

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Dirección Territorial de Trabajo y Labora

*2026/04911 Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Fundació Lluís Alcanyís UV-Clínicas de la UV, Mitjà Propi. Código de convenio: 46102352012026.*

#### ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Fundació Lluís Alcanyís UV-Clínicas de la UV, Mitjà Propi.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 23 de abril de 2026, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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,

De acuerdo 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; en los artículos 2.1.a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; y en 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 Trabajo y Labora de Valencia es competente para resolver, de conformidad con lo establecido en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, en particular los artículos 1, 12.j) y 18, así como en la disposición transitoria única del citado decreto, en tanto se aprueba la orden de desarrollo,

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del Convenio Colectivo de la Fundació Lluís Alcanyís UV-Clínicas de la UV, Mitjà Propi en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO



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

València, 24 de abril de 2026.—La directora Territorial de Trabajo y Labora, Silvia Olga Enguix Gadea.



## I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓ LLUIS ALCANYIS UV- CLÍNQUES DE LA UV, MITJA PROPI

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES.....	4
Artículo 1. Ámbito Funcional.....	4
Artículo 2. Ámbito personal.....	4
Artículo 3. Ámbito temporal.....	4
Artículo 4. Denuncia y prórroga.....	4
Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.....	4
Artículo 6. Comisión Paritaria.....	5
CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	6
SECCIÓN I. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	6
Artículo 7. Organización del trabajo.....	6
Artículo 8. Derechos de las personas empleadas por les Clíniques UV- FLA.....	6
Artículo 9. Deberes de los trabajadores de Les Clíniques UV-FLA.....	6
SECCIÓN II ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	7
Artículo 10. Jornada de trabajo.....	7
Artículo 11. Jornada y horarios especiales.....	8
Artículo 12. Calendario Laboral.....	8
Artículo 13. Descanso semanal.....	8
Artículo 14. Pausa diaria.....	8
Artículo 15. Flexibilidad horaria.....	9
Artículo 16. Registro de Jornada.....	9
Artículo 17. Vacaciones.....	10
Artículo 18. Teletrabajo.....	10
Artículo 19. Desconexión digital.....	11
CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	12
Artículo 20. Clasificación y definición de Categorías Profesionales.....	12
CAPÍTULO IV PERMISOS Y LICENCIAS.....	12
SECCIÓN I PERMISOS.....	12
Artículo 21. Permisos y licencias retribuidas.....	12
SECCIÓN II. PERMISOS Y LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN.....	15



VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA **clínicués UV**

Artículo 22. Permiso sin sueldo.....	15
SECCIÓN III. SUSPENSIÓN DE CONTRATO.....	15
Artículo 23. Permiso parental .....	15
Artículo 24. Permiso por nacimiento.....	16
SECCIÓN IV EXCEDENCIAS.....	16
Artículo 25. Excedencia voluntaria .....	16
Artículo 26. Excedencia forzosa.....	17
Artículo 27. Excedencia especial por cuidado de hijos e hijas .....	17
Artículo 28. Excedencia por cuidado de familiares.....	17
CAPÍTULO V. EMPLEO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y ESTABILIDAD EN EL TRABAJO	18
Artículo 29. Provisión de puestos de trabajo .....	18
Artículo 30. Contratación y formalización de los contratos de trabajo .....	18
Artículo 31.- Modalidades de contratación.....	19
Artículo 32.- Periodo de prueba. Se establece el periodo de prueba máximo, en las distintas modalidades de contratación, como sigue:.....	19
Artículo 33.- Ceses y Despidos.....	19
Artículo 34.- Movilidad funcional .....	19
Artículo 35.- Movilidad Organizativa.....	19
Artículo 36.- Garantía de empleo .....	20
CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES .....	20
Artículo 37. Salario base.....	20
Artículo 38. Prima asistencia .....	20
Artículo 39. Antigüedad.....	20
Artículo 40. Gratificaciones extraordinarias.....	20
Artículo 41. Complementos salariales.....	21
Artículo 42. Ayuda social.....	22
Artículo 43. Seguro libre .....	22
Artículo 44. Prestaciones por enfermedad, accidentes, jubilaciones, viudedad y orfandad .....	22
Artículo 45.- Cláusula de Descuelgue .....	23
CAPÍTULO VII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	23
Artículo 46.- Derechos de asociación y reunión.....	23
Artículo 47. Acumulación y cesión de horas sindicales .....	23
Artículo 48. Plantillas .....	24
Artículo 49. Objetivos y principios generales .....	25
Artículo 50. Plan de Prevención .....	25



VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA **clíniques UV**

Artículo 51. Delegadas y delegados de prevención .....	25
Artículo 52. Comité de Seguridad y Salud .....	26
Artículo 53. Ropa de trabajo.....	26
Artículo 54. Equipos de protección individual .....	27
Artículo 55. Mobiliario, equipos informáticos de trabajo y material fungible .....	27
Artículo 56. Protección a la maternidad .....	27
Artículo 57. Adaptación o cambio del puesto de trabajo .....	28
Artículo 58. Vigilancia de la salud.....	28
Artículo 59. Protección de las víctimas de la violencia de género .....	29
Artículo 60. Protección ante agresiones a personas trabajadoras .....	29
CAPITULO IX. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....	29
Artículo 61. Igualdad y no discriminación .....	29
Artículo 62. Plan de igualdad .....	30
Artículo 63. Objetivos Preferentes de los Planes de Igualdad .....	30
Artículo 64. Igualdad para el colectivo LGTBIQ+.....	30
CAPITULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	32
Artículo 65. Faltas .....	32
Artículo 66. Calificación .....	32
Artículo 67. Graduación de faltas .....	32
Artículo 68. Jubilación.....	34
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. SUBROGACIÓN EMPRESARIAL Y MANTENIMIENTO DE CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS .....	35
ANEXO I.- Categorías Profesionales .....	35
ANEXO II.- Tablas salariales .....	35



## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES.

### Artículo 1. Ámbito Funcional.

Este Convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo entre las trabajadoras y trabajadores de la Fundació Lluís Alcanyís UV-Les Clíniques de la Universitat de València, mitjà propi, en adelante, Les Clíniques UV-FLA. Actualmente está compuesta por los siguientes centros: Clínica Odontológica, Clínica Podológica, Clínica Optométrica, Clínica Universitaria de Nutrición, Actividad Física y Fisioterapia, Clínica Logopédica, Clínica Psicológica, así como todos los centros que se puedan crear o adherir en el futuro y el personal dependiente de los mismos. En aquello que no esté previsto en el presente convenio se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

### Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, fijos y temporales contratados/as en Les Clíniques UV-FLA, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo primero en el Estatuto de los trabajadores.

### Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor desde el momento de su firma, debiendo ser publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Valencia y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2029.

### 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. 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. Tras la denuncia, al inicio de la negociación, las partes acordarán un calendario de reuniones para la negociación del convenio, si transcurridos 30 días no se acordase el mencionado calendario, se podrá instar la mediación. Denunciado el convenio, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo. En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente de año en año en tanto no sea sustituido por uno nuevo.

En cualquier caso, las condiciones salariales serán actualizadas anualmente de acuerdo con los incrementos que se apliquen al resto del personal de las Universitat de Valencia, atendiendo lo dispuesto en las correspondientes leyes de presupuestos.

Si en el plazo de un año no finalizase la negociación, las partes se someterán al procedimiento de mediación, según lo dispuesto en el Artículo 86.4 del Estatuto de los trabajadores.

### Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

El personal que tenga concedido por pacto o costumbre, entendiendo como costumbre aquellos pactos, ya sean por escrito o tácitos entre les Clíniques UV-FLA y trabajadores, 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 6. Comisión Paritaria.

1. En el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria, integrada de forma paritaria por tres (3) miembros titulares y sus respectivos suplentes por cada una de las partes, les Clíniques UV-FLA y sindical. Para que la Comisión quede válidamente constituida será necesaria la presencia, al menos, de las dos terceras partes de los representantes de ambas partes. Cada parte podrá asistir a las reuniones con un máximo de dos (2) asesores o asesoras.
  
2. La Comisión de Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de 10 días laborables desde la fecha de registro de la solicitud, en la que deberá constar el correspondiente orden del día.
  
3. Los acuerdos de la Comisión de Paritaria se adoptarán por conformidad de ambas representaciones, institucional y sindical, y serán vinculantes en su aplicación, siempre dentro del espíritu reflejado en el presente Convenio. De cada reunión se levantará acta, en la que constarán, entre otros aspectos, las propuestas documentadas presentadas por cada parte y los acuerdos alcanzados. La fecha de eficacia de los acuerdos será la que se indique expresamente en las respectivas actas.
  
4. Son funciones de la Comisión de Paritaria, en el marco de aplicación del presente Convenio, las siguientes:
  - Velar por la aplicación de la totalidad del Convenio, incluyendo todo su articulado y anexos.
  - Realizar el seguimiento de la aplicación e interpretación del presente Convenio.
  
5. Eventualmente, podrán asistir a las reuniones de la Comisión aquellas personas que, por razón de su cargo institucional o de representación laboral, se considere conveniente convocar, en función de los temas a tratar. Asimismo, la Comisión dispondrá de la documentación necesaria para esclarecer cualquier asunto relativo al presente Convenio, así como de la información que precise para el cumplimiento de sus funciones. Todas las personas asistentes a las reuniones de la Comisión y aquellas otras que colaboren en sus actuaciones estarán sometidas a deber de sigilo.
  
6. La Comisión de Paritaria estudiará y acordará, en su caso, las condiciones aplicables a aquellos colectivos o trabajadores/as que, por sus funciones específicas o condiciones laborales no previstas en el presente Convenio, puedan ser incorporados en el futuro al ámbito de aplicación del mismo.
7. La sede de la Comisión Paritaria se ubica en la Clínica Odontológica, situada en Gascó Oliag 1, 46010, Valencia, A esta dirección y/o a la dirección electrónica se enviarán las solicitudes de interpretación y de cualquier otra actuación que corresponda de acuerdo con sus competencias.
  
8. La Comisión Paritaria elaborará su propio reglamento de funcionamiento, en el que se regularán todos los aspectos de ésta.



## CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

### SECCIÓN I. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

#### Artículo 7. 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 Clíniques UV-FLA , con las limitaciones establecidas en la ley.

#### Artículo 8. Derechos de las personas empleadas por les Clíniques UV- FLA.

Las personas empleadas por les Clíniques UV-FLA tendrán como derechos básicos, durante el desarrollo de su relación laboral con éstas, los siguientes:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y desarrollo profesional en el trabajo y a la formación continuada adecuada a la función desempeñada, así como a la formación orientada a la promoción profesional relacionada con su puesto de trabajo.
- c) A no ser discriminadas por razones de género, estado, edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza, condición social o familiar, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, orientación sexual o cualquier otro motivo prohibido por la Ley. Tampoco podrán ser discriminadas por razón discapacidad física, psíquica o sensorial. d) A la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- e) A la integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laborales.
- f) Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o de cualquier otro tipo. g) A la percepción puntual de la remuneración.
- h) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- i) A acceder en igualdad de condiciones a la formación que ponga a disposición del personal de Les Clíniques UV-FLA.
- j) A disponer de los medios adecuados para el desarrollo de su prestación laboral.

Todo el personal es empleado/a de Les Clíniques de la UV, por lo que, en caso de necesidad organizativa o del servicio, podrá ser adscrito temporalmente a cualquier unidad o área que lo requiera, siempre en función de las competencias, categoría profesional y puesto de trabajo de cada persona.

#### Artículo 9. Deberes de los trabajadores de Les Clíniques UV-FLA.

1. La persona empleada por cualesquiera de Les Clíniques UV-FLA a los que se aplica el presente Convenio estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de su superior jerárquico.
2. Las personas empleadas por Les Clíniques UV-FLA tendrán como obligaciones las siguientes:
  - a) Cumplir con las directrices e instrucciones de su responsable en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
  - b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que le resulten de aplicación.
  - c) Cumplir con el código ético que pueda establecerse en les Clíniques UV-FLA.
  - d) Mantener la más estricta confidencialidad sobre cuántos asuntos o datos que lleguen a su conocimiento con motivo de la actividad que realice en la entidad, sin que puedan ser divulgados en



VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA **clíniquès UV**

forma alguna en tanto se decida por les Clíniques UV-FLA y en la forma en que, a tales efectos, se determine expresamente.

- e) Respetar a sus compañeros/as, terceras personas presentes en la entidad, así como a pacientes, alumnos, demostrando siempre respeto y nunca ejerciendo coacción, acoso o desprecio.
- f) Hacer uso correcto de los recursos (económicos, materiales, informáticos o de cualquier tipo) que les Clíniques UV-FLA pone a su disposición para el desarrollo de su prestación laboral, debiendo de ser utilizados, solo y exclusivamente para fines del trabajo.
- g) Cuidar adecuadamente las comunicaciones electrónicas, poniendo especial cuidado a la hora de enviar o recibir archivos que puedan no ser fiables y seguros o que puedan suponer un riesgo de contener algún tipo de virus, así como a cumplir las políticas que en materia de protección de datos de carácter personal se implanten en les Clíniques UV-FLA. En el caso de que ésta haya aprobado un protocolo de utilización de medios de comunicación electrónica, deberá conocerlo y aplicarlo.
- h) Cumplir con los deberes asociados al puesto de trabajo de acuerdo con los procedimientos de trabajo en las entidades en que éstos se hayan establecido y contribuir a la mejora de la productividad proponiendo las medidas que considere oportunas a través de los cauces que les Clíniques UV-FLA establezcan al efecto.
- i) Evitar actuaciones que perjudiquen de manera ilícita y que vulneren la ley, la imagen y reputación de Les Clíniques UV-FLA, o a su personal trabajador, directivo y miembros del patronato. En ese sentido, estará obligado a no hacer un mal uso de las redes sociales y se compromete, a utilizar información sobre la Clíniques UV-FLA veraz y que se corresponda realmente con su puesto de trabajo en la entidad, sin atribuirse cargos que no ostente ni vincular a instituciones que no tengan relación laboral con el/la trabajador/a. j) Cuantas se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.
- k) Las personas trabajadoras deberán realizar correctamente el registro diario de jornada al inicio y al final de cada día de trabajo, utilizando el sistema establecido por Les Clíniques UVFLA y efectuándolo desde su puesto de trabajo. Dicho registro deberá realizarse de forma diligente, evitando omisiones, olvidos o registros incompletos, y reflejando de manera fiel el tiempo efectivo de trabajo. En caso de incidencia o imposibilidad de registrar la jornada, la persona trabajadora deberá comunicarlo de inmediato a Les Clíniques UV-FLA siguiendo el procedimiento establecido.
- l) El personal de les Clíniques UV-FLA deberá cumplir las instrucciones operativas y organizativas que establezca la dirección o coordinación de la clínica, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios. Todo el personal es empleado/a de les Clíniques UV-FLA, por lo que, en caso de necesidad organizativa o del servicio, podrá ser adscrito temporalmente a cualquier unidad o área que lo requiera, siempre en función de las competencias, categoría profesional y puesto de trabajo de cada persona.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar se actuará con la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por la dirección de Les Clíniques UV-FLA. Tanto el personal propio como la dirección de la entidad empleadora someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

## SECCIÓ II. ORDENACIÓ DEL TIEMPO DE TRABAJO.

### Artículo 10. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral se distribuirá de lunes a viernes, de manera general, a excepción de aquellos que por contrato incluyan sábados por la mañana, siendo 40h semanales, calculándose cada año el número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Dicho cómputo anual de horas de trabajo se



VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA **clíniqùes UV**

fijará en función del calendario laboral de cada año, no excediendo de 1.780 horas anuales de trabajo efectivo.

2. En el mes de julio se establecerá una reducción horaria diaria de una hora para las personas trabajadoras con jornada completa, si el servicio lo permite, previa aprobación de su responsable de sección o clínica, se podrán acumular estas horas. Para las personas con jornada parcial, la reducción será proporcional a su jornada efectiva cuando esta sea igual o superior a media jornada (20h semanales); las personas con jornada inferior a media jornada (menos de 20h semanales) no tendrán reducción horaria. La aplicación de esta reducción se efectuará sin merma de retribuciones ni de derechos asimilables.

#### Artículo 11. Jornada y horarios especiales.

Si, de forma excepcional, se realizara trabajo en sábado, domingo o festivo, se compensará con tiempo de descanso equivalente al doble de las horas trabajadas. La fecha de disfrute deberá acordarse de mutuo acuerdo entre las partes y realizarse dentro del año natural, pudiendo ampliarse hasta un máximo de tres meses, cuando las horas se generen en el último trimestre.

Por motivos organizativos cada clínica podrá establecer un límite de tiempo para hacer uso de esas horas, previo acuerdo y formalizándose por escrito.

#### Artículo 12. Calendario Laboral

El calendario laboral de les Clíniques UV-FLA, se aprobará en función del calendario establecido cada año para el personal de la Universitat de València, teniendo en cuenta que serán los 14 festivos anuales, además de los 12 días FLA, distribuidos entre Navidad, Fallas y Semana Santa, junto con aquellos días que por motivos organizativos se decidan en cada centro de los que forman les Clíniques UV-FLA.

Si algún festivo cae en sábado se contemplará ampliar los días FLA. Es decir, si hay 1 sábado festivo serían 12 más 1 (a determinar según las necesidades de cada clínica).

Si algún año por distribución de calendario el número de días fuese mayor, se organizarán turnos equitativos.

#### Artículo 13. Descanso semanal.

Entre jornada y jornada laboral, habrá un descanso ininterrumpido de 12h como mínimo.

#### Artículo 14. Pausa diaria.

a) El personal que hace un horario continuado (sin tener la jornada partida) y realice de 8 a 11 horas tiene derecho a 30 minutos de descanso total retribuido dentro de su jornada diaria, que será considerado como trabajo efectivo.

El personal que tenga un horario continuado de 12 horas tendrá derecho a 45 minutos de descanso total.

2. El personal que hace un horario continuado de 6 horas tiene derecho a un descanso retribuido de 15 minutos dentro de la jornada diaria, que será considerado como trabajo efectivo. Las jornadas de 7h consecutivas, disfrutarán de un descanso de 20 minutos.



#### Artículo 15. Flexibilidad horaria.

1. El horario de permanencia obligatoria del personal podrá flexibilizarse en los siguientes casos, previa solicitud y análisis de cada caso, y siempre estando sujeta a aprobación por parte del responsable de clínica o departamento y de RRHH, con la condición de que no interfiera en la labor asistencial de su centro o departamento.

- a) Quienes tengan a su cuidado directo personas que requieran una especial dedicación.
- b) Quienes tengan a su cuidado directo hijos o hijas, o niños o niñas en acogimiento preadoptivo o permanente, de 14 años o menores de esa edad.
- c) Quienes tengan a su cargo a un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, o persona legalmente bajo su guarda o custodia, con enfermedad grave debidamente acreditada con indicación expresa de la necesidad de cuidados específicos, o con un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.
- d) Para las empleadas en estado de gestación.
- e) Para el personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa.
- f) Quienes tengan a su cuidado directo hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento preadoptivo o permanente, con discapacidad, con el fin de conciliar, cuando coincidan, los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como de otros centros donde estas personas reciban atención, con los horarios de los puestos de trabajo.
- g) En el caso de ser padre o madre de familia numerosa, hasta el día en que cumpla 15 años de edad el o la menor de los hijos o hijas.
- h) En el caso de ser padre o madre de familia monoparental, hasta el día en que cumpla 15 años de edad el o la menor de los hijos o hijas.
- d) Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.
- i) Las víctimas de violencia terrorista, en tanto sea necesario para hacer efectivo su protección o su derecho a la asistencia social integral, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentran sometidas.

Además de dicha flexibilidad, se podrán adoptar otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, como la adaptación del horario u otras que sean aplicables.

#### Artículo 16. Registro de Jornada.

Les Clínicas UV-FLA garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir obligatoriamente el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, es decir, todo el tiempo que las personas trabajadoras permanezcan en su puesto de trabajo.



VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA **clíniqùes UV**

El exceso de jornada realizada se compensará preferentemente en la semana en curso para evitar exceder la jornada semanal. En caso de no ser posible se acordará con el/la coordinador/a- director/a su compensación.

Se entenderá exceso de jornada aquel tiempo trabajado fuera de horario habitual, a petición de su superior jerárquico, por necesidades excepcionales del servicio.

#### Artículo 17. Vacaciones.

Las personas trabajadoras disfrutarán de 22 días hábiles de vacaciones al año, o parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado. En el caso de que en el mes de agosto no haya 22 días hábiles, Les Clíniques UV-FLA lo compensarán con un día libre a designar por cada clínica.

Las vacaciones se disfrutarán durante el mes de agosto. Excepcionalmente, y previa solicitud escrita y motivada por parte del trabajador o trabajadora, podrá solicitarse un período distinto, con un mínimo de 30 días de antelación y siempre que lo permitan el servicio o las necesidades reales de les Clíniques UV-FLA.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Les Clíniques UV-FLA al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal por intervención quirúrgica o derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, 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 en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores establece.

#### Artículo 18. Teletrabajo.

En los puestos de trabajo en los que sea posible la persona trabajadora podrá solicitar el teletrabajo sin que ello merme sus derechos y descansos oportunos.

Les Clíniques UV-FLA facilitará los medios necesarios para el desempeño del trabajo.

1. El teletrabajo se configura como una modalidad organizativa voluntaria y reversible, que podrá aplicarse a aquellas personas trabajadoras cuyas funciones permitan la atención de pacientes, alumnos o tareas propias del puesto desde su domicilio, sin menoscabo de la calidad asistencial, docente o investigadora.
2. La autorización del teletrabajo requerirá informe favorable de la gerencia, RRHH y del centro de trabajo o unidad correspondiente, previa evaluación de la compatibilidad funcional, la disponibilidad de medios técnicos y la garantía de protección de datos y confidencialidad.
3. La formalización del teletrabajo deberá realizarse por escrito, mediante acuerdo individual entre la persona trabajadora y Les Clíniques UV-FLA, en el que se especificarán:
  - Se establecerá un día fijo de teletrabajo.
  - Las funciones que se desarrollarán en régimen de teletrabajo.
  - La jornada y horario aplicables.
  - El lugar de prestación del servicio.
  - Los medios tecnológicos facilitados por Les Clíniques UV-FLA. - Las condiciones de reversibilidad y seguimiento.



4. Las personas en régimen de teletrabajo tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de la plantilla, incluyendo el acceso a formación, promoción profesional, participación sindical y protección en materia de seguridad y salud laboral.

#### Artículo 19. Desconexión digital.

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral, con el fin de garantizar el respeto a su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y vida personal y familiar, sin perjuicio de las excepciones legalmente previstas o situaciones de urgencia debidamente justificadas.
2. Este derecho implica que no estarán obligadas a atender comunicaciones, correos electrónicos, mensajes ni requerimientos profesionales fuera del horario laboral establecido, salvo que exista una causa objetiva, urgente y proporcionada que lo justifique, y siempre con respeto a los principios de necesidad y mínima intrusión.
3. El método o sistema de comunicación preferente entre Les Clíniques UV-FLA y trabajadores, o entre trabajadores será el correo electrónico.
4. Les Clíniques UV-FLA se compromete a no establecer dinámicas organizativas que supongan la prolongación indebida de la jornada laboral mediante el uso de dispositivos digitales, plataformas de trabajo remoto o sistemas de mensajería interna.
5. En los casos en que se autorice el teletrabajo, se garantizará igualmente el derecho a la desconexión digital, estableciendo mecanismos técnicos y organizativos que delimiten claramente los tiempos de conexión y disponibilidad.
6. La Comisión Paritaria del Convenio podrá emitir recomendaciones sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital, así como proponer medidas de sensibilización, formación y control que favorezcan su cumplimiento efectivo.
7. El incumplimiento reiterado de este derecho podrá ser considerado como una vulneración de las condiciones laborales pactadas, y dará lugar a las acciones que procedan conforme a la normativa vigente.



### CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

#### Artículo 20. Clasificación y definición de Categorías Profesionales.

En el Anexo I se encuentran la clasificación de las categorías profesionales, las funciones a que se refieren en cada grupo y categoría profesional son meramente enunciativas y no se requiere la realización de todas y cada una de ellas para la inclusión en el grupo o categoría correspondiente.

Los trabajadores/as que realizan funciones de tutorización y formación del alumnado en prácticas del Grado y Máster reconocido por el acuerdo del Consejo del Departamento de la Facultad correspondiente, así como aquel personal que trabaje con pacientes con necesidades especiales, o cualquier otro parámetro que contribuya a la atención del alumnado, tendrá derecho a negociar un complemento retributivo.

La dirección de Les Clíniques UV-FLA se compromete a negociar con los representantes de los trabajadores, un complemento retributivo para trabajadores que realicen funciones de tutorización y formación del alumnado en prácticas de grado y máster, reconocido por el acuerdo del consejo de departamento de la facultad así como aquel personal que trabaje con pacientes con necesidades especiales, o cualquier otro parámetro que contribuya a la atención del alumnado, teniendo un primer análisis con toda la información necesaria para desarrollar dichos complementos en el plazo de 2 años desde la entrada en vigor de este convenio.

### CAPÍTULO IV. PERMISOS Y LICENCIAS.

#### SECCIÓN I. PERMISOS

#### Artículo 21. Permisos y licencias retribuidas.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquel, tal y como recoge el artículo 37.3 b) del estatuto de los trabajadores. Este podrá ser fraccionado mientras dure el hecho causante.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 100 km, el plazo se ampliará en dos días.

b) Permiso por fallecimiento.

Cinco días laborales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, hermanos o parientes de primer grado de consanguinidad.



VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA **clíniquès UV**

Dos días laborales por el fallecimiento de parientes de primer grado de afinidad y segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 100 km, el plazo se ampliará en dos días.

c) Permiso por traslado del domicilio habitual. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

d) Permiso por matrimonio o inscripción de pareja de hecho.

Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

e) Permiso por acompañamiento a familiares al médico.

Diez horas anuales retribuidas, ampliables en cinco más en caso de hijos o hijas menores de edad o familiares de primer grado dependientes, sea para medicina general o especializada y tanto del sistema público de salud o privado.

f) Permiso por consultas médicas propias.

Quince horas anuales retribuidas. Si la persona trabajadora supera estas horas, el resto de horas tendrán carácter recuperable.

g) Permiso para exámenes.

Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud, certificados finales o exámenes de oposiciones quedando excluidos los exámenes parciales. h) Permiso para formación.

Hasta diez días al año para asistir a congresos, jornadas y/o acciones formativas relacionados con el puesto de trabajo a desempeñar o de interés para la promoción profesional o cualificación profesional, previa aprobación por parte de su responsable de área, departamento o clínica. Las peticiones denegadas se harán de manera escrita y justificada.

i) Permiso por causa de fuerza mayor.

Se entenderá por fuerza mayor un acontecimiento imprevisto, no programado, o que siendo previsto no pudiera evitarse. Tiene que tener un carácter urgente, aunque no necesariamente grave.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

No se requiere o exige necesariamente la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo para hacer uso del permiso.

j) Permiso por asuntos propios.

Se disfrutará de tres días al año de asuntos propios, más un día adicional al cumplir 10, 15, 20 y 25 años de antigüedad.

Se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente a su devengo.

Se solicitarán por escrito como mínimo con 15 días de antelación a la fecha de su disfrute a no ser por causas de urgente necesidad. Según las necesidades del servicio, cada una de las clínicas podrá ampliar el plazo de solicitud.



VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA **clíniqùes UV**

Les Clíniques UV-FLA tendrá que comunicar por escrito la confirmación o autorización. En caso de denegación del permiso, deberá motivarse también por escrito.

Es necesaria la autorización previa por parte de RRHH, coordinación o el responsable que corresponda.

Los días de asuntos propios serán en proporción a los días de trabajo semanales y/o jornada semanal.

k) Por matrimonio de familiar hasta segundo grado.

Se disfrutará del día del matrimonio de familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, coincidente con el día del hecho causante.

l) Permiso por un deber inexcusable de carácter público y personal.

Se estará a lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores

m) Permiso donación órganos o tejidos.

Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo.

n) Permiso por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Se tendrá derecho a disfrutar de permiso por tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, por la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y por la realización de los preceptivos informes psicológicos y social previos a la declaración de idoneidad, siempre, que, en todos los casos, que tengan que hacer dentro de su jornada laboral

o) Permiso por lactancia.

Se estará a lo establecido en la normativa laboral vigente. No obstante, lo anterior, la persona trabajadora podrá decidir si se acoge a la acumulación de horas por lactancia. p) Catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, con la justificación correspondiente. Transcurridos los cuatro días, el permiso se estudiará su prolongación hasta que desaparezcan las circunstancias que lo provocaron y siempre acompañado de su justificación correspondiente.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, Les Clíniques UV-FLA podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

q) Días FLA.

1. Definición de Día FLA.



VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA **clíniquès UV**

Se entenderá por “Día FLA” aquel día considerado como efectivo de trabajo no recuperable, coincidente con jornadas no lectivas en las que se produce una disminución significativa en la asistencia del alumnado.

2. Determinación de Días FLA.

Se establecen como festivos FLA, de forma fija, los días 24 y 31 de diciembre. Asimismo, se garantiza un mínimo de diez (10) días FLA anuales, distribuidos entre los siguientes periodos:

- Vacaciones de Navidad
- Festividad de Fallas
- Semana Santa
- Aquellos días que por motivos organizativos se decidan en cada centro de los que forman les Clíniques UV-FLA

r) Festivos en Fin de Semana.

Cuando un festivo coincida con sábado o domingo, se ampliará el número de días FLA. Por ejemplo, si un festivo cae en sábado, se podrá considerar un incremento del número total de días FLA (ej.: 10 + 1), siempre sujeto a las necesidades específicas de cada clínica o unidad de trabajo.

s) Distribución Equitativa.

Se procederá a su asignación mediante turnos equitativos entre el personal, garantizando una distribución justa y proporcional.

En los casos de tener contratos parciales, estos días FLA se aplicará la jornada laboral de manera proporcional.

## SECCIÓN II. PERMISOS Y LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN.

### Artículo 22. Permiso sin sueldo.

El trabajador/a, siempre y cuando no perjudique la marcha normal del trabajo, tendrá derecho a disfrutar de licencias no retribuidas de hasta un año 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 hasta dos veces al año, estando la segunda licencia condicionada a los siguientes requisitos en el caso de que no se cubriera el puesto de trabajo.

- Que no se disfrute en periodo lectivo.

- No afecte a la organización ni sobrecarga del equipo.

Las solicitudes de más de siete días naturales, conllevarán baja en la seguridad social. Al término de la licencia el trabajador/a se reintegrará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes de su concesión.

## SECCIÓN III. SUSPENSIÓN DE CONTRATO.

### Artículo 23. Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este



VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA **clíniqùes UV**

permiso, que tendrá una duración no superior a nueve semanas, podrá disfrutarse por días, semanas, de forma continua o discontinua, a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a Les Clíniques UV-FLA con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de Les Clíniques UV-FLA.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de Les Clíniques UV-FLA, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

#### Artículo 24. Permiso por nacimiento.

Se atenderá a lo establecido en el artículo 48.4, 48.5 y 48.6 del Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio del párrafo anterior, de las 19 semanas de permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (32 en el supuesto de familia monoparental), salvo las 6 semanas obligatorias, el resto de semanas, se puede disfrutar a tiempo completo o a tiempo parcial, a opción de la persona trabajadora. Se deberá comunicar a Les Clíniques UV-FLA con una antelación mínima de 15 días.

### SECCIÓN IV. EXCEDENCIAS

#### Artículo 25. Excedencia voluntaria.

1. Los trabajadores/as que acrediten al menos un año de antigüedad en Les Clíniques UVFLA tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, prorrogables hasta su duración máxima.
2. La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.
3. Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación a su fecha de inicio de 30 días para el personal que no tenga complemento de responsabilidad o 45 días para el personal que sí que tenga complemento de responsabilidad, no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de Les Clíniques UVFLA en el plazo de quince días o de cinco días si se tratara de un caso de urgente necesidad. Para la solicitud de la excedencia voluntaria se considerará el mes de agosto inhábil.
4. 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.
5. 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 Les Clíniques UV-FLA.



6. En caso de solicitudes de hasta 6 meses con fecha de inicio y fin, se cubrirá el puesto preferentemente con un contrato de interinidad, que cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. En casos de excedencias superiores a 6 meses, se cubrirá el puesto preferentemente con un contrato indefinido.

#### Artículo 26. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa da 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 o trabajadora 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 o trabajadora deberá solicitar su reincorporación con una antelación mínima de 30 días, en caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en Les Clíniques UV-FLA.

- c) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de incapacidad permanente revisable.

#### Artículo 27. Excedencia especial por cuidado de hijos e hijas.

1. El/La trabajador/a, al nacimiento de cada uno de los hijos o hijas o en el momento de la adopción legal o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa, tendrá derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años pudiendo ser de hasta ocho años en caso de hijos o hijas con discapacidad física o intelectual con grado discapacidad superior al 49% a contar desde que la persona trabajadora finalice el descanso obligatorio por nacimiento de hijo o en el momento en que se efectúe la adopción o el acogimiento.

2. El periodo en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por la Les Clíniques UV-FLA, especialmente con ocasión de su reincorporación, todo ello con arreglo a la Ley 39/99 de 5.11.1.999 o legislación vigente posterior.

3. La persona trabajadora deberá solicitar su reincorporación o a prórroga del permiso por escrito con una antelación mínima de 45 días.

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

5. Se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y podrá disfrutarse de forma fraccionada.

#### Artículo 28. Excedencia por cuidado de familiares.



VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA **clíniquès UV**

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración máxima de tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sea por matrimonio o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida, o que aun desempeñándose no supere el salario mínimo interprofesional.
2. El periodo en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá reserva de puesto de trabajo conforme a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, o legislación posterior.
3. 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.
4. La persona trabajadora deberá solicitar por escrito la reincorporación con una antelación mínima de 30 días a su vencimiento. En caso contrario, causará baja definitiva en Les Clíniques UV-FLA.

CAPÍTULO V. EMPLEO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

Artículo 29. Provisión de puestos de trabajo.

1. Todos los procesos de provisión de puestos de trabajo que realice les Clíniques de la Universitat de València se registrarán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ajustándose en todo caso a los Estatutos de les Clíniques de la Universitat de València en la materia, y a la normativa laboral vigente en todo lo referente al personal laboral.
2. Les Clíniques UV-FLA procurará por todos los medios a su alcance considerar la promoción profesional de su personal laboral, facilitando el ascenso a categorías superiores mediante la promoción interna, esto incluirá al personal que consiga una titulación superior relacionada con su puesto de trabajo.
3. El comité será informado del sistema de provisión de puestos de trabajo de acuerdo con la política de personal definida por les Clíniques UV-FLA y por el espíritu de este Convenio.

Artículo 30. Contratación y formalización de los contratos de trabajo.

1. La contratación del personal se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en los términos establecidos en el presente Convenio. En todo caso, los contratos deberán formalizarse por escrito, especificando la modalidad contractual, la duración, la jornada, el grupo profesional, la categoría asignada, el centro de trabajo y demás condiciones esenciales de la relación laboral.
2. Les Clíniques UV-FLA entregará al trabajador o trabajadora copia del contrato debidamente firmado en el plazo máximo de diez (10) días naturales desde su formalización, y procederá a su comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en los términos legalmente establecidos.



#### Artículo 31. Modalidades de contratación.

Les Clíniques UV-FLA se regirá por las modalidades de contratación según la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 32. Periodo de prueba. Se establece el periodo de prueba máximo, en las distintas modalidades de contratación, como sigue:

Se establece el periodo de prueba máximo, en las distintas modalidades de contratación, como sigue: Personal Directivo 6 meses. Grupo Profesional Con titulación Universitaria, 6 meses. Grupo Profesional con titulación formación profesional 2 meses. Resto de grupos 1 mes.

#### Artículo 33. Ceses y Despidos.

1. El personal que desee cesar en Les Clíniques UV-FLA 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 Les Clíniques UV-FLA a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

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

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

#### Artículo 34. Movilidad funcional.

Les Clíniques UV-FLA 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, integrándose a su antiguo puesto de trabajo en el momento cese la causa que motiva el cambio. 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 35. Movilidad Organizativa.

El personal de les Clíniques UV-FLA deberá cumplir con las instrucciones organizativas y operativas que establezca la dirección y/ o la coordinación de clínica con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios. Todo el personal es empleado o empleada de les Clíniques UV-FLA por lo que en caso de necesidad organizativa o del servicio podrá ser adscrito temporalmente a cualquier unidad o área que lo requiera, siempre en función de las competencias, categoría profesional y puesto de trabajo de cada persona.



#### 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. 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, Les Clínicues UV-FLA podrá contratar interinamente para ocupar dicho puesto. A la incorporación del titular quedará rescindida la relación laboral con el sustituto, sin derecho a indemnización de ninguna clase, siempre que se haga constar así en el contrato.

### CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES

#### Artículo 37. Salario base.

Salario base. La retribución básica del sistema pactado es el salario base que consta en el ANEXO II (Tablas Salariales), según categoría.

Las condiciones salariales serán actualizadas anualmente de acuerdo con los incrementos que se apliquen al resto del personal de Universitat de Valencia atendiendo lo dispuesto en las correspondientes leyes de presupuestos.

#### Artículo 38. Prima asistencia.

Todos trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría profesional, percibirán una prima por día trabajado cuando no se falte ningún día; sus cuantías se fijan en el ANEXO II (Tablas Salariales).

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, dentro del mismo mes.

#### Artículo 39. Antigüedad.

Al vencimiento de cada trienio, el trabajador/a percibirá en concepto de antigüedad el importe correspondiente al 3% del salario base.

Aquellos trabajadores que tengan su antigüedad consolidada, la seguirán manteniendo en las mismas condiciones que las venían disfrutando anteriormente.

#### Artículo 40. Gratificaciones extraordinarias.

Tres mensualidades, cada una de ellas consistentes en el salario base más la antigüedad, y los complementos correspondientes. Estas gratificaciones se harán efectivas en la primera quincena de los meses de Marzo, Junio y Diciembre.



El devengo de las pagas se organiza de la siguiente manera:

- Junio: Del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso -  
Diciembre: Del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. - Marzo: Del  
1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

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

Artículo 41. Complementos salariales.

a) Complemento apoyo dirección clínica odontológica.

Este plus se retribuye a los/las trabajadores/as encargados de dar asistencia al director/a de la clínica odontológica por la complejidad organizativa y volumen de personal.

Cuantía de 100,00 euros por 15 mensualidades.

b) Complementos responsabilidad.

El complemento por responsabilidad tiene como finalidad retribuir la función de dirección y coordinación de unidades organizativas dentro de la empresa, en atención a su tamaño, complejidad y relevancia.

Sección (unidad de trabajo dentro de la entidad destinada a gestionar funciones específicas y tareas concretas de la organización)

El empleado/a que ostente la responsabilidad de una sección percibirá un complemento mensual fijo de 150 euros por 15 mensualidades, en reconocimiento a las funciones de gestión y supervisión propias del cargo.

Departamento/Clinica (unidad de trabajo dentro de la entidad que centraliza funciones específicas y responsabilidades concretas relacionadas con una actividad o servicio particular de la organización)

El empleado/a que ostente la responsabilidad de un departamento percibirá un complemento mensual fijo de 250 euros por 15 mensualidades, en reconocimiento a las funciones de gestión, supervisión y toma de decisiones inherentes al cargo.

Área (unidad organizativa dentro de la entidad, que integra de manera estructurada actividades, funciones y responsabilidades, distinguiéndose por su dimensión, complejidad y nivel de responsabilidad legal, los cuales inciden de manera significativa en el funcionamiento y la gestión de la entidad).

Cuando el departamento evolucione a área, por su mayor dimensión, complejidad y grado de incidencia en la organización, el empleado asumirá funciones ampliadas de dirección y coordinación. En este caso, se percibirá un complemento adicional mensual de 150 euros por 15 mensualidades, acumulable al complemento por responsabilidad de departamento.

c) Gerencia.

Complemento que reconoce la responsabilidad, las competencias y el desempeño del cargo en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

21



VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA **clíniquès UV**

Se percibirá un complemento de 1042,10 euros por 15 mensualidades.

Si cesa el desempeño de las funciones de responsabilidad, coordinación o apoyo a la dirección que dan derecho a este complemento, ya sea por decisión del trabajador/a o por necesidades organizativas, el complemento dejará de devengarse desde ese mismo momento.

Los complementos se abonarán de forma proporcional a la jornada laboral realizada.

#### Artículo 42. Ayuda social.

Les Clíniques UV-FLA pagarán en concepto de ayuda social la cantidad que se fija en 70€, a cada trabajador/a por cada hijo/a de trabajador/a durante el periodo comprendido entre los 120 días de su nacimiento y hasta que cumpla los 6 años, o menor de 6 años que conviva en régimen de acogimiento. La ayuda se abonará a través de nómina desde la fecha de la solicitud. Una vez cumplidos por el menor los seis años, esta ayuda se percibirá hasta el final del curso escolar en que se encuentre cuando dicho cumplimiento de edad tenga lugar. El caso de que ambos padres trabajen Les Clíniques UV-FLA, sólo uno de ellos percibirá la ayuda.

Asimismo, se realizarán los descuentos especiales para los tratamientos realizados en les Clíniques UV-FLA a los trabajadores y familiares de primer grado.

Estos tratamientos se realizarán fuera de horario laboral, excepto en casos de urgente necesidad, en los que se avisara a su superior jerárquico, y haciendo el registro correspondiente en el sistema de gestión horaria.

#### Artículo 43. Seguro libre.

Les Clíniques UV-FLA cubrirán por sí o por una empresa aseguradora la responsabilidad que pueda corresponderles por defectos de los medios de trabajo legalmente aprobados.

#### Artículo 44. Prestaciones por enfermedad, accidentes, jubilaciones, viudedad y orfandad.

1. En los supuestos de contingencias comunes se complementará de la siguiente manera: los tres primeros días el 50% del salario del mes anterior al a fecha de la baja, del 4º al 20º día (ambos inclusive) el 15% del salario del mes anterior a la fecha de la baja. A partir del día 21º de la baja, del 25% del salario del mes anterior a la fecha de la baja.
2. En los siguientes casos el complemento será del 100% del salario del mes anterior a la fecha de la baja desde el primer día.
  - c) Contingencias profesionales/ Accidente laboral.
  - d) Hospitalización, incluida la domiciliaria y el hospital de día que responda a actividades comprendidas en la Cartera Común básica de Servicios Asistenciales del Sistema Nacional Salud.
  - e) Intervención quirúrgica que responda a actividades asistenciales comprendidas en la Cartera Común Básica de Servicios Asistenciales del Sistema Nacional de Salud.
  - f) Situación de violencia de género
  - g) Enfermedad común durante el estado de gestación aun cuando no dé lugar a una situación de riesgo durante el embarazo
  - h) Enfermedades infecto-contagiosas de declaración obligatoria (EDO)



VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA **clíniqùes UV**

- i) Enfermedades crónicas, así como sus recaídas y aquellos procesos agudos que cursen con sintomatología primaria invalidante para el desempeño de las funciones que tengan atribuidas al trabajador.
- j) Enfermedades oncológicas y graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

### 3. Reposo médico prescrito sin baja médica.

En los supuestos en que el facultativo prescriba reposo domiciliario, sin que ello implique baja médica formal, el trabajador tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por un máximo de dos (2) días laborales al año, percibiendo el 100% de su salario correspondiente a dichos días (deberá justificarlo con el documento de reposo emitido por el facultativo).

### Artículo 45.- Cláusula de Descuelgue.

1. De acuerdo con los artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio podrán no aplicar las condiciones salariales establecidas en el mismo previo desarrollo del periodo de consultas regulado en el artículo 41.4 del mencionado Estatuto. Les Clíniques UV-FLA y la representación de los trabajadores en caso de conflicto someterán su controversia a arbitraje o mediación. En caso de optar por la mediación esta se llevará a cabo por la Comisión Paritaria del Convenio.

2. Les Clíniques UV-FLA deberá facilitar a los representantes de los trabajadores la documentación necesaria al objeto de poner en su conocimiento la situación económica de la misma.

3. El acuerdo alcanzado por las empresas que apliquen el presente Convenio y los representantes legales de los trabajadores deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo máximo de 15 días desde su aprobación, quedando invalidado si no se cumpliese este requisito.

4. El acuerdo, al que hace referencia el punto 3, contendrá una cláusula que limitará la aplicación temporal del mismo.

## CAPÍTULO VII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

### Artículo 46.- Derechos de asociación y reunión.

Les Clíniques UV-FLA 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 Les Clíniques UV-FLA un duplicado de dichos comunicados para su simple conocimiento. Les Clíniques UV-FLA 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 47. Acumulación y cesión de horas sindicales.





Se acuerda la acumulación de horas sindicales entre los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa. Los miembros del comité de empresa se comprometen a hacer un uso responsable y ético de las horas sindicales, dedicándolas a tareas relacionadas con su labor en el comité.

#### Artículo 48. Plantillas.

Se creará una Comisión Paritaria de Plantilla con las siguientes funciones:

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



## CAPITULO IX. DEFENSA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

### Artículo 49. Objetivos y principios generales.

1. El derecho a una protección eficaz comprende la información, consulta y participación, la formación del personal en materia preventiva y la vigilancia de su estado de salud.
2. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en que la protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario, y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva adecuada y eficaz. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de las partes implicadas en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de esta.
3. En cuantas materias afecten a la protección de la salud y la seguridad de los/as trabajadores/as serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, su normativa de desarrollo y la regulación específica que pudiera resultar de aplicación en virtud de la actividad desarrollada por les Clíniques UV.

### Artículo 50. Plan de Prevención.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz, les Clíniques UV-FLA a través de un servicio de prevención ajeno, garantizaran la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, siendo el servicio de prevención por parte de les Clíniques UV-FLA en cumplimiento del artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Les Clíniques UV se acogerán al Plan de Emergencias de la UV y tendrán un protocolo de emergencias climatológicas propio, donde se detallan las actuaciones de les Clíniques UVFLA en cada nivel de emergencia decretado por el comité de Emergencias de la UV.

Les Clíniques UV-FLA proporcionarán a su personal laboral la formación necesaria en materia preventiva, teórica y práctica, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que realice o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

### Artículo 51. Delegadas y delegados de prevención.

1. Los y las delegadas de Prevención representan a la plantilla con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.
2. Serán designados/as por y entre los/as representantes del personal, conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley. Será de aplicación a los y las delegadas de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes de las personas trabajadoras.
3. Los y las delegadas de Prevención serán designados por decisión unánime del Comité de Empresa. El número de delegados/as de Prevención designados será el que corresponda por aplicación de la escala recogida en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus competencias y facultades serán las establecidas en el artículo 36 de dicha Ley.



VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA **clíniquès UV**

El tiempo utilizado por los Delegados/as de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado art 68 ET.

No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas la empresa en materia de prevención, así como el destinado a las visitas previstas por el técnico de prevención.

Les Clíniques UV-FLA mantendrá en sus centros de trabajo la presencia de los recursos preventivos que sean necesarios de acuerdo con lo que dispone el artículo 32 bis de la Ley 31/1995.

#### Artículo 52. Comité de Seguridad y Salud.

1. Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos paritarios y colegiados de participación para la consulta regular y periódica sobre la seguridad y salud del personal laboral. Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las previstas en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y otras normativas que se acuerden.
2. El Comité de Seguridad y Salud se rige por su propio reglamento interno de funcionamiento, siendo sus competencias y facultades las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
3. El Comité de Seguridad y Salud participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, debatiendo, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención así como el proyecto y organización de la formación en esta materia, con el objetivo de una integración eficaz de la actividad preventiva.
4. Todas las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud tendrán que observar el sigilo profesional y mantener la confidencialidad de los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, que en ningún caso podrán ser utilizados con fines distintos de aquellos para los que fueron recogidos, y bajo ningún concepto con finalidades discriminatorias ni en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 53. Ropa de trabajo.

1. Si en algunas unidades o puestos de trabajo, por la costumbre o adecuación de las actividades habituales, les Clíniques UV-FLA exigen vestir uniforme (incluirá, batas, polar y calzado), estarán obligadas a proporcionarlos en los términos que determine la Gerencia, previo acuerdo con el Comité de Empresa.
2. La persona trabajadora estará obligada a usar la ropa facilitada por les Clíniques, durante la realización de su trabajo y es responsable de su cuidado.
3. Queda prohibido el uso del uniforme o ropa de trabajo fuera del recinto de trabajo.
4. La limpieza del uniforme correrá a cargo de Les Clíniques UV-FLA, salvo el polar, que correrá a cargo del trabajador. En el caso de renovación, ésta dependerá del estado de deterioro.
5. En el mismo momento que una persona trabajadora termine su relación laboral con Les Clíniques UV-FLA, deberá entregar el uniforme o ropa de trabajo que le hubiera sido facilitado en el momento de su contratación o durante su relación laboral.



#### Artículo 54. Equipos de protección individual.

1. Les Clíniques UV-FLA facilitarán al personal trabajador los equipos y medios de protección individual (EPI) que se establezcan como de uso necesario, por el Servicio de Prevención, ante la existencia de un riesgo en el desempeño de sus funciones o tareas, ya sea con carácter permanente o puntual.
2. Los equipos de protección individual, sean o no considerados dentro del concepto de uniformidad, serán sustituidos cuando legal o reglamentariamente proceda.
3. Los Comités de Seguridad y Salud y los delegados y delegadas de prevención serán consultados con carácter previo a la elección de los equipos y medios de protección individual.

#### Artículo 55. Mobiliario, equipos informáticos de trabajo y material fungible

1. Les Clíniques UV-FLA facilitará el mobiliario y los equipos informáticos de trabajo para poder llevar a cabo su trabajo en las condiciones que se establezcan según el puesto de trabajo que se desempeñe.
2. Les Clíniques UV-FLA también debe aportar el material fungible que las personas trabajadoras precisen para el correcto desempeño de trabajo.

#### Artículo 56. Protección a la maternidad

1. Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia de les Clíniques UV-FLA podrán comunicar voluntariamente su estado de gestación y/o lactancia a Recursos Humanos, para que este lo comunique al Servicio de Prevención ajeno y al Comité de Seguridad y Salud, quien evaluará la adecuación del estado de la trabajadora al puesto de trabajo y valorará los riesgos laborales asociados al mismo.

En caso de que el Servicio de Prevención identifique algún riesgo que pueda afectar a la salud de la embarazada, del embrión/feto o lactante, lo comunicará a Recursos Humanos quien lo comunicará al comité de Seguridad y Salud. La Dirección de les Clíniques UV-FLA debe adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la exposición de trabajadoras en estado de gestación o lactancia, a los riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural que se identifiquen en la evaluación de riesgos. Estas medidas irán dirigidas a adaptar las condiciones de trabajo y se valorará si fuese necesario y debidamente justificado la reducción del tiempo de trabajo sin menoscabo de sus retribuciones.

2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no fueran posibles o realizándose pudieran aún influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto (certificado por los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista a la trabajadora), ésta deberá desempeñar -si existiera- un puesto de trabajo o función diferente exenta de riesgos al estado que presenta y en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 26 de la Ley 31/1995.
3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie el permiso por maternidad biológica o el lactante cumpla doce meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible.



VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA **clíniquès UV**

4. Sin perjuicio de la actuación en caso que conozcan la situación de embarazo o lactancia de una de las trabajadoras, y en aplicación del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tengan o no conocimiento de las situaciones anteriores es preceptivo que en la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales se comprenda la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, que dichos extremos se incluyan en la información y formación preventiva, y en función de los resultados de la evaluación, adoptar el resto de medidas que determina el artículo 26 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Las actividades, puestos de trabajo o funciones específicas que pueden suponer un riesgo importante para las mujeres embarazadas o lactantes, están definidas en las evaluaciones de riesgos de los diferentes puestos de trabajo.

#### Artículo 57. Adaptación o cambio del puesto de trabajo.

1. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) procederá a evaluar el estado de salud de la persona interesada, así como las condiciones del puesto de trabajo que ocupa cuando, a solicitud del/a trabajador/a, se comunique que, del desempeño de sus tareas, pudieran derivarse riesgos para su salud, o que no reúna sobrevenidamente la capacidad psico-física para realizar las tareas del puesto. Igualmente procederá de oficio la evaluación del puesto por parte del Servicio de Prevención, si en el curso de la vigilancia de la salud individual, constata la necesidad de adaptación del puesto de trabajo a la persona que lo ocupa.

2. Una vez realizada la valoración del estado de salud de la persona interesada y de las condiciones del puesto de trabajo, y en base a toda la documentación aportada, se emitirá un Informe de aptitud en un plazo no superior a 30 días naturales desde la recepción de la solicitud.

3. En el caso de que se valore la existencia de alguna limitación laboral de carácter restrictivo que deba ser llevada a efecto con carácter inmediato, el SPRL lo pondrá en conocimiento de la persona trabajadora y de Recursos Humanos. El procedimiento continuará su curso en lo referente a lo que indique la legislación vigente.

4. En el caso que no proceda la adaptación de su puesto de trabajo y la persona trabajadora pueda ser adscrito a diferente puesto, la retribución de esta será la que corresponda al desempeño de sus nuevas funciones y/o nuevo puesto. Si la retribución fuera inferior a la del puesto de origen, se informará a la RLT y se le ofrecerá al trabajador o trabajadora la opción entre la adscripción a dicho puesto o la extinción de su relación laboral mediante un despido objetivo por ineptitud sobrevenida, respetando lo dispuesto en el 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 58. Vigilancia de la salud.

1. Les Clíniques UV-FLA garantizarán a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En cualquier caso, se establecerá una periodicidad máxima del servicio de vigilancia de 2 años independientemente del puesto de trabajo.

2. Esta vigilancia es de carácter voluntario para el/la trabajador/a. De este carácter voluntario se exceptuará, previo informe de la RLT, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas

28



trabajadoras o para verificar si el estado de salud del trabajador o trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de la plantilla o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Los datos obtenidos de estos controles serán confidenciales y estarán tutelados con el máximo nivel de protección de datos.

#### Artículo 59. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
- Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a Les Clíniques UVFLA en la mayor brevedad.

#### Artículo 60. Protección ante agresiones a personas trabajadoras.

Les Clíniques UV-FLA dispone de un protocolo de actuación en caso de violencia sexual, o acoso, que junto con la normativa específica será de aplicación para prevenir las posibles situaciones de violencia en el lugar de trabajo.

#### CAPITULO IX. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

#### Artículo 61. Igualdad y no discriminación.

1. Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- a) Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- b) Eliminar cualquier medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio debidamente acreditado.
- c) Aplicar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los/las trabajadores/as.
- d) a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales y, con cuyo objeto, tendrán que adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Estas medidas tendrán que ser negociadas con los Comités de Empresa y delegados/as de personal.

2. Las medidas indicadas tendrán que materializarse en la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad para les Clínicas UV-FLA.



#### Artículo 62. Plan de igualdad.

Se creará una Comisión de Igualdad, en caso de no existir previamente, compuesta por los miembros designados por la parte sindical y la FLA, que en cada momento considere y que será la encargada de negociar el Planes de Igualdad y sus correspondientes actualizaciones.

Esta Comisión funcionará conforme a las reglas establecidas la legislación vigente. Los puntos recogidos como objetivos prioritarios no agotan los campos de negociación y acuerdo que eventualmente pudieran adoptarse.

#### Artículo 63. Objetivos Preferentes de los Planes de Igualdad.

Serán objetivos preferentes de estos Planes de Igualdad:

- a) Promover la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional.
- b) La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- c) La erradicación cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.
- d) Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.
- e) Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad efectiva en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa. f) Enfoque de género en materia de Salud Laboral.

Estos objetivos se concretarán en los planes que se aprueben en les Clíniques UV-FLA y deberán traducirse en medidas y prácticas específicas orientadas a su consecución en cada caso.

Asimismo, para cada objetivo se establecerán los mecanismos necesarios que permitan su medición y la evaluación del grado de cumplimiento alcanzado.

#### Artículo 64. Igualdad para el colectivo LGTBIQ+.

1.- Con el fin de dar efectividad al mandato de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, y la Ley 04/2023, de 28 de febrero, por la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBIQ+. Por esta razón, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas deben ser objeto de consulta y, en su caso, acordarlas con los representantes legales de las personas trabajadoras, llegando, siempre que sea posible, a la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBIQ+.

2. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, con un conjunto planificado de medidas y recursos para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de estas medidas se desarrollarán reglamentariamente.



3.- Las partes firmantes del Convenio colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo a lo establecido en la ley 11/2014, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, en particular lo establecido en sus artículos 20 y 21, recomendamos la adopción por las empresas de medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, del colectivo LGTBIQ+, en concreto:

- A) Integración del conjunto de medidas y políticas antidiscriminatorias LGTBIQ+, en un plan que pueda ser evaluado periódicamente entre la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.
- B) Establecer medidas de igualdad de trato en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y en general, de cualquier tipo de discriminación en las condiciones de empleo.
- C) Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia la familia, incluya a las familias y parejas conformadas por gays y lesbianas.
- D) Establecer un programa de sensibilización en la empresa respecto al derecho de igualdad del colectivo LGTBIQ+, y especialmente respecto a las medidas de igualdad acordadas.
- E) Formación específica a los mandos intermedios y a los representantes legales de las personas trabajadoras.
- F) Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el empleo de la persona afectada.

#### 4. Personas Trans.

- A) Se garantizará la privacidad en los espacios comunes, como baños o vestuarios, para preservar la intimidad de todas las personas.
- B) Se adaptarán el puesto de trabajo o la jornada cuando sea necesario mientras se realiza el proceso de transición, por ello es importante recordar que en la ley de prevención de riesgos laborales se establece que, para una adecuada actuación preventiva, la persona trabajadora tiene derecho a disponer de las medidas de protección específicas por sus propias características personales. En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al comité de seguridad y salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.
- C) Se garantizará la privacidad de los datos sanitarios
- D) Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre y sexo de la persona, aunque no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sean necesaria la referencia expresa del nombre legal)
- E) La persona trans decidirá a quién, cuándo y cómo comunicar su proceso de transición y el momento en que quiere empezar a ser tratada conforme a su identidad de género.

Se recomienda que en las fechas conmemorativas LGTBIQ+ se promuevan actos y charlas de sensibilización en materia de derechos e historia de la diversidad sexual.



## CAPITULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

### Artículo 65. 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 66. Calificación.

Las faltas en que puede estar incurso el personal se clasifican en: Leves, Graves y Muy Graves. La falta sea cual fuere su clasificación, requerirá notificación escrita y motivada al trabajador/a.

### Artículo 67. 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.
- La falta reiterada del correcto registro horario, entre 3 y 5 días al mes.

#### 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.
- La falta reiterada del correcto registro horario, entre 6 y 10 días al mes.

#### 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.
- La falta reiterada del correcto registro horario, más de 10 días al mes.

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, dando notificación al Comité de Empresa 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, y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado, siempre que la empresa tenga conocimiento de ello para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la Empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, la Sección Sindical, el trabajador/a, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a resolver el expediente y a comunicarlo a las partes interesadas en un plazo de 15 días. Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, o Miembros con cargos de responsabilidad de las Secciones Sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en el período reglamentario de garantías.

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

#### CAPITULO XII. JUBILACIÓN.

##### Artículo 68. Jubilación.

El trabajador/a podrá acogerse a la jubilación forzosa, voluntaria o parcial cuando reúna los requisitos exigidos en la legislación vigente.



DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. SUBROGACIÓN EMPRESARIAL Y  
MANTENIMIENTO DE CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

En el supuesto de que Les Clínicas UV-FLA asuma la gestión, integración, fusión o adscripción de otra clínica, centro de trabajo, servicio o unidad, cualquiera que sea su naturaleza jurídica u organizativa, la entidad se compromete a realizar un análisis exhaustivo de las posibles diferencias existentes entre las condiciones laborales del personal de Les Clínicas UV-FLA y las del personal procedente del centro incorporado. Dicho análisis tendrá como finalidad garantizar la ausencia de discriminaciones directas o indirectas y asegurar un tratamiento equitativo entre todos los trabajadores.

En caso de detectarse desigualdades relevantes, Les Clínicas UV-FLA se compromete a adoptar las medidas oportunas para corregirlas, garantizando que ningún trabajador resulte perjudicado como consecuencia del proceso de integración, prevaleciendo siempre lo principios de igualdad, no discriminación y mejora de las condiciones laborales

ANEXO I.- Categorías Profesionales.

ANEXO II.- Tablas salariales.



## **ANEXO I. CLASIFICACION PROFESIONAL.**

### **CLASIFICACIÓN Y NIVELES DE LOS GRUPOS PROFESIONALES**

#### **Criterios generales**

La estructura profesional que se establece tiene por objeto conseguir una mayor simplicidad, funcionalidad y eficiencia en la organización de los recursos humanos.

Esta estructura recogida en las tablas anexas al convenio, establece una clasificación por grupos funcionales y niveles, con una denominación de las profesiones y definición de su contenido funcional que esté de acuerdo con la titulación académica, de donde se derivan los niveles salariales diferenciadores.

#### **GRUPOS FUNCIONALES**

Se establecen los siguientes grupos funcionales:

##### **1. GRUPO GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN**

Comprende al personal encargado de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos. Incluye tanto a los responsables de la gestión (directivos y administrativos) como a los auxiliares, que apoyan con tareas operativas.

##### **2. GRUPO ASISTENCIAL**

Comprende todas las actividades relacionadas con la salud y la atención de los pacientes, desde las que requieren alta especialización y responsabilidad hasta las de apoyo auxiliar.

##### **3. GRUPO SERVICIOS GENERALES**

Comprende aquellas actividades no encuadradas en las anteriores áreas de actividad y que abarcan todos aquellos servicios que demanda el normal funcionamiento de los centros, tanto si se corresponden como si no, a un oficio determinado.

### **NIVELES DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.**

**NIVEL I.** Son aquellas personas trabajadoras que, en posesión del título universitario correspondiente con capacidad legal para ejercer su profesión, son contratadas por la institución/entidad para ejercerla, y desarrollan con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia, las actividades encargadas al puesto de trabajo y funciones correspondientes.

No obstante, con la colaboración de otro personal cualificado, estos/as profesionales ejercen funciones de dirección, supervisión y evaluación de las diferentes fases del proceso de atención, incluyendo la prestación personal directa de los servicios.



**NIVEL I**

<b>GRUPO FUNCIONAL</b>	<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>
<b>ASISTENCIAL</b>	Psicólogo, Odontólogo, Licenciado en ciencias de la Actividad Física y el Deporte.
<b>GESTION Y ADMINISTRACIÓN</b>	Gerente

**NIVEL II.** Son aquellas personas trabajadoras que, en posesión del título universitario correspondiente con capacidad legal para ejercer su profesión, son contratadas por la institución/entidad para ejercerla, y desarrollan con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia las actividades encargadas en el puesto de trabajo y funciones correspondientes.

Sin perjuicio de ello, corresponde a los profesionales sanitarios diplomados la prestación de los cuidados y servicios que les son propios orientadas al mantenimiento, rehabilitación y recuperación de la salud, así como la prevención de enfermedades e incapacidades, actividades que desarrollan en colaboración con otros profesionales sanitarios en las diferentes fases del proceso asistencial.

**NIVEL II**

<b>GRUPO FUNCIONAL</b>	<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>
<b>ASISTENCIAL</b>	Dietista-nutricionista, Fisioterapeuta, Óptico-Optometrista, Podólogo/a, Logopeda, Enfermero/a, Trabajador/a Social, Graduado en Act. física.
<b>GESTION Y ADMINISTRACIÓN</b>	Asesor Jurídico, Responsable de área con Titulación Superior, Responsable de departamento/clínica con Titulación Superior, Director/a clínica, Titulado Superior Administración.

**NIVEL III.** Son aquellas personas trabajadoras que, en posesión del título de formación profesional de grado superior dentro de la familia profesional de sanidad o con formación equivalente están capacitados para desarrollar con responsabilidad e iniciativa, pero bajo supervisión, las actividades encargadas al puesto de trabajo para el que van a ser contratadas, y tienen la responsabilidad de la organización y gestión, a su nivel, del área de trabajo asignada en la unidad donde presten servicios.

El personal englobado en este grupo debe efectuar y/o colaborar en la realización de tareas de gestión, técnicas, de administración, finanzas, documentación y archivo, informáticas, de recursos humanos, recepción, atención al cliente, secretariado, etc., y actúa bajo control y supervisión directa del superior del que depende.



**NIVEL III**

<b>GRUPO FUNCIONAL</b>	<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>
<b>ASISTENCIAL</b>	Técnico Superior Rayos, Técnico Superior Clínica odontológica.
<b>GESTION Y ADMINISTRACIÓN</b>	Coordinador/a Técnico Superior clínica Odontológica, Responsable Departamento Técnico Superior, Coordinador/a Técnico Superior, Oficial/a Administrativo/a, Operador/a de Informática
<b>SERVICIOS GENERALES</b>	Jefe de mantenimiento Técnico Superior, Jefe de Almacén Técnico Superior

**NIVEL IV.** Son aquellas personas trabajadoras que, en posesión del título de formación profesional de grado medio dentro de la familia profesional de sanidad o con formación equivalente, o bien con capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, poseen los conocimientos y la experiencia necesaria para desarrollar, bajo supervisión, las actividades encargadas al puesto de trabajo para las que fueron contratados, y tienen la responsabilidad de la organización y gestión, a su nivel, del área de trabajo asignada en la unidad donde prestan servicios.

**NIVEL IV**

<b>GRUPO FUNCIONAL</b>	<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>
<b>ASISTENCIAL</b>	Técnico/a en cuidados auxiliares de enfermería
<b>GESTION Y ADMINISTRACIÓN</b>	Auxiliares administrativos

**NIVEL V.** El personal englobado en este grupo colabora con las tareas asignadas a los profesionales sanitarios, a los que ayudan y de los que dependen, en todas las funciones derivadas de la asistencia directa y/o indirecta a los pacientes, excepto aquellas que, por disposición legal, quedan reservadas a los titulados de grado superior, medio o técnicos de formación profesional.

Son las personas trabajadoras del ámbito de servicios generales que, con titulación académica de Enseñanza Secundaria Obligatoria, graduado escolar o equivalente, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, ejecutan operaciones necesarias de apoyo a la actividad de la organización, de acuerdo con instrucciones específicas y precisas del personal del que dependen o bajo métodos de trabajo objetivos y estandarizados, encargados al puesto de trabajo y funciones para los que fueron contratados.



## NIVEL V

GRUPO FUNCIONAL	CATEGORIAS PROFESIONALES
SERVICIOS GENERALES	Jefe/a de mantenimiento / Almacén, Oficial/a de Mantenimiento/ Almacén.
GESTION Y ADMINISTRACIÓN	Personal Auxiliar de Servicios

## DESCRIPCIÓN CATEGORIAS

### Gerente

Profesional responsable de la dirección general y estratégica de la Fundación y de sus clínicas. Supervisa los planes económicos, administrativos, técnicos y humanos, garantizando el cumplimiento de los objetivos institucionales y normativos.

#### Formación:

Titulación Universitaria Superior (preferentemente en Economía, Derecho, Administración y Dirección de Empresas o Ciencias de la Salud y experiencia acreditada en gestión.

### Psicóloga / Psicólogo

Profesional especializado en la evaluación, diagnóstico y tratamiento de los aspectos emocionales, conductuales y cognitivos de las personas. Puede realizar intervenciones terapéuticas individuales o grupales.

#### Formación:

Licenciatura o Grado en Psicología y colegiación en el Colegio Oficial de Psicología + Máster PGS.

### Odontóloga / Odontólogo

Profesional sanitario que diagnostica, previene y trata las alteraciones bucodentales y las enfermedades asociadas a la cavidad oral.

#### Formación:

Grado o Licenciatura en Odontología y Colegiación Oficial.

### Educación Física

Profesional especializado en la planificación y ejecución de actividades físicas y deportivas orientadas a la salud y el bienestar.

#### Formación:

Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.



### **Asesor/a Jurídico/a**

Profesional encargado del asesoramiento legal de la Fundación, elaboración y revisión de contratos, informes y documentos jurídicos.

Formación:

Grado o Licenciatura en Derecho y colegiación en el Colegiación Oficial.

### **Nutricionista**

Profesional de la salud especializado/a en nutrición humana y dietética, con funciones de valoración nutricional, diseño de dietas y educación alimentaria.

Formación:

Grado en Nutrición Humana i Dietética y Colegiación Oficial.

### **Fisioterapeuta**

Profesional sanitario que utiliza medios físicos para la prevención, tratamiento y rehabilitación de disfunciones del movimiento.

Formación:

Grado en Fisioterapia y Colegiación Oficial.

### **Titulado Superior Administración FLA**

Profesional con titulación universitaria superior que desarrolla funciones de gestión, coordinación o planificación en el área administrativa, económica o de recursos humanos.

### **Responsable Departamento / Jefe Clínico Titulado Superior**

Responsable con titulación universitaria encargado de la gestión y coordinación de un departamento clínico o técnico, con funciones de supervisión del personal y de calidad asistencial.

### **Optometrista**

Profesional sanitario encargado de la prevención, detección y corrección de los problemas visuales.

Formación:

Grado en Óptica i Optometría y Colegiación Oficial.



### **Podóloga / Podólogo**

Profesional que diagnostica y trata las alteraciones y patologías de los pies.

Formación: Grado en Podología y Colegiación Oficial

### **Logopeda**

Profesional que evalúa y trata las alteraciones del habla, la voz, el lenguaje y la comunicación.

Formación: Grado en Logopedia y Colegiación Oficial

### **Enfermera/o**

Profesional con titulación universitaria encargado del cuidado integral del paciente, controlando los signos vitales, interviniendo en urgencias o emergencias, administrando medicamentos prescritos, realizando técnicas propias de la profesión, colaborando con el equipo multidisciplinario.

Formación: Grado en Enfermería y Colegiación Oficial.

### **Trabajadora Social**

Profesional que atiende las necesidades sociales de los pacientes, facilita recursos y

Formación:  
Grado en Trabajo Social.

### **Responsable Dpt Tec Sup + 5 anys**

Técnico superior con experiencia i antigüedad mínima de cinco años, responsable de un departamento o servicio técnico especializado.

### **Coordinador/a Tec Sup + 5 anys**

Técnico superior con más de cinco años de experiencia y antigüedad, encargado de coordinar un equipo o área técnica.

### **Coordinador/a Tec Sup + Odonto**

Profesional con titulación superior y experiencia en odontología que coordina equipos técnicos o clínicos en este ámbito.



### **Responsable Àrea Tit Superior**

Técnico o profesional con titulación superior que dirige un área funcional o clínica específica.

### **Técnico Superior Rayos**

Profesional que realiza exploraciones radiológicas y otras pruebas de imagen bajo prescripción médica.

Formación:

Técnico Superior Radiodiagnóstico

### **Técnico Superior Clínica Odontológica.**

Técnico Superior que asiste al odontólogo i/ o alumno, realiza funciones de recepción de pacientes i gestión de agenda.

Formación:

Técnico Superior Higiene Bucodental

### **Técnico Auxiliar de Clínica con experiencia > 2 años**

Personal técnico auxiliar de clínica que asiste al odontólogo i/ o alumno, realiza funciones de recepción de pacientes i gestión de agenda con antigüedad y experiencia acreditada mínima de dos años.

Formación:

Técnico Medio en Cuidados Auxiliares

### **TECAE**

Personal técnico auxiliar de clínica que asiste al odontólogo i/ o alumno, realiza funciones de recepción de pacientes i gestión de agenda

Formación:

Técnico Medio en Cuidados Auxiliares

### **Oficial Administrativo/a**

Profesional administrativo con autonomía funcional que gestiona procesos, documentación y atención al usuario.



**Operador/a Informática**

Técnico que gestiona sistemas informáticos, soporte de usuarios y mantenimiento de software y hardware.

**Jefe/a de Mantenimiento Técnico Superior / Jefe/a Almacén Técnico Superior**

Técnico superior responsable del mantenimiento general o de la gestión de almacén, con funciones de planificación y control.

**Jefe/a Mantenimiento > 2 años/ Jefe/a de Almacén >2 años**

Responsable del área de mantenimiento o almacén con antigüedad i experiencia acreditada mínima de dos años.

**Auxiliar Administrativo/a**

Personal administrativo de apoyo encargado de tareas de gestión documental, registro y atención básica.

**Oficial/la de Mantenimiento / Oficial/la de Almacén**

Profesional encargado de las operaciones de mantenimiento preventivo y correctivo, así como de la logística de almacén.

**Personal Auxiliar de Servicios**

Personal de apoyo a las actividades generales del centro (limpieza, recepción, mensajería o apoyo logístico)

