiera la situación económica de la FIVO.
2. Cuando comuniquen al Comité de Empresa de la FIVO la pretensión de no aplicar los salarios del convenio.
3. Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el convenio y en el plazo de quince días desde la comunicación mencionada en el punto anterior, la Institución deberá facilitar al Comité de Empresa cuanta documentación le fuere requerida, al objeto de conocer la situación económica real de la misma.
4. El Comité de Empresa emitirán un informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación solicitada a la FIVO, que se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el caso de que la Comisión Paritaria no llegase a un acuerdo sobre la solicitud de la empresa, el expediente se elevará al tribunal de arbitraje laboral, cuyo dictamen será vinculante.

Todo el proceso del expediente no podrá tener una duración superior a 2 meses, aplicándose la presente cláusula en el caso de que la Comisión Paritaria no reciba el informe del Comité de Empresa. No se computará el tiempo que tarde en pronunciarse el Tribunal de Arbitraje Laboral a los efectos de la duración máxima para la resolución del expediente.

La aplicación de esta cláusula será revisada necesariamente a los 6 meses del inicio del descuelgue.

CAPÍTULO VII.- COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 34. Definición y composición.

La Comisión Paritaria del convenio es un órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Se compone de un presidente, designado por las partes que negocien el presente convenio, y de tres vocales y tres suplentes por cada una de las partes.

Artículo 35. Competencias.

Sus funciones específicas son las siguientes:

- a. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b. Interpretación del convenio, siendo su resolución, previa publicación en Boletín Oficial de la provincia, vinculante para las partes.
- c. Los problemas o cuestiones que se sometan por las partes sobre asuntos derivados de este convenio se someterán al Tribunal de Arbitraje Laboral.
- d. Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de alcanzar acuerdo elaborará preceptivamente un informe que remitirá a la jurisdicción competente.

Artículo 36. Funcionamiento.

La comisión se reunirá en cualquiera de las instalaciones de la FIVO, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, poniéndose de acuerdo con el presidente sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión. En primera convocatoria no podrá

actuar sin la presencia de todos los vocales, bien titulares o suplentes, hasta un máximo de tres por cada parte, y, en segunda convocatoria, al siguiente día hábil actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes, sean titulares o suplentes, hasta un máximo de tres por cada parte.

El presidente de la comisión tendrá voz pero no voto. También podrá designar las respectivas representaciones a sus asesores, que no tendrán voto, pero sí voz.

Artículo 37. Resoluciones.

Resoluciones: Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante, siendo suficiente para ello la publicación de las mismas por la autoridad laboral en el Boletín Oficial de la provincia.

CAPÍTULO VIII.- EMPLEO.

Artículo 38. Clasificación del personal según su permanencia.

De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el personal del presente convenio se clasificará en:

- Personal fijo: Es personal fijo el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal.
- Personal temporal: Es el contratado por tiempo determinado de acuerdo con cualquiera de las modalidades contractuales vigentes en cada momento.

Artículo 39. Forma del contrato.

La forma del contrato de trabajo se podrá celebrar verbal o por escrito. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél.

Todos los contratos deberán formalizarse por escrito, siempre que superen las cuatro semanas de duración. De no observarse tal exigencia, el contrato de trabajo se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido.

Artículo 40. Modalidades de contratación.

La FIVO en el presente convenio se registrarán por las modalidades de contratación según la legislación vigente en cada momento.

a. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Aplicable en el caso de incremento coyuntural de la demanda de servicios aún tratándose de la actividad normal de la empresa. No se podrá contratar a otro/a trabajador/a para el mismo puesto de trabajo, siempre que se haya agotado la duración máxima del mismo, hasta doce meses después de haber finalizado dicho contrato. La duración máxima del contrato será conforme a lo establecido en la legislación vigente (E.T. artículo 15.1.b) y Convenio Colectivo de Sanidad Privada de Valencia.

b. Contrato de interinidad.

Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as, con reserva a puesto de trabajo siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de promoción o selección para su cobertura definitiva.

c. Contrato en práctica.

Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 85 por 100 del salario del convenio para la categoría en que se contraten por esta modalidad.

La duración máxima será conforme a lo establecido en la legislación vigente (E.T. artículo 15.1.b) y Convenio Colectivo de Sanidad Privada de Valencia.

d. Contratos a tiempo parcial.

Temporales: Se realizarán de acuerdo con la legislación vigente.

Indefinidos: Se podrá alcanzar el límite del 60 por 100 de las horas complementarias. Cuando la suma de ambas, las del contrato más las horas complementarias, alcance el 80 por 100 de la jornada de un/una trabajador/a a tiempo completo comparable, se pasará a una contratación a tiempo completo.

e. En materia de transformación de contratos.

En cumplimiento del Real Decreto Legislativo 5/2001, o sucesivas modificaciones que afecten al contenido, en el ámbito de aplicación del presente convenio se podrá celebrar el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida con aquellos trabajadores/as que, en la fecha de celebración de dicho contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

f. Contratación eventual.

En la contratación eventual se establece el límite del 25 por 100 durante la vigencia del convenio.

A efectos de estos porcentajes no computarán los contratos interinos ni los contratos dedicados a nuevas actividades dentro de la FIVO.

Artículo 41. Períodos de prueba.

Se establece el período de prueba máximo, en las distintas modalidades de contratación, como sigue:

Personal directivo	12 meses
Grupo profesional A	6 meses
Grupo profesional B	2 meses
Resto de grupos	1 mes

Artículo 42. Ceses y despidos.

El personal que desee cesar en la empresa deberá notificarlo por escrito con 15 días de antelación a la dirección de la misma.

El incumplimiento por parte del/de la trabajador/a de la obligación de preavisar con la citada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

El preaviso de extinción de contrato que formule la empresa deberá ir acompañado de propuesta de liquidación con 15 días de antelación al momento del cese, teniendo la empresa que abonar, como indemnización a los/las trabajadores/as, tantos días de su salario como falten para el preaviso.

La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad, todos los conceptos que se le adeudan al/a la trabajador/a y las cuantías correspondientes.

En caso de despido del/de la trabajador/a

En caso de despido del/de la trabajador/a con contrato indefinido, declarado improcedente o procedente por causas disciplinarias, sin readmisión, de un/a trabajador/a mayor de 45 años, el puesto de trabajo vacante deberá ser ocupado por otro/a trabajador/a mayor de 45 años, siempre y cuando reúna las condiciones para dicho puesto de trabajo.

Artículo 43. Movilidad funcional.

El empresario por razones técnicas u organizativas y previa comunicación a los representantes de los trabajadores/as, de conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, podrá destinar a sus trabajadores/as a realizar trabajos de distinta categoría, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo en el momento cese la causa que motiva el cambio; que tendrá una duración de seis meses a un año.

Cuando el/la trabajador/a realice trabajos de categoría superior, sus retribuciones serán las correspondientes a dicha categoría. Cuando la categoría desempeñada fuera o fuese inferior a la que está adscrito conservará la retribución de su categoría habitual.

Artículo 44. Garantía de empleo.

La detención y sus efectos legales por cualquier motivo y tiempo no podrá ser causa de despido. Durante la detención no se extingue la relación laboral. Sí se suspende la percepción salarial, quedando en vigor los demás conceptos de los derechos sociales y laborales que establece la normativa vigente.

Hasta un máximo de seis meses, en lo que afecta a la cotización de la Seguridad Social y desde el primer día de ausencia del trabajo. No serán computables a estos efectos los días que trabaje en dicho período de los seis meses.

Durante la ausencia del titular del puesto de trabajo por detención justificada o injustificada, la empresa podrá contratar interinamente para ocupar dicho puesto. A la incorporación del titular quedará rescindida la relación laboral con el sustituto, sin derecho a indemnización de ninguna clase, siempre que se haga constar así en el contrato.

CAPÍTULO IX.- DERECHOS SINDICALES.

Artículo 45. Derechos de asociación y reunión.

Las empresas facilitarán a los/las trabajadores/as la facultad de exponer en lugar visible e idóneo propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. A tal efecto, dispondrán de espacio suficiente. Fuera de este lugar queda prohibida la fijación de los mencionados comunicados.

Se facilitará a la Dirección de la Empresa un duplicado de dichos comunicados para su simple conocimiento.

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores/as y aceptará la celebración de asambleas dentro de su recinto y durante las horas de trabajo necesarias, con el previo conocimiento de la dirección, garantizando los trabajadores/as su orden y la debida asistencia de los servicios.

Las asambleas se celebrarán de mutuo acuerdo durante las horas que menos trastornos produzcan a los servicios.

Artículo 46. Acumulación de horas sindicales.

Se acuerda la acumulación de horas sindicales entre los delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

Artículo 47. Plantillas.

A partir de la firma del presente convenio asumirá la Comisión Paritaria de Convenio las competencias expuestas a continuación:

- Elaborar las normas de selección de personal, proponiendo a la empresa para su aplicación la referida a los casos de promoción de personal de la plantilla o de nuevo ingreso.
- Ocuparse de la promoción del personal. Todo ello teniendo en cuenta las disposiciones de rango superior que en materia de colocación estén estipuladas, sin ningún tipo de discriminación.
- Velar porque todos los/las trabajadores/as de la empresa tengan en regla su situación administrativa de contratación.
- Se encargará, asimismo, de coordinar, impulsar y proponer a la Dirección de la Empresa la organización de actividades conducentes a la formación o perfeccionamiento del personal por los medios que considere más idóneos según el estamento de que se trate y los fines perseguidos.

Artículo 48. Comité de Seguridad y Salud.

En el marco del presente convenio y como órgano de participación en la materia el Comité de Seguridad y Salud tendrá una composición paritaria por cada una de las partes, Dirección de Empresa y Comité de Empresa. Dicho comité tendrá las competencias y facultades establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las reuniones serán trimestralmente.

CAPÍTULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 49. Faltas.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se calificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según analogía que guarden con aquéllas.

Artículo 50. Calificación.

Las faltas en que puede estar incurso el personal se clasifican en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

La falta, sea cual fuere su clasificación, requerirá notificación escrita y motivada al/a la trabajador/a.

Artículo 51. Graduación de faltas.

Faltas leves:

- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de uno a tres días al mes.
- La falta de comunicación con la antelación previa debida por la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite su imposibilidad.
- La falta de comunicación a la empresa en un plazo de diez días del cambio de domicilio.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.

Faltas graves:

- La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo entre 4 y 9 ocasiones en un plazo de 30 días.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de 2 días en el plazo de un mes, o 3 en un plazo de dos meses.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, así como el quebrantamiento del sigilo profesional.
- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- La ejecución deficiente de forma maliciosa de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Faltas muy graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad a los trabajadores/as y a los usuarios.
- El acoso sexual.
- La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el/la trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de centro, así como la derivación de usuarios al propio domicilio del personal o de particulares.
- Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Sanciones.

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

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes.
- Despido.

Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o delegados de Personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado en los supuestos de faltas graves o muy graves.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o delegados de Personal, y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado, siempre que la empresa tenga conocimiento de ello para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo, y aunque el Comité, los delegados, la sección sindical, el/la trabajador/a, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a resolver el expediente y a comunicarlo a las partes interesadas en un plazo de 15 días.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, delegados de Personal o miembros con cargos de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI.- VARIOS.

Artículo 52. Jubilación.

Jubilación voluntaria

Teniendo en cuenta las características del trabajo que se realiza en el sector, y como medida de fomento de empleo y mejora de la calidad en la prestación del servicio, se conviene que el personal con 64 años de edad que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrá hacerlo estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en forma y condiciones que vienen reguladas por la legislación vigente.

Jubilación forzosa

El/la trabajador/a, al cumplimiento de la edad de 65 años, procederá a la jubilación forzosa, independientemente de la categoría a la que pertenezca, siempre y cuando reúna

los requisitos exigidos en la legislación vigente en cada momento para tener derecho a pensión de jubilación.

El/la trabajador/a así jubilado será sustituido por otro mediante transformación de su contrato temporal a indefinido o por contratación de un nuevo/a trabajador/a de forma indefinida; independientemente de su categoría profesional.

Jubilación parcial

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años, simultaneada con un contrato de trabajo de relevo.

En este caso, de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y el empresario, se podrá acumular el tiempo de trabajo, en los términos legales vigentes establecidos en cada momento.

CAPÍTULO XII.- SISTEMA DE CARRERA Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LA FIVO.

Artículo 53. Objeto de carrera y desarrollo.

El objeto es el de regular los criterios básicos que han de regir sobre el sistema de carrera y desarrollo profesional en el ámbito de la FIVO, según lo dispuesto en la Ley 44/2003 y en el resto de la legislación vigente.

Artículo 54. Definición.

La carrera profesional se configura como un instrumento para la motivación del personal y la mejora en la gestión de los servicios sanitarios, que supone el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de Fundación IVO, teniendo carácter indefinido.

Se entiende por desarrollo profesional la progresión de las categorías no sanitarias y de aquellas sanitarias que no requieran de titulación universitaria, como de las titulaciones universitarias no sanitarias, y que permitan el reconocimiento del trabajo realizado, el estímulo del logro de los objetivos marcados, así como la promoción de la competencia profesional desde el punto de vista cualitativo de la mejora continua de la calidad. Teniendo carácter indefinido.

La progresión a un grado superior de la carrera profesional y desarrollo profesional requerirá un período mínimo de permanencia en el grado anterior, así como la evaluación favorable de los méritos que se establezcan en la empresa.

Artículo 55. Ámbito de aplicación.

El sistema sanitario de carrera profesional se aplicará a los licenciados y diplomados sanitarios, definidos por la Ley 44/2003, de 21 de noviembre (L.O.P.S.), en sus artículos 6 y 7, que presten sus servicios en la FIVO y que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 57 del presente acuerdo.

El sistema sanitario de desarrollo profesional será de aplicación al personal de las categorías no sanitarias, y de aquellas sanitarias que no requieran titulación universitaria, y de aquellas que teniendo titulación universitaria no son del ámbito sanitario.

Artículo 56. Características.

La carrera profesional y el desarrollo profesional reunirá las siguientes características:

- a. El acceso y seguimiento será voluntario.
- b. Tratamiento individualizado, de manera que cada profesional, previo cumplimiento de los requisitos correspondientes, puede determinar su encuadramiento y ritmo de progresión en los distintos grados que la configuran.
- c. Estandarizada, es decir, que los parámetros o criterios de evaluación para la progresión han de ser objetivados, conocidos, transparentes y válidos para evitar cualquier subjetividad en el proceso (objetivable y medible).
- d. Los méritos tenidos en cuenta para el acceso a la carrera y desarrollo profesional a un determinado grado no podrán utilizarse para el acceso a otro.
- e. El encuadramiento en un determinado grado de carrera profesional o desarrollo profesional, y el cambio del mismo, no implica un cambio del puesto de trabajo, ni en la actividad que desarrolla el profesional. La carrera profesional y desarrollo profesional es independiente del nivel de responsabilidad jerárquico en la empresa, siendo ambos compatibles.
- f. Se procederá a la inaplicación del sistema de carrera profesional y desarrollo profesional en los supuestos contemplados en el artículo 33 Cláusula de descuelgue, que viene establecido en el presente texto.
- g. El grado alcanzado será irreversible.
- h. Cuando un trabajador pase a una categoría superior se le mantendrá el mismo grado de carrera o desarrollo profesional que se le hubiera reconocido en la categoría inferior.

Artículo 57. Requisitos de acceso y encuadramiento.

El personal de la Fundación IVO al que hace referencia el artículo 55 del presente texto, tendrá que cumplir los requisitos que se indican a continuación, para el encuadramiento en cada uno de los grados, bien para el acceso a la carrera profesional y desarrollo profesional, bien para promoción de grado:

- a. Estar prestando servicios, en el momento del encuadramiento y con posterioridad al mismo, con un contrato de trabajo de carácter indefinido, en la Fundación IVO.
- b. No estar prestando servicios en la sanidad pública.
- c. Formular la oportuna solicitud.

Artículo 58. Revisión y reconocimiento de grados.

Una vez producida la incorporación a la carrera o desarrollo profesional, la promoción de grado sólo se podrá realizar hacia el inmediatamente superior.

Artículo 59. Supuestos exceptuados para el cómputo de encuadramiento de grado.

No computarán a efectos del encuadramiento de grado los períodos de tiempo que correspondan a situaciones de excedencia voluntaria y permisos no retribuidos.

Artículo 60. Reconocimiento de servicios previos y encuadramiento en el grado correspondiente.

El tiempo de trabajo previamente prestado en la Fundación IVO o en otras instituciones o empresas, tanto públicas como privadas, de hospitalización será tomado en cuenta para la

valoración de los años de permanencia necesarios para acceder a los diferentes grados de carrera y desarrollo profesional.

En el supuesto que en las instituciones o empresas citadas en el párrafo anterior hubiera implantado un sistema de carrera y desarrollo profesional, en la Fundación IVO se reconocerá el mismo grado que el trabajador tuviera reconocido.

La evaluación del tiempo de servicios prestados determinará el encuadramiento inicial del profesional en el grado que le corresponda, de acuerdo con los criterios definidos en los artículos 67 al 71 del presente convenio, y teniendo en cuenta la disposición transitoria segunda.

Artículo 61. Grados de la carrera y desarrollo profesional.

1. Número de grados:

Se establece un sistema de carrera y desarrollo profesional sanitario con 4 grados para los profesionales, descritos en el artículo 55 del presente, y que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 57 del mismo, más un grado inicial o de acceso.

2. Denominación de los grados que componen la carrera y el desarrollo profesional:

Grado G-0.	Acceso.
Grado G-1.	Adjunto.
Grado G-2.	Experto.
Grado G-3.	Referente.
Grado G-4.	Consultor.

Artículo 62. Areas de evaluación.

Para la promoción a grados superiores se requerirá haber permanecido en el grado anterior el mínimo de años que se establezca en cada grado y cumplir los requisitos determinados en relación con la evaluación de las siguientes áreas:

- a. Actividad asistencial: Valorará la experiencia, el esfuerzo personal y la calidad asistencial y de trabajo. Para su evaluación se tendrá en cuenta, en cada grado, el tiempo de permanencia en el grado correspondiente y el cumplimiento de objetivos previamente fijados y medidos mediante indicadores objetivables y referidos a la actividad y calidad asistenciales.
- b. Adquisición de conocimientos: Se valorará la asistencia a actividades de formación continua y continuada relacionadas con el ejercicio profesional, siempre que estén acreditadas oficialmente. Se valorará la asistencia a cursos, doctorado, y aprendizaje de nuevas técnicas, siempre y cuando se trate de una formación reglada y homologada por entidades acreditadas. La evaluación se realizará conforme al oportuno baremo que se deberá aprobar en las disposiciones de desarrollo de presente acuerdo. En todo caso se tendrá en cuenta la naturaleza intrínseca de la empresa.
- c. Actividad docente e investigadora: Considerará la participación en programas de formación continuada acreditada, participación como colaboradores en trabajos de investigación y publicaciones científicas, singularmente en las líneas de especialidad y la contribución a los programas de actualización y formación profesional en el ámbito de su área de conocimiento. La evaluación se realizará conforme al oportuno baremo

que se deberá aprobar en las disposiciones de desarrollo de presente acuerdo. En todo caso se tendrá en cuenta la naturaleza intrínseca de la empresa.

- d. Compromiso con la organización: Valorará la participación voluntaria en programas de mejora de la calidad asistencial, participación en comisiones clínicas, grupos de expertos, equipos de investigación, grupos de calidad y acreditación, ejercicio de puestos directivos o de coordinación y supervisión y, en general, el desarrollo de actividades que contribuyan de forma efectiva a la mejora de asistencia sanitaria.

Artículo 63. Solicitud de evaluación de grado.

Cuando un profesional esté o crea estar en condiciones de progresar al grado siguiente de carrera o desarrollo profesional, deberá solicitar voluntariamente la evaluación a través de un escrito dirigido al Comité de Evaluación de la empresa. Desde la presentación del mencionado escrito, el Comité tendrá un plazo de 10 días para convocar al interesado y realizar su evaluación. El interesado deberá aportar, el día de la evaluación, toda la documentación que considere oportuna para que el Comité determine su progresión en el grado de la carrera o desarrollo profesional.

Una vez reconocido un grado determinado, los méritos que el profesional aporte para la progresión de grado tendrá que haberlos adquirido u obtenido en fecha posterior a aquella en la que se le reconoció el grado desde el que se pretenda superar.

Artículo 64. Procedimiento de evaluación de grado.

El Comité de Evaluación de la empresa deberá resolver y notificar al interesado, en un plazo no superior a 3 meses desde la recepción del escrito al que se refiere el artículo 63 del presente acuerdo, la estimación o desestimación de la solicitud. Si el Comité de Evaluación estimara la solicitud determinará el encuadramiento en el grado correspondiente, y se reconocerán los efectos económicos en los supuestos en los que el profesional presente la solicitud durante el mes de enero a partir del 1 de julio de ese mismo año, y en los supuestos en los que el profesional presente la solicitud durante el mes de julio a partir del 1 de enero del año siguiente. Si la evaluación fuera negativa, el profesional podrá solicitar una nueva evaluación transcurrido un año desde aquella.

Artículo 65. Comité de Evaluación.

La evaluación de los requisitos y méritos necesarios para la progresión o regresión de grado se llevará a cabo por un Comité de Evaluación, que será el encargado de realizar el reconocimiento individual del grado que corresponda.

El Comité de Evaluación estará formado por la Dirección General, la Dirección Médica, la Dirección de Recursos Humanos y la Jefatura de Servicio de la especialidad o categoría que corresponda, por el delegado de personal o por un miembro del Comité de Empresa.

Sus funciones serán determinadas y definidas específicamente, según criterios de organización, implicación y rendimiento de la empresa.

Artículo 66. Comisión para resolver los conflictos en materia de encuadramiento y de evaluación de grado.

Las reclamaciones derivadas de las resoluciones del Comité de Evaluación las resolverá la Comisión de Evaluación, que estará formada por un miembro de la Dirección General, un miembro de la Dirección de Recursos Humanos, y la dirección médica y un profesional especializado en la materia nombrado por la empresa, el delegado de personal o un miembro del Comité de Empresa.

Tanto el delegado de personal como el miembro de Comité de Empresa podrá ir acompañado de un profesional especializado en la materia, cuyo voto no será vinculante. Las partes podrán nombrar de común acuerdo a un único profesional especializado en la materia, cuyo voto será vinculante.

Artículo 67. El grado 0 o inicial.

Al grado 0 o inicial se podrá acceder desde el momento en que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 57 del presente acuerdo.

Artículo 68. El grado 1.

1. Requisitos: Para acceder al grado 1 se requiere:

- a. Haber prestado servicio durante al menos 5 años en al grado de base 0.
- b. Haber obtenido un mínimo de 50 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación contenidas en el artículo 62.

2. Valoración de las áreas de evaluación.

- a. Actividad asistencial: Hasta 70 créditos, obtenidos de la siguiente forma:
 - o Permanencia en el grado 0: Hasta un máximo de 50 créditos, asignándose 10 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 5 por cada año en el que no se cumplan.
 - o Logro de objetivos: Hasta 20 créditos obtenidos al multiplicar por 20 el valor promedio de los tres mejores resultados del cumplimiento de objetivos.
- b. Adquisición de conocimientos: Hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
- c. Actividad docente e investigadora: Hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
- d. Compromiso con la organización: Hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

Artículo 69. El grado 2.

1. Requisitos:

Para acceder al grado 2 se requiere:

- a. Haber prestado servicio, en el centro correspondiente, durante al menos 5 años en el grado de base 1.
- b. Haber obtenido un mínimo de 55 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación contenidas en el artículo 62.

2. Valoración de las áreas de evaluación:

- a. Actividad asistencial: Hasta 65 créditos, obtenidos de la siguiente forma:
 - o Permanencia en el grado 1: Hasta un máximo de 45 créditos, asignándose 9 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 5 por cada año en el que no se cumplan.

- o Logro de objetivos: Hasta 20 créditos obtenidos al multiplicar por 20 el valor promedio de los tres mejores resultados del cumplimiento de objetivos, durante el tiempo de permanencia en el grado 1.
- b. Adquisición de conocimientos: Hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
- c. Actividad docente e investigadora: Hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
- d. Compromiso con la organización: Hasta 15 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

Artículo 70. El grado 3.

1. Requisitos:

Para acceder al grado 3 se requiere:

- a. Haber prestado servicio, en el centro correspondiente, durante al menos 6 años en el grado 2.
- b. Haber obtenido un mínimo de 60 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación contenidas en el artículo 62.

2. Valoración de las áreas de evaluación

- a. Actividad asistencial: Hasta 60 créditos, obtenidos de la siguiente forma:
 - o Permanencia en el grado 2: Hasta un máximo de 48 créditos, asignándose 8 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 4 por cada año en el que no se cumplan.
 - o Logro de objetivos: Hasta 12 créditos obtenidos al multiplicar por 12 el valor promedio de los tres mejores resultados del cumplimiento de objetivos, durante el tiempo de permanencia en el grado 2.
- b. Adquisición de conocimientos: Hasta 5 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
- c. Actividad docente e investigadora: Hasta 15 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
- d. Compromiso con la organización: Hasta 20 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

Artículo 71. El grado 4.

1. Requisitos:

Para acceder al grado 4 se requiere:

- a. Haber prestado servicio, en el centro correspondiente, durante al menos 6 años en el grado 3.
- b. Haber obtenido un mínimo de 65 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación contenidas en el artículo 62.

2. Valoración de las áreas de evaluación.

- a. Actividad asistencial: Hasta 55 créditos, obtenidos de la siguiente forma:

- o Permanencia en el grado 3: Hasta un máximo de 42 créditos, asignándose 7 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 4 por cada año en el que no se cumplan.
 - o Logro de objetivos: Hasta 13 créditos obtenidos al multiplicar por 13 el valor promedio de los tres mejores resultados del cumplimiento de objetivos.
- b. Adquisición de conocimientos: Hasta 5 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
- c. Actividad docente e investigadora: Hasta 20 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
- d. Compromiso con la organización: Hasta 20 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

Artículo 72. Retribución de los grados de carrera y desarrollo profesional.

La retribución de la carrera y el desarrollo profesional tendrá carácter mensual e irá asociada a la obtención de un determinado grado de carrera o desarrollo.

La retribución de la carrera profesional y del desarrollo profesional será calculada según la parte proporcional de la jornada que realice.

El complemento retributivo de la carrera profesional y desarrollo profesional se abonará de forma progresiva durante una fase de implantación que durará 4 años, (25 por 100 en el año 2008, 50 por 100 el año 2009, 75 por 100 el año 2010 y 100 por 100 para el año 2011) con efectos económicos desde el 1 de enero de 2008.

La cuantía, en cómputo anual, del complemento de carrera y del desarrollo profesional será la que se detalla a continuación:

- Cuantía del complemento económico carrera profesional y desarrollo profesional de la Fundación IVO
- Cuantía económica del sistema de carrera profesional

Cuadro 1. Fundación IVO.

Licenciados superiores sanitarios: Medicina, farmacia, odontología, veterinaria.

Títulos oficiales de especialistas en ciencias de la salud

		Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
Euros		3.000	6.000	9.000	12.000
2008	25 %	750	1.500	2.250	3.000
2009	50 %	1.500	3.000	4.500	6.000
2010	75 %	2.250	4.500	6.750	9.000
2011	100 %	3.000	6.000	9.000	12.000

Diplomados sanitarios: Enfermería, fisioterapia, terapia ocupacional, podología, óptica y optometría, logopedia, nutrición humana y dietética, matrona. Títulos oficiales de especialistas en ciencias de la salud.

		Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
Euros		1.950	3.900	5.850	7.800
2008	25 %	487,50	975	1.462,50	1.950
2009	50 %	975	1.950	2.925	3.900
2010	75 %	1.462,50	2.925	4.387,50	5.850
2011	100 %	1.950	3.900	5.850	7.800

Cuantía económica del sistema de desarrollo profesional

Cuadro 1.Fundación IVO.

Grupo 1. Director administrativo, subdirector administrativo, administrador, letrado.

Asesor jurídico, economista, arquitecto, ingeniero, físico, químico, biólogo.

		Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
Euros		3.000	6.000	9.000	12.000
2008	25 %	750	1.500	2.250	3.000
2009	50 %	1.500	3.000	4.500	6.000
2010	75 %	2.250	4.500	6.750	9.000
2011	100 %	3.000	6.000	9.000	12.000

Cuadro 2.Fundación IVO.

Grupo 2. Jefe de departamento, jefe de sección, jefe de negociado, profesor educación física, titulado mercantil, ingeniero técnico, trabajador social, analista de sistemas informáticos, graduado social, maestro educacional y educación física.

		Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
Euros		1.950	3.900	5.850	7.800
2008	25 %	478,50	975	1.462,50	1.950
2009	50 %	975	1.950	2.925	3.900
2010	75 %	1.462,50	2.925	4.387,50	5.850
2011	100 %	1.950	3.900	5.850	7.800

Cuadro 3.Fundación IVO.

Grupo 3. Ayudante de investigación, técnicos especialistas, programador informática, operador informática, oficial administrativo, jefe mantenimiento.

		Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
Euros		1.250	2.500	3.750	5.000
2008	25 %	312,50	625	937,50	1.250
2009	50 %	625	1.250	1.875	2.500
2010	75 %	937,50	1.875	2.812,50	3.750
2011	100 %	1.250	2.500	3.750	5.000

Cuadro 4.Fundación IVO.

Grupo 4. Auxiliar sanitario, ayudante clínico, auxiliar administrativo.

Oficial mantenimiento, conductor, encargada.

		Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
Euros		1.000	2.000	3.000	4.000
2008	25 %	250	500	750	1.000
2009	50 %	500	1.000	1.500	2.000
2010	75 %	750	1.500	2.250	3.000
2011	100 %	1.000	2.000	3.000	4.000

Cuadro 5.Fundación IVO.

Grupo 5. Conserje, ordenanza, portero, limpiadora, vigilante nocturno, ayudante oficinas varios, peón.

		Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
Euros		750	1.500	2.250	3.000
2008	25 %	187,50	375	562,50	750
2009	50 %	375	750	1.125	1.500
2010	75 %	562,50	1.125	1.687,50	2.250
2011	100 %	750	1.500	2.250	3.000

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

La antigüedad establecida en el artículo 23 y en la disposición transitoria primera del Convenio de la Sanidad Privada de la provincia de Valencia 2006/2007, no tendrá efecto alguno a partir del 1 de enero de 2008. Quedando también sin efecto el denominado concepto módulo de trienio fijo, establecido en la citada la disposición transitoria primera del Convenio de la Sanidad Privada de la Provincia de Valencia 2006/2007, desde el día 31 de diciembre de 2007.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Los servicios prestados en la Fundación IVO o en otras instituciones o empresas, tanto públicas como privadas de hospitalización hasta 31 de diciembre de 2007, estarán exentos de evaluación, por lo que se considerará que durante los mismos se han cumplido plenamente los objetivos. Una vez encuadrados, el excedente de tiempo (prestación de servicios) generado se computará y se conservará para la grado siguiente.

El trabajador que tuviera reconocido un grado en el sistema de carrera y desarrollo profesional dentro del ámbito sanitario de hospitalización, tanto privado como publico, la FIVO se lo reconocerá.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

Desde el 1 de enero de 2008 hasta 31 de diciembre de 2011, fecha en la cual dejará de tener efecto la presente disposición transitoria tercera, se conviene por ambas partes que los trabajadores contratados con cualquier tipo de contrato eventual o indefinido recibirán un plus denominado de compensación.

El plus de compensación se calculará en base a la diferencia entre las tablas salariales del anexo II del Convenio Colectivo Estatutario de la Fundación IVO, y el salario a percibir cuando se hayan publicado las tablas salariales del Convenio de la Sanidad Privada de la Provincia de Valencia. Sobre los conceptos salariales que se detallan a continuación: Salario base, plus convenio, plus de asistencia y plus transporte.

Unica y exclusivamente se hace referencia al Convenio de la Sanidad Privada para este efecto, excluyéndose totalmente para los artículos establecidos que se fueran a pactar en el Convenio de la Sanidad Privada de la Provincia de Valencia.

Lo citado en el apartado anterior se absorberá y se compensará cuando al trabajador afecto se le empiece a abonar el concepto de trienio lineal o carrera profesional o desarrollo profesional o cuando esté equiparado salarialmente al Convenio de la Sanidad Privada de Valencia y el citado Convenio Colectivo Estatutario de Empresa de la Fundación IVO, quedándose por lo tanto sin efecto alguno la presente cláusula.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

El incremento salarial para el año 2008 se establece en el IPC real del año 2007 (4,2 %), sobre las tablas salariales del año 2007, publicándose las tablas para este año como anexo II del presente convenio.

El incremento salarial para el año 2009 se establece en el IPC real del ejercicio 2008, sobre las tablas salariales que resulten para el año 2008.

El incremento salarial para el año 2010 se establece en el IPC real más el 0,5 por 100, para el ejercicio del año 2009, sobre las tablas salariales que resulten para el año 2009.

El incremento salarial para el año 2011 se establece en el IPC real más el 1 por 100, para el ejercicio del año 2010, sobre las tablas salariales que resulten para el año 2010.

Se pacta expresamente, en lo sucesivo la referencia al IPC o índice que lo sustituya se realizará sobre el año inmediatamente anterior a aquel sobre el que se trate.

Aquella antigüedad devengada hasta el 31 de diciembre de 2007 queda recogida en un concepto salarial denominado antigüedad consolidada, que tendrá el mismo incremento porcentual que se pacte para el resto de los conceptos salariales.

Aquel concepto denominado trienio lineal y complemento de carrera y desarrollo profesional tendrá el mismo incremento porcentual que se pacte para el resto de los conceptos salariales en el año 2012.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

A la finalización de los cuatro años del presente Convenio Colectivo Estatutario de Empresa y denunciado el mismo las partes podrán negociar los artículos que convengan, con la total exclusión del complemento personal de antigüedad establecido en el capítulo IV, en el artículo 23 y en la disposición transitoria primera del Convenio Colectivo de la

Sanidad Privada de Valencia, y en el artículo 21 del Convenio Estatuario de Empresa de la Fundación IVO.

Pactándose que con fecha 31 de diciembre del 2007, los porcentajes en trienios y quinquenios sobre el salario base que queda sustituido por un trienio fijo establecido en el artículo 20 del presente pacto y por el complemento de carrera y desarrollo profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

En el texto de convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras sin que ésto suponga diferencias de género existente al efecto de no realizar la escritura demasiado compleja.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

De acuerdo con el artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las empresas de más 250 trabajadores y convenio colectivo propio están obligadas a negociar un plan de igualdad.

La fecha de inicio de la negociación del plan de igualdad será el 15 de enero del año 2009.

ANEXO I.- Clasificación y definición de las categorías profesionales.

- 1. Técnicos titulados superiores.** Son los que poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, o de escuela técnica superior, realizan en las empresas funciones propias de su profesión.
- 2. Técnicos titulados medios.** Son los que poseyendo un título profesional oficial de grado medio expedido por el organismo correspondiente realizan en las empresas funciones propias de su profesión.
- 3. Técnicos diplomados.** Son aquellos que, poseyendo diploma expedido por institutos u otros organismos, llevan a cabo, dentro de la empresa, funciones específicas para las que han sido contratados en virtud de su diploma.

Definición de las categorías profesionales

Médico/a jefe/a de departamento

Corresponde al mismo:

- A. Organizar y dirigir el departamento dentro de las normas del reglamento interno del establecimiento, de las instrucciones permanentes y órdenes generales y de acuerdo con las orientaciones de la dirección.
- B. Ostentar la jefatura inmediata del personal sanitario que, con cualquier carácter, desempeñe un puesto de trabajo encuadrado en el departamento o haya sido adscrito al mismo.
- C. Velar por el correcto funcionamiento del departamento y con el debido cumplimiento de las obligaciones de todo el personal sanitario encuadrado o adscrito al mismo.
- D. Vigilar la conservación y trato adecuado de las instalaciones de su departamento.

- E. Desempeñar cualquier otra función que señalen los reglamentos, instrucciones generales y órdenes generales o le haya sido delegada expresamente por la Dirección.
- F. Redactar un sucinto informe mensual a la dirección cumplimentado en forma normalizada sobre la actividad del departamento y sus necesidades, que se cursarán por la vía que se determine y a los que acompañarán copia de los partes estadísticos que estén en las normas del centro.
- G. Celebrar reuniones periódicas con sus colaboradores y su personal para informarles de la marcha del departamento y de las instrucciones u orientaciones que fueran necesarias.
- H. Celebrar, reglamentaria y periódicamente, sesiones clínicas.
- I. Realizará las funciones propias de su profesión.

Médico/a jefe/a de servicio.

Corresponde al mismo:

- A. Organizar y dirigir el servicio dentro de las normas del reglamento interno del establecimiento, de las instrucciones permanentes y órdenes generales y de acuerdo con las orientaciones de la Dirección.
- B. Ostentar la jefatura inmediata del personal sanitario que, con cualquier carácter, desempeñe un puesto de trabajo encuadrado en el Servicio o haya sido adscrito al mismo.
- C. Velar por el correcto funcionamiento del Servicio y por el debido cumplimiento de todo el personal sanitario encuadrado o adscrito al mismo.
- D. Vigilar la conservación y trato adecuado de las instalaciones de su Servicio.
- E. Desempeñar cualquier otra función que señalen los reglamentos, instrucciones generales y órdenes generales o le haya sido delegada expresamente por la dirección.
- F. Redactar un sucinto informe mensual al médico jefe de departamento, cumplimentado en forma normalizada, sobre la actividad del Servicio y sus necesidades, que se cursarán por la vía que se determine y a los que acompañará copia de los partes estadísticos que estén en las normas del Centro.
- G. Celebrar reuniones periódicas con sus colaboradores y su personal, para informarles de la marcha del Servicio y de las instrucciones u orientaciones que fueran necesarias.
- H. Celebrar reglamentaria y periódicamente sesiones clínicas.
- I. Realizará las funciones propias de su profesión.

Médico/a jefe/a clínico

Corresponde al mismo:

- A. Suplir al médico-jefe de servicio en sus ausencias.
- B. Desempeñar la jefatura del equipo quirúrgico o servicio asistencia.

- C. Dirigir o controlar el debido funcionamiento de la sala o grupo de camas, o misión que tuviera encomendada en su servicio, y el exacto cumplimiento, por parte del personal que las atiende, de los preceptos reglamentarios y de su contenido.
- D. Supervisar las funciones del personal médico y auxiliar sanitario adscrito al servicio.
- E. Acudir sin demora cuando fuera llamado por su servicio médico de guardia o por la Dirección del Centro, con carácter urgente.
- F. Realizará las funciones propias de su profesión.

Médico/a adjunto

Corresponde al mismo:

- A. Suplir al médico jefe clínico.
- B. Cumplir los servicios de guardia que le señalen, a tenor del Reglamento del Centro o instrucciones correspondientes.
- C. Cuidar de la debida confección de las historias clínicas de los asistidos u hospitalizados correspondientes a su servicio.
- D. Supervisar y coordinar el desempeño de las funciones correspondientes a los puestos que le estén subordinados, especialmente de su Servicio de Guardia.
- E. Colaborar en todos los órdenes al mejor desarrollo de las tareas que corresponden a su servicio.
- F. Realizará las funciones propias de su profesión.

Médico/a residente o interno

Corresponde al mismo:

- A. Desempeñar la misión asistencial que se le encomiende dentro del respectivo servicio.
- B. Confeccionar las historias clínicas de los asistidos u hospitalizados correspondientes a su servicio.
- C. Cumplir los servicios de guardia que se le señalen a tenor del Reglamento del Centro o instrucciones correspondientes.
- D. Informar periódicamente, en las condiciones que se determinen, a sus superiores jerárquicos de las misiones y trabajos que le están encomendados.
- E. Realizará las funciones propias de su profesión.

Jefe/a de enfermería

Será desempeñado necesariamente por personal sanitario titulado, y sus funciones serán:

- A. Organizar, dirigir y controlar los servicios de enfermería, velando por el adecuado cuidado de los asistidos.
- B. Analizar constantemente las distintas actividades del personal de enfermería en orden a la eficacia del servicio.
- C. Mantener informada a la Dirección del Centro de las actividades del Servicio de Enfermería.

- D. Organizar y dirigir al personal de enfermería, con el objeto de marcar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal.
- E. Organizar con la Dirección y participar en el programa de educación sanitaria y en la orientación del personal de nuevo ingreso en los servicios de enfermería.
- F. Disponer lo necesario para el adiestramiento del auxiliar de clínica.
- G. Realizará las funciones propias de su profesión.

Subjefe/a de enfermería

Será desempeñado necesariamente por personal sanitario titulado, y realiza las funciones por delegación del jefe de enfermería, atribuida al mismo y asume el puesto de jefe de enfermería en ausencia de él.

Supervisor/a

Será desempeñado necesariamente por el personal sanitario titulado, y sus funciones serán:

- A. Asumir la responsabilidad del orden, disciplina y limpieza de la sala o servicio que le esté encomendado.
- B. Acompañar al médico en la visita de los hospitalizados.
- C. Cumplir y hacer cumplir las indicaciones de los facultativos, ajustándose rigurosamente a las mismas y dejando constancia escrita de sus actividades.
- D. Velar por que sean observadas las prescripciones facultativas a los hospitalizados.
- E. En el traslado de los hospitalizados a otra sala o servicio dispondrán de lo necesario, cuidando de que se cumplan todos los requisitos establecidos reglamentariamente para estos casos.
- F. Solicitar, ateniéndose a las normas del Reglamento Interno del Centro, el material necesario para atender a los asistidos en las salas o servicios.
- G. Distribuir y coordinar de acuerdo con la jefatura de enfermería las tareas que corresponden a todo el personal auxiliar sanitario de su sala o servicio.

Enfermeras/os y matronas

Son aquellos que, estando en posesión del título correspondiente, realizan las funciones propias de esa titulación, en cualquier servicio del Centro, siendo estas las siguientes:

- A. Vigilar y atender a los enfermos en sus necesidades generales y humanas, así como sanitarias, en especial en el momento en que éstos requieran sus servicios.
- B. Administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, reseñando los tratamientos.
- C. Tomar presiones sanguíneas, pulsos y temperaturas.
- D. Auxiliar a los médicos, preparándoles el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.
- E. Ordenar el material, determinando el que pueda ser utilizado.
- F. Ordenar las historias clínicas, anotando en ellas cuantos datos relacionados con la propia función deben figurar en las mismas.

G. Cumplir cuantas otras funciones de su competencia determine el Reglamento Interno del Centro o se indique en las instrucciones pertinentes.

Fisioterapeutas

Corresponde a los diplomados universitarios en fisioterapia la prestación de los cuidados propios de su disciplina, a través de tratamientos con medios y agentes físicos, dirigidos a la recuperación y rehabilitación de personas con disfunciones o discapacidades somáticas, así como a la prevención de las mismas.

Técnicos especialistas

Son aquellos que con la titulación correspondiente a los estudios de formación profesional de segundo grado, rama sanitaria, o aquellos que los sustituyan, realizan las funciones propias y específicas de esta titulación.

A modo de ejemplo se mencionan los T.E.R., T.E.L., T.E.A.P...., sin que esta enumeración suponga exclusión de otras que existan o pudieran existir en un futuro.

Ayudante y auxiliar de investigación

- A. Se reconoce la categoría de ayudante de investigación, con funciones de puesta a punto y realización de técnicas especiales (técnicas con material biológico, como cultivos celulares, microscopia electrónica, obtención de cariotipos, técnicas bioquímicas, técnicas fotográficas especializadas y otras técnicas complementarias especializadas, como elaboración de datos, composición de gráficos, tablas, etc.), colaborando con el personal titulado en la labor de investigación.
- B. Se reconoce la categoría de auxiliar de investigación, con funciones de mantenimiento de la infraestructura del laboratorio, lo que supone limpieza y preparación del material, mantenimiento de los aparatos, preparación de los reactivos, confección de los ficheros, así como la realización de técnicas analíticas y experimentales de índole rutinaria.

Auxiliar de enfermería

- A. La categoría de auxiliar de enfermería, en clínicas, policlínicas, laboratorios o centros donde no exista el internamiento o encamado de enfermos será la desempeñada por el/la trabajador/a que realiza las funciones o servicios auxiliares, tales como la acogida y orientación de las personas que asistan a la consulta, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción de los libros de registro, volantes, comprobantes, y en general todas aquellas actividades que sin tener un carácter profesional sanitario titulado, quien las realiza viene a facilitar la función del médico o del personal de enfermería.
- B. La categoría de auxiliar de enfermería en centros de hospitalización e internamiento será la desempeñada por el/la trabajador/a que, sin estar en posesión de título, realiza las funciones siguientes:
 - a. Distribuir y en su caso administrar las comidas de los hospitalizados.
 - b. Ayudar a los enfermos en su higiene personal y en sus necesidades fisiológicas.
 - c. Hacer las camas y vigilar la limpieza de las habitaciones.
 - d. Recoger y disponer la ropa usada y enviarla a la lavandería.

- e. Ayudar al personal de enfermería cuando fuere preciso en la administración de medicamentos no inyectables.
- f. Realizar labores de preparación y limpieza de mobiliario, material y aparatos clínicos.
- g. Podrá recoger los datos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo, para que haya recibido indicación expresa del personal de enfermería o del médico responsable.
- h. Igualmente, comunicará al personal de enfermería o médicos responsables los signos del enfermo que llamen su atención y las espontáneas manifestaciones del mismo sobre sus síntomas.

Auxiliar sanitario

La categoría de auxiliar sanitario en centros de hospitalización e internamiento será la desempeñada por el/la trabajador/a encargado/a de ayudar al personal sanitario titulado, así como realizar las funciones mecánicas, como transporte de enfermos dentro del centro o análogos.

Administrador/a

Es el responsable de todos los servicios administrativos y estará a las órdenes de la dirección administrativa del establecimiento, la cual podrá delegar funciones de la misma.

Jefe de sección

Funciones:

- A. Es el responsable de la sección de su cargo, coordinando controlando el funcionamiento de los distintos negociados que los integran.
- B. Cooperar con los demás jefes de sección, bajo las órdenes del administrador, al mejor despacho de los asuntos administrativos.
- C. Supervisar las tareas realizadas por el personal adscrito a su sección.

Jefe de negociado

Funciones:

- A. Es el responsable del negociado coordinando y controlando las funciones del personal adscrito al mismo.
- B. Cooperar con los demás puestos de jefe de negociado bajo las órdenes del jefe de sección al mejor despacho de los asuntos administrativos.

Analista de sistemas

Es el encargado de analizar y proyectar las soluciones que sirvan de base para la elaboración de programas destinados a equipos de proceso de datos, que está vinculado a la empresa en virtud de relación laboral.

Programador informático

Es el encargado de preparar los programas correspondientes a los diversos temas propuestos a los equipos de proceso de datos, coordinando a los mismos.

Operador informático

Es el que se ocupa de realizar las operaciones de imputación en máquinas principales de proceso de datos, conociendo perfectamente las posibilidades y recursos del equipo para lograr su mejor y más idónea utilización.

Oficiales administrativos

Son los/las trabajadores/as que, con iniciativa y responsabilidad, llevan a cabo funciones de contabilidad y administración en general.

Auxiliares administrativos

Son los/las trabajadores/as que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedican a los servicios auxiliares de la administración.

Conserje

Ejercerá, por delegación de la dirección o administración, la jefatura del personal de ordenanzas, porteros y vigilantes, y ordenará y dirigirá el cumplimiento del cometido de los mismos. Vigilará la limpieza de los accesos y dependencias comunes del Centro.

Portero

Se consideran incluidos en esta categoría los que, a las órdenes inmediatas de los conserjes, efectúan la vigilancia de puertas y accesos a los distintos establecimientos del Centro. Cuidarán de que se cumplan las instrucciones directas de la Administración General y regularán igualmente la entrada de personal y visitantes.

Vigilante nocturno

Es el/la trabajador/a que ejerce las funciones de portero, si bien referido a la jornada nocturna, debiendo asimismo, vigilar el exterior del edificio cuando así lo ordene la Dirección o Administración.

Encargado/a jefe/a de almacén, economato

Se incluye en esta categoría aquellos que, con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personas o por sí solos, desarrollan la labor específica propia de cada caso.

Encargado/a o jefe/a de lencería

Se incluye en esta categoría aquellos que, con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personal o por sí solos, desarrollan la labor específica propia de cada caso.

Telefonista

Es el personal que atiende la central telefónica del Centro, en aquellos donde exista.

Jefe/a de mantenimiento

Es el/la trabajador/a responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del Centro.

Jefe/a de taller

Se incluye en esta categoría aquellos que, con responsabilidad propia al frente de un determinado número de personas o por sí solos, desarrollan la labor específica propia de cada caso.

Oficiales de oficios varios

Son los/las trabajadores/as que realizan los oficios de electricista, calefactor, fontanero, conductor, albañil, carpintero, cristalero, pintor, jardinero, peluquero, maquinista de lavadero.

Ayudante de estos oficios

Es el personal que, con unos conocimientos generales del oficio correspondiente, auxilian al personal especializado de su categoría en la ejecución de los trabajos propios o efectúan aisladamente otros de menor importancia.

Peones

Realizarán los trabajos elementales para los cuales se requiere formación básica. Puede servir indistintamente en cualquiera de las secciones de la empresa.

ANEXO II.- Tablas salariales 2008.

GRUPO	CATEGORIA	S.B 2008	P.CONV. 2008
GRUPO A	Director/a médico y administrativo	1.647,19	191,92
	Subdirector/a médico y administrativo	1.595,05	195,03
GRUPO B	Jefe/a de departamento	1.546,26	196,28
	Jefe/a de servicio	1.445,32	200,29
	Jefe/a clínico	1.430,41	202,58
	Adjunto/a	1.416,73	204,45
	Residente, interno/a, agregado/a, químico/a, biólogo/a	1.400,46	206,33
	Jefe/a enfermería, subjefe/a enfermería, supervisor/a enfermería, enfermero/a, matrona, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional	1.176,38	232,98
	Técnicos Especialistas	990,26	225,11
	Logopedas	995,96	258,73
	Maestro/a educacional y ed.Física	855,67	270,31
	Ayudante de investigación	887,40	257,46
	Aux.sanitario/a especializado/a en: puericultura clínica, psiquiatría, investigación, farmacia, Ayudante sanitario, Ayudante clínico	822,72	217,25
	GRUPO C	Letrado/a, asesor/a jurídico/a, arquitecto/a, ingeniero/a, físico/a, economista	1.400,46
Profesor/a educación física, titulado mercantil, ingeniero/a técnico, trabajador/a social		1.157,79	227,88
Analista de sistemas informáticos			
Graduado/a social		1.292,16	200,41

GRUPO D	Administrador/a	1.337,10	211,81
	Jefe/a de sección	1.292,26	217,44
	Jefe/a de negociado	1.247,41	209,53
	Programador/a de informática		
	Operador/a de informática		
	Oficial administrativo/a	1.068,05	233,07
	Aux. administrativo/a	822,72	215,63
	Recepcionista	822,72	215,63
GRUPO E	Conserje	877,47	257,61
	Ordenanza, portero/a, vigilante/a nocturno	817,96	178,05
GRUPO F	Jefe/a cocina	855,07	264,76
	Cocinero/a	832,63	269,39
	Ayudante de cocina y fregador/a	817,96	185,93
	Camarero/a	817,96	196,22
	Encargado/a, Jefe/a de almacén o economato, Jefe/a de lavandería o ropa, te	822,72	225,14
	Cortador/a, costurera/o, planchador/a, lavandera/o, limpiador/a	817,96	176,85
GRUPO G	Jefe/a de mantenimiento	922,27	268,89
	Jefe/a de taller	877,47	268,37
	Oficial de mantenimiento, electricista, calefactor/a, fontanero/a conductor 1ªesp., albañil, carpintero/a, pintor/a, maquinista de lavandería	832,63	263,69
	Jardinero/a	822,72	215,47
	Ayudante de estos oficios	817,96	189,82
	Peón	817,96	157,43
	Pinches	584,63	294,28

PRIMA DE ASISTENCIA	0,78 €	por día realmente trabajado
PLUS TRANSPORTE	3,33 €	por día realmente trabajado
GUARDERIAS	58,3 €	quienes reúnan los requisitos

(GRADOS DE PARENTESCO)



El grado de parentesco es el mismo si son familiares del trabajador o trabajadora (consanguinidad), como de su cónyuge (afinidad).