

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,  
Comercio y Trabajo**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible,  
Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del  
convenio colectivo de trabajo de la Fundación Instituto  
Valenciano de Oncología. (Código: 46007032012008).*

**ANUNCIO**

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de València, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la FUNDACIÓN INSTITUTO VALENCIANO DE ONCOLOGÍA

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 13 de julio de 2020 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación legal de la Fundación y, de la otra, por el comité de empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 23 de julio de 2020.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

**CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE EMPRESA FUN-  
DACION INSTITUTO VALENCIANO DE ONCOLOGIA**

**VIGENCIA 2020 - 2021**

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El presente Convenio Colectivo Estatutario de Empresa se ha negociado, y acordado, tanto por la Representación Legal de la Empresa como por la Representación Legal de los trabajadores/as (Comité de Empresa), y ello al amparo de lo dispuesto en los artículos 82 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE EMPRESA DE LA  
FUNDACIÓN I.V.O.**

**CAPÍTULO I.**

**Artículo 1.-** Ámbito de aplicación.

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

**Artículo 2.-** Ámbito Territorial y personal. - Su ámbito de aplicación territorial se concreta al centro de trabajo existente en la ciudad de València, sin perjuicio de los trabajadores adscritos al mismo, presten sus servicios en diferentes centros y locales de trabajo.

El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores indefinidos, interinos eventuales y contratados a tiempo parcial en la FIVO.

**Artículo 3.-** Ámbito temporal.

La vigencia del convenio será desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021, y se publica en el Boletín Oficial de la provincia de València, a los efectos que en derecho proceda y sus efectos tanto salariales y como asistenciales de toda clase, lo serán desde su vigencia.

**Artículo 4.-** Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de 30 días naturales antes del vencimiento del mismo, esto es, el 31/12/2021.

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 naturales 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 tácita reconducción.

**CAPITULO 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 la FIVO.

**CAPITULO III. CLASIFICACIÓN, DEFINICION Y CALIFICA-  
CIÓN.**

**Artículo 6.-** Clasificación y definición de las Categorías Profesionales.

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

**CAPITULO IV. EXCEDENCIAS.**

**Artículo 7.-** Excedencia voluntaria.

Los trabajadores/as que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo 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 trabajador/a, acogida a una excedencia voluntaria, no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Reincorporación. El trabajador/a deberá solicitar su reincorporación a la empresa 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.

**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 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 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 por cuidado de hijos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación, todo ello con arreglo al artículo 46.3 Rd.2/2015 del Estatuto de los Trabajadores.

Las/los trabajadoras/as tendrán derecho de reserva de puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia. El periodo de excedencia por cuidado de hijos no es retribuido.

Reincorporación. El 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 periodo 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 aun desempeñándola no supere el salario mínimo interprofesional.

El periodo en el que el 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 el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo 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 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.

## CAPITULO 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 trabajadores/as, se estudiará conjuntamente.

Los trabajadores/as cuya jornada diaria continuada exceda de 5 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:

- Dicha jornada no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días, no pudiéndose realizar horas extraordinarias y ello en base a lo dispuesto en el artículo 36.1 del Estatuto de los trabajadores.
- Dichas noches serán alternas, con el festivo correspondiente por semana.
- 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 aquélla 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:

- Deberá compensarse al día siguiente, no pudiendo asignarse turno alguno en el mismo.
- La noche de nueve horas se computará como 13 horas y 20 minutos, y la noche de diez horas se computará como 15 horas y 05 minutos.

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.

El personal que trabaje domingos y festivos en turno rodado o semanas alternas según planilla semanal, acumularán cada domingo trabajado un cuarto de la jornada realizada y por cada festivo trabajado 1 día más un cuarto de la jornada realizada. Estos días se disfrutarán de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la empresa. El total de horas acumuladas durante el primer semestre, deberán ser disfrutadas antes del 15 de junio del año en curso; pudiendo pasar al segundo semestre con un máximo de 21 horas. Las horas acumuladas durante el segundo semestre se disfrutarán hasta el final del año natural, pudiendo reservarse 21 horas finalizando y consumando el disfrute hasta el 15 de enero del año siguiente. En caso de fracciones, se acumularán al año siguiente.

Durante el disfrute del periodo vacacional, los domingos no podrán ser utilizados para compensar festivos anteriores.

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

Artículo 15.- Vacaciones.

Toda la plantilla, afectada por este Convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones o mes natural.

En este sentido, el periodo vacacional se distribuirá de la siguiente manera:

- Los treinta días naturales deberán disfrutarse durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año natural.
- Los treinta días naturales de vacaciones podrán fraccionarse en tres periodos de, al menos, siete días naturales cada uno de ellos. Se podrán disfrutar fuera del periodo establecido en el apartado anterior siempre y cuando el trabajador/a preavisase a la Dirección de la Empresa, mediante solicitud escrita, suficientemente fundamentada y razonada, con un mínimo de quince días hábiles de antelación con respecto a la fecha de inicio de disfrute de su periodo vacacional. La Dirección de la Empresa, a la hora de elaborar su respuesta, tomará en consideración el servicio y las necesidades empresariales reales y actuales existentes en ese momento.

La falta de contestación escrita, por parte de la Dirección de la Empresa, dentro de los siete días hábiles siguientes a la fecha de la recepción de la solicitud en la cual se recibió la solicitud escrita del trabajador, se entenderá como una aceptación tácita respecto de la misma.

Asimismo, el periodo vacacional se disfrutará dentro del año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

c) El periodo vacacional se fijará anualmente en el calendario laboral dentro de los cuatro primeros meses del año y será acordado entre la Dirección de la Empresa y el empleado con un mínimo de dos meses antes del inicio de su disfrute.

d) La elección del turno de vacaciones será rotatoria en función de la antigüedad en la categoría profesional, así como también por estamentos o unidades funcionales, empezándose a elegir el primer año por este orden.

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

e) No obstante, lo anteriormente dicho, las vacaciones se distribuirán de tal forma que nunca afecten a las necesidades del servicio y a la

actividad asistencial de la Institución y siempre de mutuo acuerdo entre trabajador y Empresa.

f) Cuando el calendario vacacional de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores apartado 4,5,6, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

g) En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

h) Los/as 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.

i) Las vacaciones se solicitarán de forma correlativa.

j) elativa en cada servicio por turno y categoría dentro del periodo vacacional.

Artículo 16.- Permisos.

Primero. Permisos retribuidos.

a) Los permisos retribuidos serán los siguientes, los cuales vendrán desglosados atendiendo al parentesco, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. El disfrute de los mismos será en días hábiles.

- Cónyuge, padres, hijos/as y hermanos/as:

· Accidente o enfermedad grave u hospitalización.

• Tres días consecutivos.

· Fallecimiento e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

• Tres días consecutivos, a partir del hecho causante.

Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el permiso será de cuatro días.

- Abuelos/as, nietos/as, cuñados/as, suegros/as, yernos y nueras:

· Accidente o enfermedad grave u hospitalización.

• Dos días consecutivos.

· Fallecimiento e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

• Dos días consecutivos, a partir del hecho causante.

Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el permiso será de cuatro días.

- Sobrinos/as:

· Fallecimiento.

• Un día, a partir del hecho causante.

Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el permiso será de dos días.

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 periodo vacacional, y no se disfrutarán necesariamente a continuación del hecho causante, debiéndose disfrutar en un periodo no superior a seis meses.

c) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a cinco días naturales de permiso retribuido. (Este artículo queda sin efecto a partir del 1 de enero de 2021 dado que a partir de esa fecha se equipará a dieciséis semanas los permisos de maternidad y 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) Se concederán tres días de permiso retribuido para asuntos propios cuya fecha de disfrute se fijará de común acuerdo entre la FIVO y el trabajador/a. Para el personal que preste sus servicios en turno fijo de noches de 27 horas, equivale a dos días de asuntos propios que se consumirán mediante el disfrute de una noche, prorrateándose la fracción restante hasta compensar los tres días de asuntos propios.

i) Los trabajadores/as, 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. El trabajador/a, 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) que podrá disfrutar hasta que el hijo/a haya cumplido los nueve meses.

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.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Se concederá, previa solicitud, permiso retribuido justificado por el tiempo necesario al trabajador/a para asistir a consultas o pruebas médicas y para acompañar a hijos menores de edad, padre o madre y personas con discapacidad a su cargo. El personal dispondrá del tiempo indispensable para ausentarse siempre que coincida con su jornada de trabajo, y se concederá siempre que la ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo o en la organización de este y siempre de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Segundo. Permisos no retribuidos.

El trabajador/a, por motivos justificados, y siempre y cuando no perjudique la marcha normal del trabajo, tendrá derecho a disfrutar permisos no retribuidos de hasta veinticuatro meses como máximo, que podrá solicitarlo de la siguiente forma:

a) Cuando el trabajador desee disfrutarlo por un tiempo inferior a doce meses y así lo solicite, deberá transcurrir un año, desde su disfrute, para solicitar el siguiente; y cuando sea superior a doce meses, deberán de haber transcurrido dos años, desde la fecha de su disfrute, para solicitar otro nuevo permiso.

b) Dicha solicitud deberá formalizarse por escrito, con una antelación de al menos 30 días naturales al inicio de su disfrute. En caso de urgencia el plazo para la solicitud podrá reducirse por mutuo acuerdo entre las partes.

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

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

Artículo 17.- Reducción de Jornada.

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de doce años o una persona con 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 aquella.

CAPITULO VI. RETRIBUCIONES.

Primero. - Salariales.

Artículo 18.- Salario base.

La retribución básica del sistema pactado es el salario base que consta a todos y cada uno de los trabajadores/as, en las Tablas Salariales

(Anexo II), 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 19.- Plus de Convenio.

El Plus Convenio que consta a todos y cada uno de los trabajadores/as, en las Tablas Salariales (Anexo II).

Artículo 20.- 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. Que consta a todos y cada uno de los trabajadores/as, en las Tablas Salariales Anexo II).

El 50% 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 21.- Complemento Personal.

Se crea un "Complemento Personal" retributivo, no absorbible ni compensable, que comprende el importe que en concepto de antigüedad consolidada más trienio lineal, cuyos conceptos desaparecen, y tengan reconocido a 31/12/2011, para todos los trabajadores/as acogidos al ámbito de aplicación de este convenio en dicha fecha.

El complemento personal se abonará en las doce mensualidades anuales, las dos gratificaciones extraordinarias y la participación en beneficios.

Se hace constar que el complemento personal al ser salarial tendrá el mismo incremento que se pacte a partir del 1/1/2015 sobre el resto de los conceptos salariales.

Que en virtud de cuanto antecede ningún trabajador que se hubiera podido incorporar a la FIVO desde 1/1/2012 devengará ni trienio lineal ni antigüedad ya que dichos conceptos han desaparecido del presente Convenio en vigor desde el 1/1/2012. (Ver disposición Adicional Primera que explica y completa este artículo.

Artículo 22.- Gratificaciones extraordinarias.

Dos mensualidades, cada una de ellas consistentes en el salario base más plus convenio, más el "Complemento Personal".

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 "Complemento Personal", 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%, sobre el valor de la hora ordinaria.

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% más de su salario base.

Artículo 26.- Plus de Jefatura.

Primero. El personal de enfermería (enfermeros/as) que desempeñen una jefatura recibirá un 10% más de su salario base.

Artículo 27.- Plus de transporte.

Se establece para todo el personal, un plus de transporte por día efectivamente trabajado, que consta a todos y cada uno de los trabajadores/as, en las Tablas Salariales (Anexo II).

Artículo 28.- Ayuda Social.

La empresa pagará en concepto de ayuda social preescolar la cantidad que consta a todos y cada uno de los trabajadores/as, en las Tablas Salariales (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 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 29.- 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 30.- Prestaciones por enfermedad

En cuanto a las prestaciones derivadas de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común, la FIVO completará dicha prestación, a partir de la firma del del nuevo Convenio Colectivo, según las situaciones que a continuación se detallan:

a) Desde el primer día de baja, derivada de situación de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común, hasta el tercer día, se abonará por la FIVO la diferencia que exista hasta el 75% de las percepciones salariales, mensuales, fijas y periódicas.

b) Desde el cuarto día de baja, derivada de situación de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común hasta la reincorporación del trabajador/a, se abonará por la FIVO la diferencia que exista hasta el 100 % de las percepciones salariales mensuales, fijas y periódicas.

c) Por enfermedad grave: oncológica, degenerativa y/o cardiovascular... , hospitalización y por enfermedades infecto – contagiosas de declaración obligatoria ("EDO") y por enfermedad común durante el embarazo, desde el primer día se abonará por la FIVO la diferencia que exista hasta el 100% de las percepciones salariales mensuales, fijas y periódicas.

Que, por lo que respecta a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales o accidentes de trabajo, desde el primer día se abonará por la FIVO la diferencia que exista hasta el 100% de las percepciones salariales mensuales, fijas y periódicas.

Artículo 31.- 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 32.- Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado Texto Legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, cuando afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas

de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la Empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana, y ello en base a lo establecido en el Decreto 88/2013, de 5 de julio, del Consell.

La decisión de dicho órgano, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito

La aplicación de este artículo será revisado, necesariamente, a los 6 meses del inicio del Procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

#### CAPITULO VII. COMISIÓN PARITARIA.

Para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por cinco miembros de cada una de las dos partes negociadoras y que entenderá, necesariamente con carácter previo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo así como también adecuar el Convenio

Colectivo a los cambios normativos que se pudieran producir durante su vigencia.

Las resoluciones y acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria se remitirán en el plazo de diez días naturales y tendrán carácter vinculante, siendo suficiente la publicación de las mismas por la Autoridad Laboral en el Boletín Oficial de la Provincia. Los acuerdos serán adoptados por unanimidad de las partes.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual, sin resultados positivos, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes.

Por ello y tomando como referencia lo dispuesto en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre, las partes legitimadas para negociar el presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad al VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana el 9 de noviembre de 2017.

#### CAPITULO VIII. EMPLEO.

En relación a las diferentes modalidades contractuales contempladas por nuestro Ordenamiento Jurídico Laboral, se tomarán como referencia la totalidad de aquéllas, atendiendo a las siguientes particularidades:

- En relación a la modalidad contractual a tiempo parcial, las partes negociadoras acuerdan la ampliación del número de horas complementarias objeto de realización en los contratos de trabajo a tiempo parcial, ampliándose de un 30% a un 60% respecto de las horas ordinarias contratadas, y ello haciendo uso de la opción establecida en el artículo 12.5 c) del Estatuto de los Trabajadores, y cumpliendo todos los requisitos establecidos en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 33.- Periodos de prueba.

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

Grupo Profesional 0 .....	12 meses
Grupos Profesionales A .....	6 meses
Grupos Profesionales B .....	2 meses
Resto de Grupos Profesionales .....	1 mes

#### Artículo. 34.- 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 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 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 trabajador/a y las cuantías correspondientes.

#### Artículo. 35.- 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 por el tiempo imprescindible para su atención.

Cuando el 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 36.- 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.

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.

Artículo.37.- Promoción interna auxiliar administrativo a oficial administrativo.

“Se establece el cambio de categoría de las auxiliares administrativas/os a oficiales administrativas/os, siempre que se cumplan el siguiente requisito:

- Que el trabajador/a tenga una antigüedad de cinco años en la Fundación IVO en la categoría de auxiliar administrativo.”

El abono de esta nueva categoría, es decir, de Auxiliar Administrativa/o a Oficial Administrativa/o tendrá efectos al mes siguiente de producirse el reconocimiento del mencionado cambio de categoría siempre que cumpla todos los requisitos citados anteriormente.

#### CAPITULO IX. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 38.- Derechos de asociación y reunión.

Las empresas facilitarán a los 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 39.- Acumulación de horas sindicales.

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

Artículo 40.- Plantillas.

Será de aplicación cuanto prevé el artículo 51 del Convenio Colectivo del sector de la Sanidad Privada de la Provincia de València

Artículo 41.- 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.

#### CAPITULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 42.- Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador/a se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 43.- 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 trabajador/a.

Artículo 44.- Graduación de faltas.

##### A. 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, siempre que tenga relevancia en el ámbito laboral.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.

##### B. 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 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.
- Fumar en el centro de trabajo.
- 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.

##### C. 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 periodo 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.
- La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet, quedan circunscritas al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.
- Asimismo, queda expresamente prohibido el acceso y/o descarga de sistemas y/o programas que no estén debidamente autorizados por la Empresa, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.
- 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 trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves aún de distinta naturaleza, durante el periodo 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.

#### D. 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 5 días pueda manifestar a la empresa, lo que considera conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, los delegados, la sección sindical, el trabajador/a, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular las 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, cualquier que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de empresa, delegado de personal o miembros con cargo de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha la cual se tiene conocimiento y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

#### CAPITULO XI. Jubilación

##### Artículo 45.- Jubilación parcial.

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial a la edad establecida en la legislación vigente en cada momento, simultaneada con un contrato de trabajo de relevo.

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

En todo lo demás, se aplicará cuanto prevea la legislación vigente en el momento de solicitar cualquier modalidad de jubilación.

- Artículo 46.- JUBILACIÓN FORZOSA.

De acuerdo con la Disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, tras la redacción introducida por el Real Decreto-ley 01/1995 modificada por la Disposición Final 4.2 de la Ley 3/2012 del 7 de Julio, y tras la redacción introducida por el Real Decreto Ley 28/2018, efectos 01/01/19, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo, el cumplimiento de la edad de jubilación con las siguientes particularidades:

A) A partir de que el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación, la Institución podrá determinar desde dicha fecha la extinción del contrato por jubilación.

B) En cualquier caso cuando el trabajador cumpla 70 años, la extinción por jubilación será automática, sin posibilidad de pacto en contrario.

En ambos casos, se deberán cumplir los siguientes requisitos para poder extinguir el contrato por esta causa:

1) El trabajador debe cumplir con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación, en su modalidad contributiva.

2) La empresa deberá adoptar una medida de fomento de empleo eligiendo entre las dos siguientes:

2.1) Transformación de un contrato temporal en indefinido

2.2) Contratación indefinida de un nuevo trabajador.

En todos los casos, el trabajador podrá pertenecer a cualquier categoría funcional, y el plazo para llevar a cabo la transformación o contratación será de tres meses desde la extinción del contrato del trabajador por jubilación forzosa.

Lo establecido en el presente artículo no se aplicará en caso de jubilación voluntaria.

La Institución requerirá, en su caso, al trabajador afectado un informe de vida laboral y un certificado expedido por el órgano competente, a fin de verificar el cumplimiento o no por parte del Trabajador de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación, en su modalidad contributiva, quedando obligado el trabajador a presentarlo al Departamento de Recursos Humanos de la Institución en el plazo de mes desde la solicitud, salvo imposibilidad justificada.

#### CAPÍTULO XII.

Sistema de Carrera y Desarrollo profesional de la FIVO.

##### Artículo 47.- 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 48.- 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 I.V.O. 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 y desarrollo profesional requerirá un periodo mínimo de permanencia en el grado anterior, así como la evaluación favorable de los méritos que se establezcan en la empresa.

##### Artículo 49.- 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 51 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 50.- 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.
- f) 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.
- g) Se procederá a la inaplicación del sistema de carrera profesional y desarrollo profesional en los supuestos contemplados en el artículo 32 Cláusula de Descuelgue, que viene establecido en el presente texto.
- h) El grado alcanzado será irreversible.
- i) 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 51.- Requisitos de acceso y encuadramiento.

El personal de la Fundación IVO al que hace referencia el artículo 49 del presente texto, tendrán que cumplir todos los requisitos que se indican a continuación, para el encuadramiento en cada uno de los grados, bien para el acceso a la Carrera y Desarrollo Profesional, bien para promoción de grado:

a) Estar prestando servicios, en el momento del encuadramiento y con posterioridad al mismo en la Fundación IVO, tal y como se detalla a continuación:

1.- Con un contrato de trabajo de carácter indefinido  
 2.- Con un contrato de trabajo temporal de largo duración que haya prestado sus servicios de forma ininterrumpida y continuada durante cinco años en la FIVO (según Disposición Adicional Séptima del presente Convenio).

b) No estar prestando servicios en la sanidad pública.  
 c) Que el trabajador/a que por razón de su contrato alcance la condición de trabajador indefinido en la FIVO, junto con el certificado o contrato de conversión a indefinido, se le adjuntará la solicitud de inclusión en el Sistema de Carrera y Desarrollo Profesional, y se le encuadrará y abonará cuanto proceda, en su caso, y según viene establecido en el Capítulo XII Convenio Colectivo de la FIVO, en la mensualidad siguiente a la presentación de la solicitud”.

d) El trabajador/a temporal de larga duración (cinco años ininterrumpidos y continuados en la FIVO) como se detalla en el apartado a) punto 2 del presente artículo, deberá solicitar la inclusión en el sistema de carrera y desarrollo profesional y se le encuadrará y abonará cuanto proceda, en su caso, y según viene establecido en el Capítulo XII Convenio Colectivo de la FIVO, en la mensualidad siguiente a la presentación de la solicitud.

Artículo 52.- 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 53.- Supuestos exceptuados para el cómputo de encuadramiento de grado.

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

Artículo 54.- 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 la 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 61 al 65 del presente convenio y teniendo en cuenta la Disposición Transitoria Segunda.

Artículo 55.- 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 49 del presente, y que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 51 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 56.- Áreas 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 57.- 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 aquélla en la que se le reconoció el grado desde el que se pretenda superar.

Artículo 58.- 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 57 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 1 año desde aquella.

Artículo 59.- Comité de Evaluación.

La evaluación de los requisitos y méritos necesarios para la progresión 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 60. – 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 podrán ir acompañados 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 61.- El grado "0" inicial.

Al grado 0 o inicial se podrá acceder desde el momento en que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 51 del presente Acuerdo.

Artículo 62.- El grado "1".

1. Requisitos:

Para acceder al grado 1 se requiere:

a) Haber prestado servicio durante al menos 5 años en el 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 56.

2.- Valoración de las áreas de evaluación

a) Actividad asistencial: hasta 70 créditos, obtenidos de la siguiente forma:

- 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.

- 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 63.- 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 56.

2.- Valoración de las áreas de evaluación:

a) Actividad asistencial: hasta 65 créditos, obtenidos de la siguiente forma:

- 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.

- 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 64.- 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 56.

2.- Valoración de las áreas de evaluación.

a) Actividad asistencial: hasta 60 créditos, obtenidos de la siguiente forma:

- 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.

- 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 65.- 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 56.

2.- Valoración de las áreas de evaluación.

a) Actividad asistencial: hasta 55 créditos, obtenidos de la siguiente forma:

- 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.

- Logro de objetivos: hasta 13 créditos obtenidos al multiplicar por 13 el valor promedio de los tres mejores resultados del cumplimiento de objetivos.

Adquisición de conocimientos: hasta 5 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

b) Actividad docente e investigadora: hasta 20 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

c) Compromiso con la organización: hasta 20 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

Artículo 66.- 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.

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

#### CUANTIA ECONÓMICA ANUAL DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL

CUADRO 1	FUNDACION IVO				
	LICENCIADOS SUPERIORES SANITARIOS: Medicina, Farmacia				
	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	

	DIPLOMADOS SANITARIOS: Enfermería, Fisioterapia				
	Dietética				
	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	

#### CUANTIA ECONÓMICA ANUAL DEL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL

CUADRO 1	FUNDACION IVO				
	GRUPO 1	Director Administrativo, Subdirector Administrativo, Administrador, Letrado			
		Asesor Jurídico, Economista, Ingeniero, Físico, Químico, Biólogo			
	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4	
Euros	3.000	6.000	9.000	12.000	

CUADRO 2	FUNDACION IVO				
	GRUPO 2	Jefe de departamento, Jefe de sección, Jefe de negociado, Profesor educación			
		Física, Titulado mercantil, Ingeniero técnico, Analista de Sistemas informáticos			
Física					
	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4	
Euros	1.950	3.900	5.850	7.800	

CUADRO 3	FUNDACION IVO				
	GRUPO 3	Aydt. 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	

CUADRO 4	FUNDACION IVO				
	GRUPO 4	Aux. Sanitario, Aydt. Clínico, Aux. Administrativo			
		Oficial Mantenimiento, Conductor			
	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4	
Euros	1.000	2.000	3.000	4.000	

<b>CUADRO 5</b>	<b>FUNDACION IVO</b>			
	<b>GRUPO 5</b>	<b>Conserje, Portero, Limpiadora, Vigilante nocturno</b>		
		<b>GRADO 1</b>	<b>GRADO 2</b>	<b>GRADO 3</b>
	<b>Euros</b>	<b>750</b>	<b>1.500</b>	<b>2.250</b>
		<b>GRADO 4</b>	<b>3.000</b>	

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

Se aplicará cuanto dispone el artículo 21 del presente Convenio, como “COMPLEMENTO PERSONAL” a los trabajadores que tuvieran derecho según el precitado artículo a Uno de enero de 2.012, quedando sin efecto cuanto dispone dicha Disposición Transitoria Primera del antiguo Convenio tanto para el personal que prestara sus servicios a 1/1/12 como a los que se hubieran incorporado o pudieran incorporarse a dicha fecha.

En cuanto a los artículos 20, 21, 22 y 23, del Convenio que finalizó su vigencia el 31/XII/2011, y por lo que respecta a los conceptos “Trienio Lineal y Antigüedad”, que se abonarán tanto en las doce mensualidades ordinarias, como en las dos “Gratificaciones Extraordinarias” y “Participación de Beneficios”, “el Trienio Lineal y la antigüedad desaparecen”, en el Convenio Colectivo de la FIVO para todos y cada uno de los que integran o puedan integrarse en dicha Institución, no existen dichos conceptos desde la vigencia del actual Convenio, 1/1/2012, ni como derecho adquirido, ni en su denominación, ni en su devengo, pasando la cantidad que se percibe por los conceptos ya expresados, desde 1/1/2012 al concepto que se crea como “COMPLEMENTO PERSONAL”, en cuya denominación se engloban para todos y cada uno de los integrantes de la plantilla que forma parte de la FIVO a la firma del presente convenio la cantidad que corresponda, no percibiendo por los tan repetidos conceptos, cantidad alguna ningún empleado que preste sus servicios en la FIVO, ni trienio lineal ni antigüedad ya que se ha integrado como “COMPLEMENTO PERSONAL”.

Que en virtud de cuanto antecede ningún trabajador/a que se hubiera podido incorporar a la FIVO desde 1/1/12 devengará ni trienio lineal, ni antigüedad ya que dichos conceptos han desaparecido del presente convenio en vigor desde 1/1/12.

Que se hace constar que el “COMPLEMENTO PERSONAL” anteriormente mencionado y para los que lo hubieren devengado a 31/12/2011 se abonará en la forma prevista en el artículo 21 del presente Convenio.

Que las cantidades devengadas a 31/XII/2011 se englobarán en una sola y ésta se abonará en los meses de enero a diciembre de cada año y en las dos gratificaciones extraordinarias (junio y diciembre) y la paga de Beneficios, especificándose la cuantía de dicho complemento personal en la nómina para todos y cada uno de los integrantes de la plantilla de la FIVO, que tuvieran derecho al mismo.

NOTA. - (Se hace constar que el reconocimiento del Complemento Personal, se entregará mediante documento personal a cada uno de los trabajadores/as de la FIVO a tal efecto de reconocimiento, que además lo tendrán individualizado en la nómina de cada mes y reconocido como tal en el Convenio).

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**

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

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.**

Que en la FIVO se ha elaborado un Plan de Igualdad, conforme a la normativa legal de aplicación, teniendo como objetivo preferente cuanto prevé la misma, y todo ello dentro de la Comisión de Igualdad creada en la FIVO, compuesta tanto por la Representación Legal de los Trabajadores como por la Representación Legal de la Empresa. Dicho Plan de Igualdad fue aprobado, por unanimidad, en diciembre del año 2019 teniendo una vigencia desde el año 2019 hasta el año 2023.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.**

La situación de los trabajadores que, a la firma del presente Convenio Colectivo, ya se encontrasen disfrutando de una excedencia voluntaria y todavía no hubiesen solicitado, en tiempo y forma, su reincorporación en la FIVO se ajustará y regirá conforme a lo dispuesto en la Norma Convencional.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.**

- Se acuerda que no haya un incremento salarial durante la vigencia del mismo, es decir 0% en el año 2020 y 0% en el año 2021, quedando congelados todos los conceptos salariales establecidos en el Convenio Colectivo (Tablas Salariales del año 2.019 expuestas bajo el Anexo II) y los de Carrera y Desarrollo Profesional.

- Asimismo, las partes negociadoras acuerdan que, a partir del 1 de enero de 2022, cualquier posible incremento salarial a nivel colectivo que sea negociado y aprobado deberá incluir el concepto salarial de Carrera y Desarrollo Profesional, cuyas características y requisitos se encuentran regulados en el Capítulo XII del presente Convenio Colectivo.

**DISPOSICION ADICIONAL SEXTA**

- Siendo de aplicación el nuevo artículo 37 con fecha de efectos desde el 1 de enero de 2020. Por todo ello se acuerda que con fecha 1 de junio de 2020 se efectúen las tramitaciones burocráticas oportunas para la formalización expresa del cambio de categoría y que se efectúen los trámites pertinentes a nivel Tesorería General de la Seguridad Social para aquellos trabajadores/as que cumplan con los requisitos que establece el artículo 37 del nuevo Convenio para el cambio de categoría de Auxiliar Administrativa/o a Oficial Administrativa/o.

- Al mismo tiempo se acuerda que se abonen las diferencias salariales que se hayan generado a consecuencia del cambio de categoría de Auxiliar Administrativa/o a Oficial Administrativa/o desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de mayo de 2020 a aquellos trabajadores/as que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 37 del nuevo Convenio Colectivo en el abono de la nómina de junio de 2020.

**DISPOSICION ADICIONAL SEPTIMA.**

- El trabajador/a con vinculación temporal de larga duración tendrá la misma consideración que el indefinido en cuanto a los distintos grados de carrera profesional, por el mismo trabajo en iguales circunstancias.

- Tiene la condición de trabajador/a con vinculación temporal de larga duración quien acredite estar desempeñando los servicios en una determinada categoría en la FIVO de forma ininterrumpida y continuada durante al menos cinco años.

**DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.**

Los servicios prestados en la Fundación IVO o en otras Instituciones o empresas, tanto Públicas como Privadas, de Hospitalización, 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 el 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 público, la FIVO se lo reconocerá.

**DISPOSICION DEROGATORIA**

Que en relación con lo establecido en el artículo 16 del Convenio Colectivo de la FIVO, apartado C “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a cinco días naturales de permiso retribuido”, se acuerda que quede sin efecto con fecha 1 de enero de 2021, dado que a partir de esa fecha tanto el permiso de maternidad como de paternidad se equiparán a dieciséis semanas.

## 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 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 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 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 atienda, 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 determinen 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, microscopía 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 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 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 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 trabajadores/as que, con iniciativa y responsabilidad, llevan a cabo funciones de contabilidad y administración en general.

**Auxiliares Administrativos**

Son los 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 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 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 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 mantenimiento.

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

Manuel Llombart Fuertes, director General de la FIVO.—Pedro Antonio Gómez Gómez, director de Recursos Humanos de la FIV.—Ana Pérez Balaguer, secretaria del Comité de Empresa FIVO, miembro de CC.OO.—Amparo Devís Gamir, presidenta del Comité de Empresa, miembro de CC.OO.—Dolores Solís Moreno, representante del Comité de Empresa, miembro de CSIF.—Ana Ferrer Rafael, representante del Comité de Empresa, miembro de CC.OO.—Eduardo Ferrandis Perepérez, representante del Comité de Empresa, miembro de CSIF.—M<sup>a</sup> Ángeles Mayordomo Sánchez, representante del Comité de Empresa, miembro de SATSE.

### Convenio Colectivo Estatutario de Empresa de la FIVO (ANEXO II) 2020-2021

#### TABLAS SALARIALES.

AÑO 2020-2021

GRUPO	CATEGORIA	S.B 2020-2021	P.CONV. 2020-2021
<b>GRUPO 0</b>	Director/a médico y administrativo	1786,17	208,11
	Subdirector/a médico y administrativo	1.729,63	211,49
<b>GRUPO A</b>	Jefe/a de departamento	1.676,72	212,84
<b>ASISTENCIAL</b>	Jefe/a de servicio	1.567,27	217,19
	Jefe/a clínico	1.551,10	219,68
	Adjunto/a	1.536,27	221,70
	Residente, interno/a, agregado/a, químico/a, biólogo/a, psicólogo/a, físico/a,	1.518,62	223,73
<b>ADMINISTRATIVO</b>	Letrado/a, asesor/a jurídico/a,	1518,62	223,73
	Administrador/a	1.449,92	229,68
	Economista	1518,62	223,73
	Analista de sistemas informáticos		
	Programador/a de informática		
<b>GRUPO B</b>	Jefe/a enfermería, subjefe/a enfermería, supervisor/a enfermería,	1.275,63	252,64
<b>ASISTENCIAL</b>	Enfermero/a	1275,63	252,64
	Fisioterapeuta	1.275,63	252,64
<b>ADMINISTRATIVO</b>	Jefe/a de sección	1401,30	235,79
	Jefe/a de negociado	1352,66	227,21
	Ingeniero/a técnico	1255,48	247,11
	Jefe de mantenimiento	1.000,08	291,57
<b>GRUPO C</b>			
<b>ASISTENCIAL</b>	Técnicos Especialistas	1.073,81	244,11
<b>ADMINISTRATIVO</b>	Oficial administrativo/a	1158,16	252,74
	Operador/a de Informática		
<b>GRUPO D</b>	Aux.sanitario/a especializado/a en investigación, farmacia	892,13	235,58
<b>ASISTENCIAL</b>	Ayudante sanitario, Auxiliar enfermería	892,13	235,58
	Ayudante de investigación	962,27	279,18
<b>ADMINISTRATIVO</b>	Aux. administrativo/a	892,13	233,82
	Oficial de mantenimiento	902,88	285,94
	Telefonista	892,13	244,13
<b>GRUPO E</b>	Lavandera/o, limpiador/a	886,98	191,77
<b>ADMINISTRATIVO</b>	Conserje	951,50	279,35
	Conductor	902,88	285,95
	Recepcionista	892,13	233,82
	Portero/a, vigilante nocturno	886,98	193,07

AÑO 2020

EUROS

<b>PRIMA DE ASISTENCIA</b>	0,84	por día realmente trabajado
<b>PLUS TRANSPORTE</b>	3,61	por día realmente trabajado
<b>GUARDERIAS</b>	63,22	quienes reúnan los requisitos