

CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE EMPRESA FUNDACION INSTITUTO VALENCIANO DE ONCOLOGIA VIGENCIA 2012 - 2014

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las partes negociadoras han llegado al acuerdo que a continuación se relaciona después de las negociaciones que de buena fe han mantenido desde Diciembre del pasado año hasta Diecisiete de Agosto del presente año y por cuya consecuencia convienen y pactan el siguiente texto refundido del Convenio Estatutario de la FIVO con vigencia Enero 2012 hasta Diciembre 2.014, y ello en cumplimiento del Acta Final de Acuerdo de fecha 17 de Agosto del 2.012.

CAPÍTULO 1:

Artículo 1: Ámbito de aplicación.

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

Artículo 2: Ámbito territorial.

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

Artículo 3.- Ámbito temporal

La vigencia del convenio será desde el 1 de Enero de 2.012 hasta el 31 de Diciembre 2014, y se publica en el Boletín Oficial de la provincia de Valencia, 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 antes del vencimiento del mismo, es decir cuyo fin es el 31/12/2014.

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

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente de año en año, por 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 las empresas del sector.

CAPITULO III. CLASIFICACIÓN, DEFINICION Y CALIFICACION

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 período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, prorrogable de año en año hasta su duración máxima.

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

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

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

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

Artículo 8.- Excedencia forzosa.

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

Se concederá por:

- a) designación o elección para un cargo público.
- b) para el ejercicio de funciones sindicales. El 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 especial por maternidad.

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

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

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

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

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

Reincorporación. El 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 aún 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 la Ley Orgánica 3/2007 o legislación posterior.

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 6 horas, dispondrán de un tiempo de descanso de 15 minutos, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

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

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

Artículo 12.- Condiciones particulares.

Con independencia a lo establecido en el artículo anterior, se respetarán las fórmulas anteriores que no se opongan a la legislación vigente, que a la entrada en vigor del presente

Convenio se hayan pactado entre la empresa y los trabajadores/as, o sus representantes.
En aquellos supuestos en los que se produzca algún ajuste en la reducción de la jornada 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:

- a) Deberá compensarse al día siguiente, no pudiendo asignarse turno alguno en el mismo.
- b) 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.

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

Cuando alguno de los días festivos así declarados en el calendario laboral oficial coincida con el día semanal de descanso del 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.

Los trabajadores/as disfrutarán de un mes natural de vacaciones a partir del año de antigüedad en la empresa o treinta días naturales si se disfrutan fraccionadas. En este caso podrá disfrutarse en tres periodos, sin que ninguno sea inferior a siete días naturales consecutivos. A su vez, se podrá disponer de tres días consecutivos o alternos sin que en ningún caso el cómputo global de los tres periodos más los tres días excedán de treinta días naturales, respetándose en todo caso las necesidades del servicio que la FIVO tiene en cumplimiento de la atención como actividad hospitalaria.

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

Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no

hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo en servicio prestado, computando por un mes las fracciones inferiores a este período.

Las vacaciones se disfrutarán durante los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre y Octubre. Se podrán disfrutar fuera de este periodo, siempre previa petición escrita y razonada del trabajador/a solicitada con quince días de antelación como mínimo a la fecha del comienzo de su disfrute, y siempre que lo permita el servicio o las necesidades reales de la empresa.

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

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

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

Artículo 16.- Permisos.

Primero. Permisos retribuidos.

Los permisos retribuidos serán:

- a) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro 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 disfrutaran necesariamente a continuación del hecho causante, debiéndose disfrutar en un periodo no superior a seis meses .
- c) En caso de nacimiento y adopción de hijo/a, cinco días, más trece días tal como establece la Ley Orgánica 3/2007 (permiso de paternidad).
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros de enseñanza, durante el día de celebración aun cuando sea compatible con la jornada laboral o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.
- g) Diez días al año para acudir a congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que viene desempeñando o esté relacionado con su formación profesional, previo acuerdo con la empresa.
- h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad,

podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas (2 semanas) a continuación de finalizar el descanso maternal.

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

Segundo. Permisos no retribuidos.

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

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

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

El número de permisos no excederá del 5% 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 ocho años o una persona discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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, a 31 Diciembre 2.011, 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, a 31 Diciembre 2.011.

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, a 31 Diciembre 2.011.

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 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.

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

Artículo 25.- Plus de especialidad.

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

Artículo 26.- Plus de Jefatura.

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

Segundo. Extra salariales.

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, a 31 Diciembre 2.011.

Artículo 28.- Ayuda Familiar.

La Institución completará, hasta alcanzar las cuantías mínimas que se determinen que consta a todos y cada uno de los trabajadores/as, a 31 Diciembre 2.011 por matrimonio y por hijos, las prestaciones familiares de la Seguridad Social a que tengan derecho los trabajadores/as.

Artículo 29.- Ayuda Social.

La empresa pagará en concepto de ayuda social preescolar la cantidad que consta a todos y cada uno de los trabajadores/as, a 31 Diciembre 2.011, 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 30.- Seguro libre.

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

Artículo 31.- Prestaciones por enfermedad

Que por lo que respecta al Artículo 31 del anterior Convenio que finalizó en su vigencia el 31/XII/2011, y en cuanto a las Prestaciones derivadas de I.T. por enfermedad, desde 1/I/2013 la FIVO completará dicha prestación, según las situaciones que a continuación se detallan:

- a.- Desde el primer día de baja por enfermedad derivada de I.T. por enfermedad común, hasta el tercero se abonará por la FIVO, la diferencia que exista hasta el 75 % de las percepciones salariales, mensuales, fijas y periódicas a la baja por enfermedad derivada de I.T. por enfermedad común.
- b.- De la misma forma desde el cuarto día baja por enfermedad, derivada de I.T. por enfermedad común hasta el vigésimo, se abonará por la FIVO la diferencia que exista hasta el 80% de las percepciones salariales mensuales, fijas y periódicas al primer día de baja por I.T. derivada de enfermedad común.
- c.- Que finalmente desde el día vigesimoprimero de la baja por enfermedad derivada de I.T. por enfermedad común se abonará por la FIVO la diferencia que exista hasta el 90% de las percepciones salariales mensuales, fijas y periódicas al primer día de enfermedad.
- d.- Que por enfermedad grave, se percibirá la prestación por I.T. derivada por enfermedad común desde el primer día el 100% de las percepciones salariales mensuales, fijas y periódicas a la baja por I.T.

Artículo 32.- Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 33.-Cláusula de descuelgue.

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

1º.- Cuando así lo requiera la situación económica de la FIVO.

2º.- Cuando comuniquen al Comité de Empresa de la FIVO la pretensión de no aplicar los salarios del Convenio.

3º.- Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el Convenio y en el plazo de quince días desde la comunicación mencionada en el punto anterior, la Institución deberá facilitar al Comité de Empresa, cuanta documentación le fuere requerida al objeto de conocer la situación económica real de la misma.

4º.- El Comité de Empresa emitirán un informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación solicitada a la FIVO, que se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio.

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

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

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

CAPITULO VII. COMISIÓN PARITARIA

Que en cuanto la Comisión Paritaria a partir del 1/1/2012 se aplicara las normas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIII. EMPLEO

Referente a los Modalidades de contratación laboral se aplicara las normas en previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.- Periodos de prueba.

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

Personal Directivo 12 meses

Grupo Profesional A 6 meses

Grupo Profesional B 2 meses

Resto de grupos 1 mes

Artículo. 35.- 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.

En caso de despido del trabajador/a

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

Artículo. 36.- Movilidad funcional.

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

Cuando el 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 37- Garantía de empleo.

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

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

Durante la ausencia del titular del puesto de trabajo por detención justificada o injustificada, la empresa podrá contratar interinamente para ocupar dicho puesto. A la incorporación del

titular quedará rescindida la relación laboral con el sustituto, sin derecho a indemnización de ninguna clase, siempre que se haga constar así en el contrato.

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.

Que desde el 1/1/2012 queda sin efecto el artículo 47 del anterior Convenio que finalizó el 31/12/2011, aplicándose cuanto prevé la ley del Estatuto de los Trabajadores.

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. La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según analogía que guarden con aquéllas.

Artículo 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.

FALTAS LEVES:

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

FALTAS GRAVES:

- La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo entre 4 y 9 ocasiones en un plazo de 30 días.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de 2 días en el plazo de un mes, o 3 en un plazo de dos meses.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, así como el quebrantamiento del sigilo profesional.
- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- La ejecución deficiente de forma maliciosa de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

FALTAS MUY GRAVES:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un 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.
- 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.

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.

Queda sin efecto desde la vigencia del presente Convenio 1/1/2012, cuanto prevé el artículo 51 del anterior Convenio que finalizó su vigencia 31/XII/2011, en su apartado, "Tramitación Y Prescripción" de Faltas y Sanciones en toda su extensión, aplicándose en su caso, cuanto prevé el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XI. VARIOS

Artículo 45.- Jubilación.

Jubilación voluntaria.

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

Jubilación parcial.

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 61 años, 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. Que en todo caso se aplicara cuanto prevea la legislación vigente en el momento de solicitar cualquier modalidad de jubilación.

CAPÍTULO XII

Sistema de Carrera y Desarrollo profesional de la FIVO.

Artículo 46.- 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 47.-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 profesional y desarrollo profesional requerirá un período mínimo de permanencia en al grado anterior, así como la evaluación favorable de los méritos que se establezcan en la empresa.

Artículo 48.-AMBITO DE APLICACIÓN.

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

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

que teniendo titulación universitaria no son del ámbito sanitario.

Artículo 49.-CARACTERISTICAS.

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 33 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 50.- REQUISITOS DE ACCESO Y ENCUADRAMIENTO.

El personal de la Fundación IVO al que hace referencia el artículo 48 del presente texto, tendrán que cumplir los requisitos que se indican a continuación, para el encuadramiento en cada uno de los grados, bien para el acceso a la carrera profesional y desarrollo profesional, bien para promoción de grado:

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

Artículo 51.-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 52.-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 53.- 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 determinara el encuadramiento inicial del profesional en el grado que le corresponda de acuerdo con los criterios definidos en los artículos 60 al 64 del presente convenio y teniendo en cuenta la Disposición Transitoria Segunda.

Artículo 54.-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 48 del presente, y que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 50 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 55.-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 56.-SOLICITUD DE EVALUACIÓN DE GRADO.

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

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

Artículo 57.- 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 58.-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 59 -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 60.-EL GRADO "0" O INICIAL.

Al grado 0 o inicial se podrá acceder desde el momento en que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 50 del presente Acuerdo.

Artículo 61.-EL GRADO 1.

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

- a) Haber prestado servicio durante al menos 5 años en al grado de base 0.
- b) Haber obtenido un mínimo de 50 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación contenidas en el artículo 55.

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 62.-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 55.

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 63.-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 55.

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 64.- 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 55.

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 65.-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:

CUANTIA ECONÓMICA ANUAL DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL

CUADRO 1 FUNDACION IVO

LICENCIADOS SUPERIORES SANITARIOS: Medicina, Farmacia, Odontología, Veterinaria

Títulos oficiales de especialistas en Ciencias de la Salud

	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4
Euros	3.000	6.000	9.000	12.000

DIPLOMADOS SANITARIOS: Enfermería, Fisioterapia, Terapia Ocupacional, Podología,
Óptica y Optometría, Logopedia, Nutrición Humana y Dietética, Matrona
Títulos oficiales de especialistas en Ciencias de la Salud

	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4
Euros	1.950	3.900	5.850	7.800

CUANTIA ECONÓMICA ANUAL DEL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL

CUADRO 1 FUNDACION IVO

GRUPO 1 Director Administrativo, Subdirector Administrativo, Administrador, Letrado
Asesor Jurídico, Economista, Arquitecto, Ingeniero, Físico, Químico, Biólogo

	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4
Euros	3.000	6.000	9.000	12.000

CUADRO 2 FUNDACION IVO

GRUPO 2 Jefe de departamento, Jefe de sección, Jefe de negociado, Profesor educación
Física, Titulado mercantil, Ingeniero técnico, Trabajador Social, Analista
de Sistemas informáticos, Graduado Social, Maestro educacional y Educación
Física

	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4
Euros	1.950	3.900	5.850	7.800

CUADRO 3 FUNDACION IVO

GRUPO 3 Aydte. 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, Aydte. Clínico, Aux. Administrativo
 Oficial Mantenimiento, Conductor, Encargada.

	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4
Euros	1.000	2.000	3.000	4.000

CUADRO 5 FUNDACION IVO

GRUPO 5 Conserje, Ordenanza, Portero, Limpiadora, Vigilante nocturno, Ayudante
 Oficios varios, Peón

	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4
Euros	750	1.500	2.250	3.000

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Se aplicará cuanto dispone el artículo 21 del presente Convenio, como "COMPLEMENTO PERSONAL" a los trabajadores que tuvieron 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 abonaban 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

Que en cuanto a las tablas salariales se congelan en todos sus conceptos las que estaban en vigor a Treinta y Uno de Diciembre del 2011 y éstas continúan en idéntica cuantía desde el Uno de Enero del 2012 prorrogándose en idénticos términos hasta el Treinta y Uno de Diciembre del 2014.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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 CUARTA

Que en la FIVO se está elaborando un plan de igualdad de acuerdo a Ley teniendo como objetivo preferente cuanto prevé la misma y todo ello dentro de la Comisión de Igualdad creada en la FIVO y compuesta por la representación de los Trabajadores y la Empresa.

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 la grado siguiente.

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

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Que por lo que respecta al devengo económico en la Carrera y desarrollo profesional prevista en la Disposición adicional primera del convenio que finalizó su vigencia en Treinta y Uno Diciembre del 2.011, ésta se congela en su devengo económico durante el periodo que media entre el Uno de Enero del 2012 y Treinta y Uno de Diciembre del 2.014, abonándose la cuantía económica del concepto expresado al personal que le pueda afectar a partir de Enero del 2.015.

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 atiende, de los preceptos reglamentarios y de su contenido.
- D) Supervisar las funciones del personal médico y auxiliar sanitario adscrito al Servicio
- E) Acudir sin demora cuando fuera llamado por su servicio médico de guardia o por la dirección del Centro, con carácter urgente.
- F) Realizará las funciones propias de su profesión.

Médico/a Adjunto

Corresponde al mismo:

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

Médico/a Residente o Interno

Corresponde al mismo:

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

Jefe/a de Enfermería

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

- A) Organizar, dirigir y controlar los servicios de enfermería, velando por el adecuado cuidado

de los asistidos.

- B) Analizar constantemente las distintas actividades del personal de enfermería en orden a la eficacia del servicio.
- C) Mantener informada a la Dirección del centro de las actividades del Servicio de Enfermería.
- D) Organizar y dirigir al personal de enfermería, con el objeto de marcar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal.
- E) Organizar con la Dirección y participar en el programa de educación sanitaria y en la orientación del personal de nuevo ingreso en los servicios de enfermería.
- F) Disponer lo necesario para el adiestramiento del Auxiliar de clínica.
- G) Realizará las funciones propias de su profesión.

Subjefe/a de Enfermería

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

Supervisor/a

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

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

Enfermeras/os y Matronas

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

- A) Vigilar y atender a los enfermos en sus necesidades generales y humanas, así como sanitarias, en especial en el momento en que éstos requieran sus servicios.
- B) Administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, reseñando los

tratamientos.

- C) Tomar presiones sanguíneas, pulsos y temperaturas.
- D) Auxiliar a los médicos, preparándoles el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.
- E) Ordenar el material, determinando el que pueda ser utilizado.
- F) Ordenar las historias clínicas, anotando en ellas cuantos datos relacionados con la propia función deben figurar en las mismas.
- G) Cumplir cuantas otras funciones de su competencia determine el Reglamento interno del Centro o se indique en las instrucciones pertinentes.

Fisioterapeutas

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

Técnicos Especialistas

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

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

Ayudante y auxiliar de investigación

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

Auxiliar de enfermería

A) La categoría de auxiliar de enfermería, en clínicas, policlínicas, laboratorios o centros donde no exista el internamiento o encamado de enfermos será la desempeñada por el 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

misimos. 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 jefe/a de almacén, economato

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

Encargado/a o jefe/a de lencería

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

Telefonista

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

Jefe/a de mantenimiento

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

Jefe/a de taller

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

Oficiales de Oficios varios

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

Ayudante de estos Oficios

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

Peones

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

D^a. Ana Pérez Balaguer (Secretaria del Comité de Empresa FIVO). Miembro de CC.OO.

D. Manuel Llombart Fuertes.

Director General de la FIVO.

D^a. Amparo Devis Gamir (representante del Comité de Empresa) Miembro de CC.OO.

D. José Benet Aguilar. Abogado.

D^a. Dolores Solís Moreno (representante del Comité de Empresa) Miembro de CSIF.

D. Pedro Antonio Gómez Gómez. Director de Recursos Humanos de la FIVO.

D^a. Ana Perales Vila (representante del Comité de Empresa) Miembro de SATSE.

2012/23891

STICS

INTER SINDICAL
≡ VALENCIANA