

#### IV CONVENI COL·LECTIU CONSORCI HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARI DE VALÈNCIA - CHGUV

Aquest document ha estat redactat en compliment dels compromisos adquirits en virtut del I Pla d'igualtat del CHGUV, aprovat mitjançant un Acord de la Presidència del Consell de Govern del Consorci Hospital Universitari de València, amb caràcter informatiu i divulgatiu; per la qual cosa no substitueix a la versió publicada en el *Butlletí Oficial de la Província de València* núm. 80 de 4 d'abril de 2014, que té plena eficàcia jurídica.

## ÍNDEX

### **Capítol I. Àmbit i disposicions generals**

- Article 1. Àmbit funcional i geogràfic
- Article 2. Àmbit personal
- Article 3. Àmbit temporal
- Article 4. Denúncia i pròrroga
- Article 5. Vinculació a la totalitat

### **Capítol II. Organització del treball**

- Article 6. Organització del treball.

### **Capítol III. Comissions d'interpretació i seguiment.**

- Article 7. Comissió d'Interpretació, Vigilància, Estudi i Aplicació del conveni (CIVEA).
- Article 8. Comissions delegades
  - 8.1. Comissió de gestió d'ajudes socials
  - 8.2. Comissió per a la igualtat

### **Capítol IV. Planificació, ordenació i gestió de l'ocupació pública**

- Article 9. Planificació i ordenació de l'ocupació pública.
- Article 10. Accés a l'ocupació pública
- Article 11. Sistemes de provisió
  - 11.5. Supòsits de mobilitat
    - 11.5.1. Mobilitat funcional obligatòria
    - 11.5.2. Mobilitat funcional per protecció de la salut
    - 11.5.3. Mobilitat funcional voluntària
- Article 12. Contractació de durada determinada
- Article 13. Jubilació
- Article 14. Permuta
- Article 15. Carrera i desenvolupament professionals
- Article 16. Formació
- Article 17. Sistema de gestió de l'exercici

### **Capítol V. Organització del temps de treball**

- Article 18. Temps de treball
- Article 19. Jornada laboral ordinària
  - 19.1. Determinació de la jornada anual
  - 19.2. Horaris de treball i descansos
  - 19.3. Planilla
  - 19.4. Coeficient de jornada nocturna
  - 19.5. Dies de consideració singular
- Article 20. Prolongació de jornada
- Article 21. Jornada per a l'atenció continuada
  - 21.1. Jornada especial del personal facultatiu
  - 21.2. Jornada complementària
- Article 22. Atenció continuada localitzada d'infermeria
- Article 23. Hores extraordinàries
- Article 24. Seguiment i avaluació

### **Capítol VI. Vacacions, permisos i excedències**

- Article 25. Vacacions anuals
- Article 26. Permisos retribuïts
- Article 27. Permisos no retribuïts
- Article 28. Excedències
  - 28.1. Excedència forçosa
  - 28.2. Excedència per incompatibilitat
  - 28.3. Excedència voluntària
    - A. Excedència voluntària per interès particular
    - B. Excedència per cura de fill/a

- C. Excedència per cura directa de familiar
- D. Excedència per agrupació familiar
- E. Excedència per estudis
- F. Excedència per formació subjecta al RD 1146/2006
- G. Excedència voluntària per prestar serveis en administracions públiques en

règim d'ocupació temporal

Article 29. Reduccions de jornada

### **Capítol VII. Protecció de la salut i prevenció de riscos laborals**

Article 30. Salut i seguretat en el treball

Article 31. Serveis de prevenció

Article 32. Comitè de seguretat i salut

Article 33. Protecció de la salut

### **Capítol VIII. Beneficis socials**

Article 34. Complement per incapacitat temporal

Article 34 Bis. Complement per incapacitat temporal

Article 35. Incapacitat permanent total per a la professió habitual

Article 36. Prestació per maternitat

Article 37. Pla de pensions

Article 38. Bestretes i préstecs

Article 39. Ajuda de guarderia i d'estudis

Article 40. Fons social

Article 41. Uniformes

Article 42. Cafeteria i menjadors

Article 43. Cobertura de risc

### **Capítol IX. Mesures orientades a la protecció integral de les empleades i els empleats**

Article 44. Modificació de les condicions de treball per raó de violència de gènere

Article 45. Faltes d'assistència per raó de violència de gènere.

Article 46. Excedència per violència de gènere

Article 47. Polítiques d'igualtat

### **Capítol X. Règim disciplinari**

Article 48. Règim i procediment

Article 49. Faltes

49.1. Faltes lleus

49.2. Faltes greus

49.3. Faltes molt greus

Article 50. Sancions

50.1. Per faltes lleus

50.2. Per faltes greus

50.3. Per faltes molt greus

### **Capítol XI. Drets sindicals**

Article 51. Informació sindical

Article 52. Dret de reunió

Article 53. Garanties sindicals

### **Capítol XII. Sistema retributiu**

Article 54. Disposicions generals

Article 55. Estructura retributiva

55.1. L'estructura retributiva bàsica

55.2. El règim retributiu específic del personal facultatiu

Article 56. Complementos personals o transitoris de garantia (CPG/CPT)

Article 57. Indemnitzacions per raó de servei i transport

Article 58. Absències i faltes de puntualitat

Article 59. Abonament de nòmina

Article 60. Informació al personal

**Disposicions addicionals**

Primera  
Segona  
Tercera  
Quarta  
Cinquena  
Sisena  
Setena  
Octava  
Novena  
Desena

**Disposicions transitòries**

Primera  
Segona  
Tercera  
Quarta  
Cinquena  
Sisena  
Setena  
Octava

**Disposició derogatòria única**

C  
F  
G  
U  
V

## IV CONVENI COL·LECTIU CONSORCI HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARI DE VALÈNCIA -CHGUV-

### CAPÍTOL I ÀMBIT I DISPOSICIONS GENERALS

#### ARTICLE 1. ÀMBIT FUNCIONAL I GEOGRÀFIC

Constitueix l'àmbit funcional i geogràfic del conveni l'entitat de Dret Públic *Consorti Hospital General Universitari de València* (d'ara endavant CHGUV) i els centres i dispositius del corresponent departament de salut.

#### ARTICLE 2. ÀMBIT PERSONAL

Constitueix l'àmbit subjectiu d'aplicació del conveni el personal subjecte a règim jurídic laboral del CHGUV.

Queda expressament exclòs del seu àmbit d'aplicació:

1. El personal subjecte a qualsevol relació laboral de caràcter especial;
2. El personal laboral mentre exercisca nomenament com a directiu del CHGUV;
3. Els que ocupen places assistencials vinculades a altres de caràcter docent;
4. El personal la relació de serveis del qual es derive d'un contracte inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 30/2007 de Contractes del Sector Públic;
5. El personal religiós, de qualsevol confessió, la prestació de serveis del qual es troba regulada per convenis, acords o contractes entre les administracions públiques i les entitats religioses i esglésies;
6. Els que col·laboren amb el CHGUV en règim de voluntariat o en el marc de programes de cooperació;
7. El personal subjecte a l'estatut d'investigador/a, els/les becariis/àries, o els/les contractats/ades en el marc de convocatòries d'ajudes de pública concurrència dels serveis públics d'ocupació.

#### ARTICLE 3. ÀMBIT TEMPORAL

El conveni entra en vigor l'endemà de la seua publicació mitjançant una resolució de l'òrgan directiu competent de la Generalitat en el diari oficial corresponent, i la seua durada s'ha d'estendre fins al 31 de desembre de 2015.

#### ARTICLE 4. DENÚNCIA I PRÒRROGA

Aquest conveni pot ser denunciat per qualsevol de les parts comunicant-ho per escrit durant els tres últims mesos de la seua vigència.

Transcorregut aquest termini sense que hi haja denúncia expressa es considera prorrogat en totes les seues clàusules per períodes anuals. Una vegada denunciat ha de continuar en vigor el seu contingut d'acord amb la normativa vigent, tret de pacte en contra.

#### ARTICLE 5. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot indivisible i a l'efecte de la seua de la seua aplicació, han de ser considerades globalment. En cas que l'autoritat judicial o administrativa anul·le o modifique algun dels seus elements essencials en forma diferent de l'acordada, les parts negociadores s'obliguen a iniciar en el termini màxim de trenta dies la negociació d'un nou conveni col·lectiu en la seua totalitat. A l'efecte es consideren elements essencials els referents a organització del temps de treball i de l'atenció continuada, permisos i vacances, sistema retributiu, i classificació del personal.

Les condicions pactades en aquest conveni substitueixen de forma global i incondicional les acordades en anteriors convenis que són, per tant, íntegrament substituïdes per les que conté aquest text.

## **CAPÍTOL II ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

### **ARTICLE 6. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

L'organització del treball és facultat exclusiva de la Direcció del CHGUV i la seua aplicació pràctica correspon a les direccions de les distintes unitats orgàniques o funcionals, incloses les àrees i unitats de gestió clínica, sense perjudici dels drets d'informació i negociació reconeguda al personal i als seus representants en l'Estatut dels Treballadors.

La Direcció del CHGUV garanteix que la prestació de funcions en els distintes centres i dispositius del Departament de Salut es realitze de forma equitativa entre els/les professionals de cada servei o unitat.

Cal que la Direcció del CHGUV cree comissions tècniques, en les quals han de participar els/les representants legals del personal, i és la seua finalitat l'anàlisi i proposta de millores en el funcionament del CHGUV.

## **CAPÍTOL III COMISSIONS D'INTERPRETACIÓ I SEGUIMENT**

### **ARTICLE 7. COMISSIÓ D'INTERPRETACIÓ, VIGILÀNCIA, ESTUDI I APLICACIÓ DEL CONVENI (CIVEA)**

#### **1. Naturalesa i composició**

Es constitueix una Comissió d'Interpretació, Vigilància, Estudi i Aplicació del Conveni Col·lectiu (CIVEA).

La seua composició ha de ser paritària a raó d'un/a representant de cada organització sindical signant del conveni i el mateix nombre de representants de la Direcció del CHGUV.

El vot de les organitzacions sindicals ha de ser ponderat en funció de la representació obtinguda en les últimes eleccions a representants del personal laboral.

Els membres de la CIVEA han de ser empleats/ades públics/úbliques que presten serveis en el CHGUV. La representació de cadascuna de les parts pot ser assistida per assessors/ es en les reunions.

#### **2. Funcions**

Li correspon l'exercici de les següents funcions bàsiques:

1. Interpretació de les clàusules del conveni o dels seus acords de desenvolupament.
2. Vigilància del compliment dels pactes i acords.
3. Realització d'estudis o propostes sobre les matèries del conveni.
4. Seguiment i, si és el cas, desenvolupament de l'aplicació del conveni.
5. Informar, prèviament a la seua interposició i amb caràcter obligatori en el termini de dos mesos sobre les matèries objecte de conflicte col·lectiu, i en aquest cas la convocatòria s'ha de realitzar a instància de qualsevol part o organització legitimada.

Així mateix, li correspon les funcions següents:

1. Emetre informes i propostes a les parts en negociacions d'àmbit superior que afecten el personal del CHGUV.
2. Participar en el desenvolupament de les normes que fixen els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de places, i plans i instruments de planificació de recursos humans, en els termes establerts en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
3. Emetre els informes, estudis o propostes que li requerisca la Direcció o el Comitè d'Empresa.
4. Sistemes de productivitat.

5. Estudi sobre l'evolució de l'ocupació en l'àmbit del conveni.
6. Actualització del contingut del conveni per a adaptar-lo als canvis legals o normatius.
7. Sense perjudici de les previsions d'actualització salarial dins dels escenaris pressupostaris anuals, li correspon la negociació de les condicions econòmiques que puguin aplicar-se en desenvolupament del conveni.
8. Qualsevol altra funció que expressament se li atribuïska en el conveni o en els acords de desenvolupament.

### **3. Procediment**

La CIVEA té la seua seu en la Direcció de Recursos Humans que actua com a Secretaria Permanent. D'entre els seus membres cal designar un/a president/a que, en períodes anuals alterns, correspon a la part social i a la Direcció del CHGUV, així com un/a president/a suplent.

Es reuneix amb caràcter ordinari cada quatre mesos i amb caràcter extraordinari quan ho sol·licite la meitat de la part social o la Direcció del CHGUV amb, almenys, una antelació de dos dies hàbils, i la reunió s'ha de celebrar dins dels set dies hàbils posteriors a la convocatòria. Les qüestions o assumptes que s'hagen d'incloure en l'ordre del dia s'han de remetre a la Secretaria Permanent amb almenys deu dies d'antelació a la data de convocatòria de la reunió.

La CIVEA es dota d'un reglament de funcionament. Cal estendre acta de les reunions.

Els acords que s'adopten en la seua funció d'interpretació, tenen la mateixa eficàcia jurídica que el conveni col·lectiu i es tramiten pel mateix procediment.

La constitució i desenvolupament de les funcions de la CIVEA no ha d'afectar de cap manera a les competències pròpies i de negociació del Comitè d'Empresa en la seua qualitat de representació unitària del personal, ni a les funcions que expressament se li encomanen en desenvolupament del conveni.

Tampoc ha d'afectar l'exercici de les competències de negociació que corresponen a les organitzacions sindicals legitimades, en els termes del Títol III de l'Estatut dels Treballadors.

### **4. Procediment de solució extrajudicial de conflictes**

Les parts reconeixen que els procediments de solució extrajudicial de conflictes poden oferir alternatives o respostes eficients en el marc de les relacions laborals, quan en la CIVEA o mitjançant la interlocució de la Direcció amb la representació unitària del personal no ha estat possible resoldre'ls.

Així mateix, les parts reconeixen que el CHGUV, en tant entitat de Dret Públic, ordena la seua activitat d'acord, entre altres, al principi de legalitat que estableix restriccions en la presa de decisions.

Les parts reconeixen la CIVEA com l'òrgan a què dirigir-se prèvia i preceptivament per a la resolució de conflictes col·lectius o d'interpretació del conveni. I en aquest sentit es comprometen a negociar en aquesta Comissió quantes matèries susceptibles de conflicte col·lectiu es puguin generar.

En el cas que en la CIVEA no es done solució al conflicte o esgotat el termini de dos mesos, les parts poden proposar la posada en marxa d'un procediment de mediació. La negativa de qualsevol d'elles a acceptar el contingut del dictamen o recomanació cal que siga motivada. El dictamen del mediador/a i les posicions de les parts s'han de fer públics.

L'acord aconseguit a través del procediment de mediació té la mateixa eficàcia jurídica que la reservada als pactes i acords aconseguits en els fòrums de negociació col·lectiva, sempre que els/les qui hagueren adoptat l'acord o recomanació tingueren la legitimació que els/les permetia convindre, en l'àmbit del conflicte, un pacte o acord.

Aquests acords han de ser susceptibles d'impugnació d'acord amb la Llei.

## **ARTICLE 8. COMISSIONS DELEGADES**

En el si de la CIVEA poden constituir-se totes les comissions que delegades de caràcter tècnic s'estime convenient per a una millor administració o desenvolupament del conveni, o per a tractar específicament d'alguna de les funcions detallades en l'article 7.2.

### **8.1 COMISSIÓ DE GESTIÓ D'AJUDES SOCIALS**

#### 1. Naturalesa, funcions i composició

En l'àmbit de la CIVEA es constitueix una comissió específica l'objecte de la qual és gestionar totes les ajudes socials destinades pel CHGUV als seus o a les seues professionals.

La seua composició ha de ser paritària i la representació de la part social, proporcional a la de la CIVEA.

#### 2. Procediment

Aquesta Comissió té la seua seu en la Direcció de Recursos Humans que ha d'actuar com a Secretaria Permanent. La presidència de la Comissió correspon al directiu/va amb competències en gestió pressupostària del personal i ha de dirimir amb el seu vot de qualitat els empats.

Cal que el seu funcionament s'ajuste als reglaments de cada tipus d'ajuda.

### **8.2 COMISSIÓ PER A LA IGUALTAT**

#### 1. Naturalesa i composició:

En l'àmbit de la CIVEA es constitueix una Comissió específica per a la igualtat que ha de vetllar en l'àmbit del conveni pel desenvolupament i compliment de la legislació per a la igualtat i per evitar la discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

La seua composició ha de ser paritària i la representació de la part social, proporcional a la de la CIVEA.

#### 2. Funcions:

1. Dirigir, si és el cas, a l'òrgan competent, propostes de modificació de les circumstàncies discriminatòries que puga identificar per a la seua correcció.
2. Pot ser consultada i emetre informes sobre les qüestions del seu àmbit d'actuació i, en especial, sobre el Pla d'igualtat, la seua aplicació, desenvolupament i avaluació.

#### 3. Procediment:

Aquesta Comissió té la seua seu en la Direcció de Recursos Humans que actua com a Secretaria Permanent. La presidència de la Comissió correspon a la persona que designe la Direcció d'entre persones que presten serveis en el CHGUV.

## **CAPÍTOL IV PLANIFICACIÓ, ORDENACIÓ I GESTIÓ DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA**

### **ARTICLE 9. PLANIFICACIÓ I ORDENACIÓ DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA**

9.1. D'acord amb l'autorització prevista en l'art 37.1. Llei 7/2007 EBEP s'estableixen en aquest capítol els criteris generals sobre les matèries relatives a la planificació dels recursos humans, oferta d'ocupació pública, selecció, provisió, promoció interna i carrera.

Queden expressament excloses d'aquesta regulació les places assistencials vinculades a altres de caràcter docent.

9.2. El CHGUV ordena els seus recursos humans estructurals a través d'instruments organitzatius o plantilla de places que detallen les següents característiques: denominació de places tipus i, si és el cas, places singulars, grups de classificació professional, titulació o requisits per al seu exercici, sistemes de provisió, retribucions bàsiques i complementàries, i les unitats o àrees. Aquest instrument o plantilla ha de ser públic.

9.3. En el marc de les previsions i limitacions establertes per les lleis de pressupostos i d'acord amb la planificació dels recursos humans, cal aprovar biennalment ofertes d'ocupació



públiques, amb els objectius d'adequar les dotacions de personal a les necessitats organitzatives i de reduir la temporalitat de l'ocupació pública.

## **ARTICLE 10. ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA**

10.1. La selecció de personal laboral fix s'ha d'efectuar mitjançant convocatòria pública, amb subjecció als principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

En concret, el CHGUV ha de garantir els següents principis en la seua actuació: publicitat de les convocatòries i les seues bases; transparència; imparcialitat i professionalitat dels i de les membres dels òrgans de selecció; independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció; adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar; i agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Les convocatòries poden articular-se mitjançant oposició, concurs-oposició o per concurs. La fase de concurs no pot ser determinant en el resultat de la convocatòria.

En tots els casos, cal que les proves i exercicis guarden correlació amb les funcions que s'han de realitzar i les aptituds personals necessàries per al seu bon exercici.

Cap persona pot adquirir la condició de fixa, o ascendir o canviar de categoria, grup o subgrup si no és a través dels procediments d'accés, provisió o promoció regulats en aquest conveni.

10.2. En el marc de les ofertes d'ocupació públiques s'han de configurar processos de promoció interna mitjançant els mateixos procediments previstos en l'epígraf anterior. En ells poden participar les persones treballadores fixes que posseïsquen la titulació i requisits establerts en la convocatòria i que, almenys, hagen prestat un any de serveis efectius en el Consorci com a laboral en la categoria, grup o subgrup a què pertanguen.

Les convocatòries poden preveure en aquest torn de promoció interna l'exempció d'exercicis o temes en relació amb les del torn lliure.

10.3. En els termes previstos en l'art. 61.7 de l'EBEP, les organitzacions sindicals amb representació en el CHGUV poden col·laborar en el desenvolupament dels processos selectius. La Direcció els ha de facilitar la informació que es publique en els taulers d'anuncis i web corporativa, en especial la referent a bases, programes i participants. Les organitzacions sindicals han de respectar escrupolosament les condicions que s'establisquen per a l'ús d'aquesta informació, citant sempre el CHGUV com a font.

## **ARTICLE 11. SISTEMES DE PROVISIÓ**

11.1. S'estableixen com a sistemes de provisió el concurs i la lliure designació, d'acord amb la classificació de les places. I conforme a ells cal proveir les places vacants la cobertura de les quals siga necessària d'acord amb la planificació de recursos humans.

11.2. Les convocatòries de provisió per concurs cal que es publiquen en el DOCV i s'hi han de valorar els mèrits i capacitats i –si és el cas– aptituds de les persones candidates. Les convocatòries han de preveure un torn preferent del personal del CHGUV en el cas de places bàsiques.

La seua valoració s'ha d'encomanar a un òrgan col·legiat de caràcter tècnic la composició del qual respondrà als principis de professionalitat, imparcialitat i objectivitat.

Les convocatòries de provisió de places bàsiques i de direcció es realitzen amb periodicitat biennal. Les convocatòries de places de direcció han de preveure un sistema periòdic d'avaluació.

11.3. Les convocatòries de provisió per lliure designació s'han de publicar en el DOCV i cal que consistisquen en l'apreciació discrecional per l'òrgan competent de la idoneïtat de les persones candidates en relació amb els requisits i les funcions per a l'exercici de la plaça. El nomenament i cessament en aquests casos és discrecional.

11.4. L'adscripció del personal de nou ingrés a places vacants s'ha de realitzar, en els casos en què procedisca, d'acord amb l'ordre definitiu de puntuació obtingut en el procés selectiu.

11.5. Supòsits de mobilitat

11.5.1. Mobilitat funcional obligatòria.

La Direcció del CHGUV pot fer ús de la mobilitat funcional de les persones treballadores exclusivament en els supòsits següents:

- a. Per raons tècniques, amb un informe previ de la comissió corresponent.
- b. Per raons organitzatives.

El procediment que cal seguir per a aquests supòsits ha de ser el següent:

1. Cal notificar prèviament a la persona treballadora i al Comitè d'Empresa que ha d'emetre el seu informe en el termini màxim de 15 dies.
2. En el cas de disconformitat del treballador o de la treballadora, el trasllat s'ha de deixar en suspens fins que el Comitè emeta el seu informe, excepte en cas de trasllat temporal inferior a 15 dies naturals i quan concórreguen raons d'urgència.
3. En els casos en què aquesta mobilitat funcional o geogràfica supose la modificació de les seues condicions de treball, el treballador o la treballadora pot optar per resoldre el seu contracte de treball i percebre la indemnització legalment prevista. A aquests efectes, per salari s'entén sou base, triennis, complement de destinació i complement específic.

#### 11.5.2. Mobilitat funcional per protecció de la salut.

En la CIVEA cal negociar els criteris generals per a articular procediments que atenguen les necessitats dels i de les professionals per raó de protecció a la salut, protecció integral de la dona i de la maternitat.

En cas de mobilitat entre places o grups de classificació diferents, els/les empleats/des han de percebre les retribucions bàsiques del seu grup o categoria d'origen i les complementàries de la plaça que exercisquen.

#### 11.5.3. Mobilitat funcional voluntària.

El CHGUV cal que convoque processos per a possibilitar la mobilitat funcional voluntària (millores d'ocupació) del personal. Aquestes convocatòries s'han de basar en els principis de publicitat, igualtat, mèrit, aptitud, conducta professional i capacitat.

L'exercici d'aquestes funcions no pot suposar mèrit preferent per a l'accés o promoció.

Es perceben les retribucions de la plaça exercida, excepte els triennis i complement de carrera o desenvolupament que es meriten d'acord amb la categoria d'origen.

### **ARTICLE 12. CONTRACTACIÓ DE DURADA DETERMINADA**

Per a la cobertura temporal de les places que es detallen en el paràgraf següent, s'articulen sistemes de provisió temporal de vacants (borses de treball), d'acord amb els principis d'especialització, simplicitat i proporcionalitat respecte a la durada prevista, on es valoren elements com ara la formació especialitzada en l'àmbit del CHGUV, titulació, coneixements, experiència i s'avaluen, de forma objectiva i documentada, les aptituds i les competències per a l'exercici.

Cal constituir borses de treball per a les places següents: bàsiques sanitàries de tots els grups; bàsiques de gestió i serveis; i zeladors.

En la CIVEA s'han de negociar els criteris generals de constitució, funcionament i vigència de les borses de treball per a la contractació de durada determinada.

### **ARTICLE 13. JUBILACIÓ**

1. Com a mesura de foment d'ocupació i en el context de les ofertes periòdiques d'ocupació pública, els/les treballadors/ores poden accedir a la jubilació ordinària en els termes, amb els requisits i garanties establerts en l'Estatut dels Treballadors i normativa de Seguretat Social.
2. Les persones treballadores poden accedir a la jubilació parcial en la seua categoria bàsica corresponent, d'acord amb el que preveu el RD 1131/2002 (o normativa que el substituïska) i l'Acord col·lectiu subscrit el 28 de març de 2013, en els termes regulats en l'article 8 del RDL 5/2013. En el cas d'empleats/ades que ocupen amb destinació definitiva places classificades

com a de direcció, cal que alliberen aquestes -a fi de facilitar la promoció- sense detriment de la seua retribució.

Els/les jubilats/ades parcials es jubilen definitivament en la data en què, d'acord amb les normes del Règim General de la Seguretat Social, puguen accedir a la pensió de jubilació ordinària en la seua modalitat contributiva sense coeficient reductor.

#### **ARTICLE 14. PERMUTA**

Sense perjudici dels sistemes de mobilitat i de provisió, el CHGUV pot autoritzar, amb un informe previ favorable de les direccions competents, permutes voluntàries entre persones treballadores fixes en actiu de la mateixa categoria i funció, sempre que les places siguen bàsiques i equivalents quant a la seua classificació, i es complisquen les condicions següents:

- Cal exigir un període de carència mínim d'un any amb destinació definitiva en la plaça.
- Les permutes no donen dret a cap indemnització, ni a consolidació de les retribucions que es perceberen.

En el termini de cinc anys a partir de la concessió d'una permuta no pot autoritzar-se una altra a qualsevol de les persones interessades.

#### **ARTICLE 15. CARRERA I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONALS**

El CHGUV està adherit als sistemes de carrera i desenvolupament professionals en la seua mateixa estructura, denominació, nivells i quanties aprovats pel Consell per al personal de les seues institucions sanitàries.

Les funcions de les comissions d'avaluació i seguiment previstes en la normativa autonòmica s'atribueixen a la CIVEA.

#### **ARTICLE 16. FORMACIÓ**

1. El CHGUV s'adhereix als sistemes de formació contínua i continuada gestionats per la Conselleria de Sanitat a través de l'EVES i per la Diputació de València, d'acord amb les respectives convocatòries. En tot cas, es garanteix l'assistència a accions formatives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball com a mínim cada dos anys.

A l'efecte, les funcions encomanades en les convocatòries a les juntes o comissions de cada centre, han de ser exercides per una comissió específica composta paritàriament per la Direcció i un/a representant de cada organització sindical amb representació en el Comité d'Empresa.

1. El CHGUV ha de desenvolupar un pla de formació propi per a l'adquisició de les competències que es determinen com més rellevants a través del sistema de gestió de l'exercici.

En l'elaboració i implementació d'aquest pla cal que participen les comissions de docència de les àrees clíniques i ha de ser informat en la CIVEA.

1. El personal pot sol·licitar fins a 42 hores de permís a l'any per a acudir a congressos, cursos i actes formatius relacionats amb la seua formació professional. La Direcció o el responsable de l'àrea clínica cal que autoritze o no la sol·licitud, amb criteri d'equitat i d'acord amb circumstàncies com:
  - a. Evitar la col·lisió amb les necessitats en la prestació assistencial.
  - b. Acreditar prou el pes científic i interès formatiu, la participació activa i el retorn en coneixement a l'organització.
  - c. Vetllar per la transparència en el finançament o el potencial conflicte d'interessos.

Per a l'assistència a les accions formatives derivades del pla de formació propi del CHGUV, el personal ha de disposar de fins a 28 hores de permís a l'any.

#### **ARTICLE 17. SISTEMA DE GESTIÓ DE L'EXERCICI**

L'avaluació de les competències de les persones empleades públiques, com a procediment destinat a mesurar i valorar la conducta professional, el rendiment o l'èxit de resultats, ve formulada tant en les normes generals que regulen l'ocupació pública com en el marc sectorial sanitari.

Durant la vigència del present conveni cal implantar en l'àmbit del CHGUV un sistema de gestió de l'exercici, amb les següents característiques:

1. El procés d'implantació ha de ser progressiu, transparent i participatiu, amb la col·laboració de la Direcció i les organitzacions sindicals en la comissió de seguiment constituïda a l'efecte. Cal iniciar en una àrea clínica a determinar, s'ha de traslladar posteriorment el model a la resta d'àrees, serveis i unitats del CHGUV, com a garantia de la seua universalitat.
1. Cal desenvolupar un pla de formació propi per a l'adquisició i millora d'aquelles competències i habilitats que es reconeguen com a més rellevants.
2. L'avaluació lligada a aquest sistema de gestió de l'exercici, quan tinga una implantació efectiva, pot vincular-se a:
  - a. Processos de promoció i reconeixement professional.
  - b. Retribució variable, mitjançant la productivitat relacionada amb els objectius individuals dels acords de gestió.

No obstant això, l'avaluació de l'exercici vinculada a la provisió de places s'ha de realitzar d'acord amb el que estableixen les corresponents convocatòries, mentre el desenvolupament reglamentari de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, no determine un sistema concret.

## **CAPÍTOL V ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL**

### **ARTICLE 18. TEMPS DE TREBALL**

Constitueix temps de treball el període durant el qual el personal romanga en el lloc de treball, a disposició del centre i en exercici efectiu de la seua activitat i funcions.

### **ARTICLE 19. JORNADA LABORAL ORDINÀRIA**

#### **19.1. Determinació de la jornada anual**

La jornada ordinària de treball efectiu és de trenta-set hores i mitja setmanals de mitjana en còmput anual.

La jornada ordinària de treball efectiu pot ampliar-se fins al màxim de mil set-cents huitanta-tres [1.783] hores anuals, en aquells casos previstos expressament en el present conveni.

#### **19.2. Horaris de treball i descansos**

La jornada ordinària s'ha d'exercir, amb caràcter general, dins dels següents trams horaris: de 8:00 a 15:00 hores; de 15:00 a 22:00 hores; de 22:00 a 8:00 hores; de 8:00 a 20:00 hores i de 20:00 a 8:00 hores.

Es considera tram nocturn el comprés entre les 22:00 i les 8:00 hores.

En aquelles unitats on s'establisquen jornades de treball de més de nou hores ordinàries diàries amb el límit de 12, s'ha de respectar en tot cas el descans entre jornades. Això requereix una negociació prèvia específica amb el Comitè d'Empresa i el personal afectat.

Els components de festivitat o nocturnitat es meriten proporcionalment a l'hora de treball.

En tot cas cal respectar els descansos diaris i setmanals legalment establerts.

#### **19.3. Planella (calendari de treball)**

L'organització del cicle anual de treball de torn rodat, s'ha de realitzar mitjançant un desenvolupament gràfic o planella, en la qual queden reflectides les jornades efectives de

treball, així com les jornades de descans, incloent-hi aquestes últimes els dies festius de calendari, els dies d'assumptes propis, els descansos setmanals i les eixides de nit.

Les planelles de les distintes unitats han de garantir:

- Les presències necessàries per a un servei de qualitat assistencial.
- Els límits legals de les jornades de treball i de descans corresponents.
- Que les nits siguin alternes.
- Un descans de 24 hores entre dues jornades de dotze hores.
- La lliurança d'un cap de setmana com a mínim per cada dos treballats, entenent-se com a cap de setmana a aquests efectes el que permet el descans des de l'eixida de torn de vesprades del divendres fins a l'entrada de torn de matí del dilluns.

S'estableix com a mòdul-base o cicle-tipus el de 6, equivalent a 56 nits. No obstant això, poden desenvolupar-se altres planelles sobre mòduls o cicles diferents.

Les planelles cal negociar-les prèviament amb el Comitè d'Empresa i amb el personal afectat, i tenen vigència anual des de l'u de gener, tret que s'acorde un altre període.

#### **19.4. Coeficient de jornada nocturna**

El coeficient d'equivalència entre treball efectiu nocturn i diürn s'estableix en # 1.25 # de manera que la distribució anual de la jornada de treball en el torn rodat que incloga nits, ha de complir amb l'equació següent:

$$(\text{núm.TN} \times Z) + \text{núm.TD} = n$$

núm.TN = núm. d'hores de treball efectiu prestades en horari nocturn

núm.TD = núm. d'hores de treball efectiu prestades en horari diürn

n = jornada anual pactada

Z = coeficient pactat

#### **19.5. Dies de consideració singular**

Es consideren festius els dies 18 de març, i 24 i 31 de desembre.

### **ARTICLE 20. PROLONGACIÓ DE JORNADA**

Per necessitats organitzatives, en les unitats que així es requerisca pot ampliar-se la jornada fins al límit d'1.783 hores anuals, amb mitjana setmanal de 40 hores.

Aquesta jornada és voluntària, té la durada que la Direcció considere oportuna en cada cas segons les necessitats assistencials i organitzatives, amb el màxim d'1 any i exigeix un preavís de 15 dies per a la seua finalització, llevat de pacte en contra. La seua pròrroga requereix acord exprés de les parts.

Es retribueix mitjançant un complement singular.

### **ARTICLE 21. JORNADA PER A L'ATENCIÓ CONTINUADA**

A fi de garantir l'atenció continuada a la ciutadania s'estableixen dos sistemes d'organització d'aquest temps de treball.

#### **21.1. JORNADA ESPECIAL DEL PERSONAL FACULTATIU**

Per a garantir l'atenció continuada, en aquelles unitats on les necessitats assistencials i la configuració de la plantilla ho aconsellen i permeten, pot establir-se una jornada de treball especial obligatòria fins al límit d'1.783 hores anuals, amb mitjana setmanal de 40 hores.

L'esmentada jornada s'ha de distribuir en períodes que no poden excedir de dotze hores continuades, amb respecte en tot cas els descansos de 12 hores entre jornades i de 36 hores ininterrompudes de descans setmanal.

Cal comunicar la planificació anual de la jornada (calendari) abans de l'1 de desembre.

La seua retribució s'ha de realitzar mitjançant un complement singular.

## **21.2. JORNADA COMPLEMENTÀRIA**

Les parts signants, coneixedores del model de prestació d'atenció continuada estés en el Sistema Nacional de Salut, acorden establir, com a alternativa organitzativa, la jornada complementària.

En cap cas aquesta jornada tindrà la condició ni el tractament propi de les hores extraordinàries i, a l'efecte, es troba exclosa del còmput global anual de tals hores i no es troba afectada per les seues limitacions.

El règim concret de prestació de la jornada complementària, ha de ser el següent:

### **1. Atenció continuada de presència física**

La jornada màxima complementària obligatòria és, en còmput anual, de 55 hores al mes (660 hores anuals). Mitjançant pacte individual voluntari, pot ampliar-se la jornada complementària, d'acord amb les necessitats assistencials i organitzatives.

Cal articular el règim de lliurances de manera que garantisca els descansos mínims legalment establerts. En tot cas, l'organització del descans després de la prestació de l'atenció continuada s'ha d'efectuar de manera que, a més, la suma de jornada ordinària i jornada complementària no supere les 24 hores en un període que incloga el dia de la guàrdia i el següent.

Cada mòdul de 55 hores que supere les 660 hores de jornada complementària anual dóna dret a un dia de compensació addicional que s'ha de gaudir l'any següent de la meritació, a sol·licitud de la persona interessada i de conformitat amb les necessitats del servei. En el cas de contractació de durada determinada de període inferior a l'any, el període de còmput s'ha de veure adaptat proporcionalment a la seua concreta durada.

Les guàrdies realitzades en diumenge i els dies 1 i 6 de gener, 9 d'octubre i 25 de desembre donen dret a un dia de compensació addicional que s'ha de gaudir durant el període general de vacances.

A fi de comptar amb un nombre més gran de professionals en la prestació de l'atenció continuada i d'implicar al personal facultatiu de major edat, els mòduls de jornada complementària poden estructurar-se, d'acord amb les necessitats organitzatives i assistencials, en mòduls de 15 a 20 hores i de 20 a 8 hores del dia següent, entre altres.

Quan la jornada complementària s'organitze en mòduls inferiors a 12 hores, el nombre màxim obligatori de mòduls mensuals cal que siga de 6, en còmput anual. Voluntàriament els/les facultatius/ives poden realitzar un nombre més gran, d'acord amb les necessitats assistencials i organitzatives.

Els dies de compensació addicional que no es gaudisquen, en cap cas poden donar lloc a retribució.

### **2. Atenció continuada localitzada**

Quan l'atenció continuada es preste pel personal facultatiu en la modalitat de localització i haja requerit la presència física en el centre de treball durant més de dues hores continuades que compreguen i concloguen més enllà de les 1:00 hores, la jornada ordinària del matí següent s'iniciarà a les 11:00 hores i s'ha de prolongar en horari de vesprada si ho requereix el servei i ho permet el règim de dedicació. Si la presència física ha estat superior a dues hores continuades entre les 2:00 i les 6:00, això suposa l'exempció de la jornada ordinària del matí o bé la seua substitució per jornada de vesprada quan el servei i règim de dedicació ho permeten. Si la presència física s'ha prolongat quatre o més hores des de la 1:00, això ha d'implicar l'exempció de la jornada ordinària completa.

El nombre màxim de guàrdies localitzades obligatòries a realitzar ha de ser de 10 al mes, o jornada complementària equivalent, en còmput anual.

Voluntàriament el personal facultatiu pot realitzar un nombre més gran, d'acord amb les necessitats assistencials i organitzatives.

En el cas que l'activitat presencial durant una guàrdia de localització supere el 50% del temps de durada de la dita guàrdia, cal considerar-la a efectes retributius com a guàrdia de presència física.

### 3. Direcció de la guàrdia

La Direcció del CHGUV pot nomenar, discrecionalment i amb caràcter obligatori, el personal facultatiu que preste atenció continuada, per a l'exercici de les responsabilitats inherents a la funció de cap de la guàrdia; no obstant això, s'ha de procurar designar les persones que manifesten la seua voluntarietat.

La retribució de l'exercici de la funció de cap de la guàrdia consisteix en una bonificació addicional del 50% sobre l'import de la jornada complementària corresponent.

### 4. Mòduls alternatius a la prestació de guàrdies/atenció continuada

Aquells/es facultatius/es que complisquen el requisits següents:

-Ser major de 55 anys.

-Haver realitzat guàrdies ininterrompudament durant set dels últims huit anys anteriors a la dita edat.

-Que l'atenció continuada prestada per ells fóra la màxima obligatòria amb caràcter general o, almenys, la màxima establida en el seu servei en el cas que fóra menor que aquella; poden sol·licitar la realització de mòduls voluntaris incentivats d'ampliació de jornada, com a alternativa organitzativa a l'activitat de guàrdies.

La realització d'aquests mòduls s'ha d'autoritzar en els casos en què es considere oportú articular activitat assistencial efectiva mitjançant aquesta modalitat i durant el període en què concórreguen aqueixes circumstàncies, amb l'objecte de procurar la seua distribució equitativa. Els mòduls han de ser, llevat de pacte en contra, tres mensuals, de 5 hores de treball efectiu cadascun.

L'import de la seua retribució ha de ser la prevista en les taules retributives de la Conselleria de Sanitat.

### 5. Exempció de guàrdies

L'obligació de realitzar guàrdies finalitza quan el/la facultatiu/a complisca els 52 anys. Tot i això, en aquells serveis o unitats funcionals en què la cobertura de l'atenció continuada poguera mantindre's de manera adequada amb la resta del personal facultatiu de la plantilla, pot autoritzar-se l'exempció als 50 anys, en tant es mantinguen les circumstàncies descrites.

### 6. Règim jurídic

La regulació de la jornada complementària per a l'atenció continuada (guàrdies) en aquest conveni es basa en la Directiva 2003/88/CE i en el règim jurídic de jornada regulada per l'Estatut Marc (disposició addicional 2a), i s'ha de considerar d'aplicació supletòria en allò no regulat en aquest conveni.

## **ARTICLE 22. ATENCIÓ CONTINUADA LOCALITZADA D'INFERMERIA**

L'àmbit d'aplicació d'aquest epígraf se circumscriu el personal d'infermeria que realitza atenció continuada en règim de localització en cirurgia cardíaca, hemodiàlisi i hemodinàmica o altres unitats en funció de les necessitats assistencials i organitzatives.

Els mòduls d'atenció continuada poden ser de diferent durada, segons la prestació concreta a què es referisca i la seua organització.

Les condicions de prestació, quant a jornada i descansos, han de ser les mateixes que les regulades per a l'atenció continuada localitzada del personal facultatiu.

La retribució del mòdul de localització del personal d'infermeria per a atenció continuada cal que siga l'establerta per a aquestes prestacions en la Conselleria de Sanitat.

En el cas que l'activitat presencial durant una guàrdia de localització supere el 50% del temps de durada de l'esmentada guàrdia, aquesta s'ha de considerar a l'efecte retributiu com a guàrdia de presència física.

#### **ARTICLE 23. HORES EXTRAORDINÀRIES**

Les hores extraordinàries cal que es compensen preferentment en temps de descans acumulable i, si no fóra possible, en la quantia que es fixe. La compensació en temps s'ha de realitzar en la mateixa proporció en què es retribuisca el valor de l'hora extraordinària sobre l'ordinària.

#### **ARTICLE 24. SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

Amb caràcter anual, cal que la CIVEA estudei el conjunt de jornades especials i tipus d'ordenació de la jornada.

### **CAPÍTOL VI VACANCES, PERMISOS I EXCEDÈNCIES**

#### **ARTICLE 25. VACANCES ANUALS**

El règim de vacances ha de ser el següent:

- a) 22 dies hàbils en el cas del personal subjecte a torn fix de matins o vesprades, o torn rodat de matins/vesprades (ambdós de dilluns a divendres);
- b) Un mes natural en el cas de personal subjecte a la resta de torns rodats; en aquest es consideren hàbils tots els dies de l'any.

En ambdós casos, el gaudi de les vacances s'ha d'ajustar a les condicions següents:

1. El període general ha de ser durant els mesos de juliol, agost i setembre. Excepcionalment, quan les necessitats organitzatives així ho aconsellaren, amb l'acord previ amb el Comitè d'Empresa, pot determinar-se com a període general els mesos de juliol i agost.
2. No obstant això, el personal pot sol·licitar les vacances fora del període general.
3. El període de vacances amb caràcter general, tant per al torn fix com per al torn rodat, ha de coincidir amb l'inici i fi del mes natural o amb el període comprès entre el 16 d'un mes i el 15 del següent.
4. La persona treballadora, la substitució de la qual no es preveja o puga coordinar-se amb altres treballadors/es de la mateixa unitat, pot fraccionar les vacances en períodes no inferiors a set dies naturals consecutius i fins a un màxim de 30 dies naturals o 22 dies hàbils, si és el cas.
5. Cal gaudir les vacances de forma obligatòria dins de l'any natural. Excepte en els supòsits següents:
  - a) Quan per motius excepcionals degudament acreditats, se sol·licite el seu gaudi total o parcial durant el mes de gener de l'any següent i en aquest cas cal informe del cap de la unitat i s'ha d'informar el Comitè d'Empresa.
  - b) Quan en finalitzar l'any natural, el/l'empleat/a es trobe en situació d'incapacitat temporal o permís per maternitat i a causa d'això no haguera gaudit tot o part del període reglamentari de vacances, les ha de gaudir obligatòriament a partir del dia següent al de l'alta mèdica o fi del permís maternal.

L'autorització de les vacances en els supòsits anteriors correspon a la Direcció de Recursos Humans.

6. El període de vacances cal que s'interrompa en cas d'incapacitat temporal o permís per maternitat, i s'ha de reprendre a continuació de l'alta si es produeix dins del període vacacional autoritzat; el període restant s'ha de gaudir quan les necessitats del servei ho permeten, dins de l'any natural de la seua meritació.
7. L'elecció del torn de vacances s'ha de realitzar seguint la rotació ja iniciada en anys anteriors, de conformitat amb l'antiguitat en el grup professional o especialitat i dins de la unitat



o àrea corresponent. En cas de concórrer la mateixa antiguitat de categoria en diverses persones, cal seguir el criteri d'antiguitat en el Consorci.

8. El/la treballador/a que tinga fills/es en edat escolar obligatòria, té preferència des de l'ordre que ocupe en la rotació, a l'elecció del període de vacances que coincidisca amb vacances escolars. La mateixa preferència ha de tindre el personal amb fills o filles amb discapacitat física o psíquica a càrrec seu respecte del període de tancament del centre que els atenga.

9. Cada treballador/a ha de realitzar la seua sol·licitud de vacances abans del 30 de març de cada any, de manera que en el mes d'abril pugua quedar fixada la planificació de les vacances anuals.

## **ARTICLE 26. PERMISOS RETRIBUÏTS**

El personal pot sol·licitar, amb justificació prèvia si és el cas, els següents permisos retribuïts:

26.1)

Per assumptes particulars, fins a quatre dies a l'any de lliure disposició.

El personal subjecte a treball a torns els troba ja integrats en el desenvolupament anual de la seua planella de treball. A efectes de còmput de jornada anual, aquest permís equivaldrà a 7 hores per dia.

Les sol·licituds han de presentar-se amb una antelació mínima de set dies hàbils i la seua autorització es troba subjecta a les necessitats del servei.

El personal que preste serveis menys d'un any merita els dies que proporcionalment corresponguen.

26.2)

En cas de malaltia greu o defunció de cònjuge o convivien-te, de familiars de primer grau i de germans o germanes, de 3 a 7 dies consecutius de permís, segons les circumstàncies que concórreguen.

Aquest permís és de 2 dies per a la resta de familiars de segon grau.

S'ha de concedir permís per malaltia greu d'un familiar quan siga acreditada per metge/a competent la gravetat de la malaltia i que comporte la necessitat prestar cures al malalt/a per part de la persona sol·licitant. Tal permís pot ser concedit cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat.

26.3)

Per raó de matrimoni o inscripció en un registre públic d'unions de fet 15 dies naturals i consecutius.

26.4)

El/la progenitor/a pot gaudir del permís de paternitat de quinze dies en els termes de l'art. 49.c de la Llei 7/2007 (EBEP).

Pel naixement, adopció o acolliment d'un fill o filla, tant preadoptiu com permanent o simple sempre que aquest últim siga almenys d'un any, el pare o l'altra persona progenitora pot suspendre la relació laboral durant tal període, a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constituísca l'adopció.

Després de la finalització de l'esmentat període, la persona treballadora té dret a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no li resulten menys favorables, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagueren pogut tindre dret durant la seua absència.

26.5)

Per raó de matrimoni de fills/es, pare, mare, germans/anes, avis/àvies, néts/etes el dia de l'esdeveniment, ampliable a dos quan se celebre fora de la província de València.

26.6)

Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, i cal entendre com a tal qualsevol de les situacions següents: citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries o un altre organisme oficial; compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral; assistència a les reunions dels òrgans de govern i comissions dependents dels mateixos, quan es deriven estrictament del càrrec electiu de regidor/a, així com de diputat/a; assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent; compliment d'obligacions que generen a la persona interessada una responsabilitat d'ordre social, civil o administrativa.

26.7)

Per a concórrer a exàmens finals o alliberadors i la resta de proves definitives d'aptitud i avaluació d'estudis oficials, i proves selectives d'ingrés en l'administració pública, durant el temps necessari per a la seua assistència, incloent el torn immediatament anterior i el torn de nit del dia anterior.

S'ha de sol·licitar amb almenys sis dies hàbils d'antelació.

26.8)

Les treballadores tenen dret a tres dies naturals per interrupció voluntària de l'embaràs.

26.9)

El temps indispensable per a la utilització de tècniques de fecundació artificial que compten amb prescripció facultativa, tècniques d'esterilització, proves diagnòstiques prenatales i tècniques de preparació al part.

26.10)

Per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos es té dret a una hora diària d'absència del treball que es pot dividir en dues fraccions. Aquest dret pot substituir-se per una reducció de la jornada ordinària en dues fraccions de mitja hora en començar i en acabar la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret pot ser exercit indistintament per una o altra de les persones progenitores, en el cas que ambdues treballen.

Igualment la treballadora pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps que corresponga des de la seua reincorporació efectiva al treball fins al compliment dels dotze mesos del o de la menor.

En aquest cas, la treballadora pot cedir l'exercici del dret a l'altre/a progenitor/a.

Aquest permís cal que s'incremente proporcionalment en els casos de part múltiple.

La sol·licitud d'acumulació si és el cas, ha de presentar-se almenys amb un mes d'antelació a la data prevista per a la reincorporació. La no sol·licitud en l'esmentat termini suposa l'opció pel gaudi de l'hora diària d'absència al treball.

26.11)

Per naixement de fills/es prematurs/ures o que per qualsevol altra causa hagen de romandre hospitalitzats/ades a continuació del part, el pare o la mare tenen dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries amb percepció les retribucions íntegres.

Així mateix, tenen dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seues retribucions.

26.12)

Per trasllat de domicili dos dies naturals, que cal justificar amb el certificat d'empadronament en el termini d'un mes.

26.13)

Per a la realització d'activitats de cooperació internacional en el marc d'actuació i directrius de les administracions públiques, a través de ONG registrades o organismes internacionals, fins a tres mesos, supeditat a les necessitats del servei.

26.14)

Per al supòsit d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ de les persones progenitores al país d'origen de l'adoptat o de l'adoptada, es té dret, a un permís de fins a dos mesos de durada, amb percepció durant aquest període exclusivament de les retribucions bàsiques.

Igualment es pot gaudir d'aquest permís en els casos d'acolliment internacional, tant preadoptiu com permanent o simple, sempre que aquest últim siga de menys un any.

El permís pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment

26.15)

Les treballadores poden gaudir de huit dies naturals i consecutius al permís per maternitat previst en l'art. 49.a) de l'EBEP.

Aquest permís addicional s'ha d'absorbir en la mesura que es pugua incrementar el permís per part previst en tal article.

26.16)

D'acord amb allò que s'ha determinat en l'art. 48.1.j) de l'EBEP, es pot autoritzar en casos d'acreditada necessitat, permisos pel temps indispensable que tinguen com a objecte deures personals relacionats amb la conciliació entre la vida familiar i laboral, sempre que el seu motiu no es trobe inclòs en un altre dels permisos regulats en aquest conveni o normativa aplicable.

## **ARTICLE 27. PERMISOS NO RETRIBUÏTS**

Excepcionalment la Direcció pot autoritzar permisos no retribuïts per períodes màxims de dos mesos a l'any. S'informarà el Comitè d'Empresa.

## **ARTICLE 28. EXCEDÈNCIES**

a. Les situacions d'excedència s'han de declarar a partir de la sol·licitud prèvia per escrit de la persona treballadora en els termes i condicions regulades a continuació.

b. La situació d'excedència suposa la suspensió del contracte de treball a tots els efectes.

c. La situació d'excedència no preveu període de carència, excepte en aquells casos que expressament s'indique.

d. Les excedències del personal s'han d'adaptar a les modalitats següents:

### **28.1. Excedència forçosa**

1. Procedeix quan la persona empleada fixa passe a exercir, per designació o elecció, un càrrec públic en les administracions públiques, òrgans constitucionals i anàlegs autonòmics, en els serveis públics de salut, i en els seus organismes i entitats dependents subjectes al Dret públic, quan impedisca l'assistència al treball.

El temps de permanència en aquesta excedència s'ha de computar a l'efecte de reconeixement de serveis o triennis i dóna dret a la reserva del lloc de treball.

En aquesta situació no es pot exercir cap activitat en el sector públic, sota cap relació d'ocupació funcional o contractual. L'obtenció d'una plaça o lloc de treball o la realització d'activitats en el sector públic, implica la declaració, d'ofici, en la situació d'excedència que procedisca.

2. També es cal declarar l'excedència forçosa quan, la persona treballadora es trobe en situació de servei actiu o suspensió del contracte amb dret a reserva de lloc de treball i es produïska privació de llibertat per sentència condemnatòria ferma, sense perjudici que per expedient disciplinari s'adopten les mesures corresponents o que la sentència condemne a pena d'inhabilitació.

3. En ambdós supòsits, cal sol·licitar el reingrés durant els 30 dies següents al cessament de la situació causant o extinció de la responsabilitat penal, segons el cas. Si s'incompleix l'obligació de sol·licitar el reingrés en aquest termini, s'ha de declarar d'ofici a l'empleat o empleada en situació d'excedència voluntària per interès particular per un període mínim d'un any amb data efectes des del cessament de la situació causant o extinció de la responsabilitat penal, segons el cas.

En el cas que d'acord amb la legislació corresponent la persona treballadora privada de llibertat poguera accedir al tercer grau penitenciari, a petició a petició d'aquesta se'n procedirà al seu reingrés provisional i condicionat, d'acord amb allò disposat per a l'excedència voluntària, a fi de facilitar l'accés a la dita situació penitenciària.

Si en el termini de sis mesos des de la concessió del reingrés no es fera efectiu el pas al tercer grau penitenciari, cal tornar automàticament a la situació d'excedència forçosa.

## **28.2. Excedència per incompatibilitat**

Ha de quedar en aquesta situació la persona contractada laboral fixa que com a conseqüència de l'aplicació de la normativa d'incompatibilitats, opte per exercir un altre lloc de treball amb caràcter fix en el sector públic i no li corresponga quedar en una altra situació.

El reingrés ha de sol·licitar-se en el termini de 30 dies des del cessament de la situació causant, en cas contrari cal declarar en situació d'excedència voluntària per interès particular per un període mínim d'un any, llevat que en el termini indicat per a la sol·licitud de reingrés, el treballador o treballadora hagués passat a exercir un altre lloc de treball que donara lloc a una nova situació d'excedència per incompatibilitat, i en aquest cas continuaria en aqueixa situació sense solució de continuïtat, durant el temps que exercira tal lloc.

## **28.3. Excedència voluntària**

### **A. Excedència voluntària per interès particular**

#### **I. Requisits i condicions generals**

El personal fix del CHGUV pot sol·licitar aquest tipus d'excedència d'acord amb les condicions següents:

- S'exigeix un mínim d'un any d'antiguitat com a personal del CHGUV, ininterromput i immediatament anterior a la sol·licitud d'excedència.
- L'excedència voluntària s'ha de sol·licitar sempre per escrit amb una antelació d'almenys 30 dies a la data del seu inici, llevat que s'acrediten causes d'urgent necessitat.
- L'autorització de l'excedència voluntària queda subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.
- Amb caràcter general, el personal cal que sol·licite la seua reincorporació per escrit amb una antelació mínima de 30 dies al venciment de l'excedència sol·licitada.
- Pot no autoritzar-se quan a l'empleat o empleada se li instruïska expedient disciplinari o previ informatiu, o es trobe en compliment de sanció disciplinària.

#### **II. Declaració d'ofici**

La persona empleada en situació d'excedència que incomplisca l'obligació de sol·licitar el reingrés en el termini establert, ha de ser declarada d'ofici en excedència voluntària per interès particular, per període mínim d'un any, llevat que provinga ja d'aquesta modalitat d'excedència, i en aquest cas decau en el seu dret de reingrés i queda extingida la seua relació laboral.

#### **A.1. D'1 a 3 mesos, inclusivament**

S'ha d'ajustar al mes o mesos naturals, excepte en el període general de vacances en què necessàriament ha d'anar unida, sense solució de continuïtat, al període vacacional. En aquest cas s'ha de sol·licitar abans del 31 de març.

S'exigeix un període de carència almenys igual al període d'excedència

El reingrés a la plaça que s'haja ocupat cal acordar-lo d'ofici.

Aquesta excedència no pot excedir de 4 mesos en un període de 12.

#### **A.2. De 4 mesos a 5 anys màxim**

S'exigeix un període de carència de vint-i-quatre mesos des de la incorporació després de l'última excedència per interès particular d'aquest apartat.

El reingrés a la plaça que s'haguera ocupat s'ha d'acordar d'ofici.

Si la plaça exercida haguera estat obtinguda per concurs, durant el primer any cal mantindre la seua reserva.

El reingrés ha de sol·licitar-se, almenys, amb una antelació de 30 dies a la data de finalització de l'excedència.

#### **B. Excedència per cura de fill/a**

1. Per atenció de fill o filla, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, així com en cas d'acolliment familiar tant de permanent com preadoptiu, la persona empleada té dret a una excedència de durada no superior a tres anys comptadors des de la data de naixement o de la resolució judicial o administrativa ferma.
2. El temps de permanència en aquesta excedència s'ha de computar a l'efecte del reconeixement de serveis o triennis, i ha d'implicar la reserva de la seua plaça.
3. El personal en aquesta situació pot participar en els cursos de formació que convoque l'administració.

#### **C. Excedència per cura directa de familiar**

1. Per a atendre la cura directa de familiar fins al segon grau, que no puga valdre's per si mateix/a i que no exercisca activitat retribuïda, la persona empleada té dret a una excedència no superior a tres anys, amb reserva de la seua plaça durant els dos primers.
2. Durant el primer any el temps de permanència en aquesta excedència s'ha de computar a l'efecte del reconeixement de serveis o triennis.
3. El treballador o la treballadora ha de sol·licitar la seua reincorporació per escrit amb una antelació mínima de 30 dies, al venciment de l'excedència sol·licitada.
4. El personal en aquesta situació pot participar en els cursos de formació que convoque l'administració.

En els casos previstos en els apartats B i C, el període d'excedència és únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant dóna origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta ha de posar fi a la què es gaudia. En el cas que dues persones empleades generaren el dret a gaudir-la pel mateix subjecte causant, el CHGUV pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.

#### **D. Excedència per agrupació familiar**

1. Pot autoritzar-se l'excedència voluntària per agrupació familiar a les persones empleades el o la cònjuge o parella de fet de les quals residisca en una altra localitat, distant més de 120 Km. del CHGUV i que exigisca canvi de domicili, per haver obtingut i estar exercint un lloc de treball com a personal funcionari de carrera o laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic dependents o vinculats a elles, en els òrgans constitucionals o del Poder Judicial, i òrgans anàlegs de les comunitats autònomes, així com en la Unió Europea o en organitzacions internacionals.
2. En tot cas, aquest tipus d'excedència té una durada màxima de 5 anys i no comporta reserva de plaça.
3. La persona treballadora ha de sol·licitar la seua reincorporació per escrit amb una antelació mínima de 30 dies, al venciment de l'excedència sol·licitada.

#### **E. Excedència per estudis**

1. Pot autoritzar-se excedència per a un període de fins a tres mesos a l'any, amb reserva del lloc de treball, per a assistir a cursos de perfeccionament professional el contingut dels quals estiga directament relacionat amb la plaça exercida o la carrera professional.
2. S'exigeix un mínim d'un any d'antiguitat com a personal del CHGUV, ininterromput i immediatament anterior a la sol·licitud d'excedència.

#### **F. Excedència per formació subjecta al RD 1146/2006**

1. El personal fix del CHGUV pot sol·licitar una excedència en els casos en què formalitze amb el CHGUV o altres serveis de salut, contractes de treball de durada determinada subjectes a

relació laboral especial per a la formació en l'àmbit de les professions sanitàries regulada pel Reial Decret 1146/2006, mentre dure la dita relació.

2. Aquesta excedència no implica reserva de plaça i no s'exigeix període de carència previ.

3. El reingrés ha de sol·licitar-se en el termini màxim de 30 dies des de la fi de la situació causant.

#### **G. Excedència voluntària per prestar serveis en administracions públiques en règim d'ocupació temporal**

1. El personal fix del CHGUV pot sol·licitar una excedència en els casos en què formalitze una relació d'ocupació, funcional o laboral, de caràcter temporal amb administracions públiques o serveis de salut. En aquest cas no s'exigeix període de carència previ i es manté la reserva de la plaça durant dos anys. A l'efecte la reserva s'ha de mantenir durant els dos primers anys quan l'excedència siga continuada o sumen 24 mesos en un període màxim de 4 anys quan no siga continuada.

2. S'exigeix un mínim d'un any d'antiguitat com a personal del CHGUV, ininterromput i immediatament anterior a la sol·licitud d'excedència.

3. En tot cas, aquest tipus d'excedència voluntària té una durada màxima de 5 anys. Una vegada transcorreguts els cinc anys s'exigeix un període de carència de dotze mesos per a sol·licitar-la novament.

4. El reingrés ha de sol·licitar-se en el termini màxim de 30 dies des de la fi de la situació causant.

#### **ARTICLE 29. REDUCCIONS DE JORNADA**

1. Per raons de guarda legal, quan la persona treballadora tinga la cura directa d'algun/a menor de dotze anys, de persona major que requerisca especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no exercisca activitat retribuïda, té dret a una reducció de la seua jornada de treball, amb la disminució de les seues retribucions que corresponga.

Té el mateix dret el treballador o treballadora que precise encarregar-se de la cura directa d'un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix/a i que no exercisca activitat retribuïda.

2. El personal té dret a una reducció de jornada de fins una hora diària no acumulable, sense reducció de retribucions, quan tinga la seua cura directa per raons de guarda legal algun/a descendent o ascendent, amb discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% de discapacitat acreditada, que li impedisca valdre's per si mateix/a i que requerisca especial dedicació, d'acord amb els informes dels òrgans competents de l'administració pública.

3. Per ser necessari atendre la cura d'un/a familiar de primer grau, la persona empleada tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi haguera més d'una persona titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre elles, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

### **CAPÍTOL VII PROTECCIÓ DE LA SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS**

#### **ARTICLE 30. SALUT I SEGURETAT EN EL TREBALL**

1. Les persones treballadores tenen dret a un adequat nivell de protecció de la seguretat i salut davant dels riscos derivats de les condicions de treball en el marc d'una política coherent, coordinada i eficaç de prevenció dels riscos laborals, amb base en els principis d'eficàcia, coordinació i participació. Tenen així mateix el correlatiu deure d'observació i compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguen adoptades legalment i reglamentàriament.

2. L'articulació de la política preventiva s'ha de regir pel compliment de la normativa vigent i en especial pels principis i obligacions derivats de la Llei 31/1995 de Prevenció de riscos laborals, i pel Reglament dels serveis de prevenció recollit en el RD 1.939/1997 i ha d'atendre a totes les seues posteriors modificacions.

En aquesta normativa es preveuen els principis de qualsevol acció preventiva, i les diferents obligacions que ens afecten. Cal adaptar mitjançant protocols específics i procediments normalitzats tots els requeriments i obligacions de la Llei 31/1995 i de la normativa que la desenvolupa.

### **ARTICULE 31. SERVEIS DE PREVENCIÓ**

Els serveis de prevenció es conceptuen com el conjunt de mitjans humans i materials precisos per a realitzar les activitats preventives a fi de garantir l'adequada prevenció de la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores, que han d'assessorar la Direcció, les persones treballadores, els seus representants i els òrgans de representació.

Tals serveis tenen caràcter interdisciplinari i han de comptar amb les instal·lacions i mitjans materials i humans necessaris per a la realització de les activitats que vaja a desenvolupar el CHGUV.

### **ARTICULE 32. COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT**

El Comitè de Seguretat i Salut (CSS) és un òrgan paritari i col·legiat de trobada i participació, destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions del CHGUV en matèria de prevenció de riscos laborals. El nombre de delegats o delegades de prevenció ha de ser de 7, designats/ades pel Comitè d'Empresa entre el personal del CHGUV amb la qualificació adequada per a realitzar la dita funció. Les seues atribucions vénen recollides en la legislació i en el seu propi el Reglament de funcionament.

Els drets i funcions dels membres del CSS són els recollits en la Llei de Prevenció, la normativa que la desenvolupa i el reglament de funcionament del CSS del CGUV.

### **ARTICULE 33. PROTECCIÓ A LA SALUT**

La protecció de la seguretat i salut dels empleats i empleades de la nostra organització s'ha de basar en el compliment íntegre de la legislació vigent. Entre els eixos d'actuació prioritària figuren:

1. Rebre l'adequada vigilància de la salut, amb l'aplicació dels controls i revisions que segons el criteri facultatiu siguin necessaris. S'han d'aplicar els protocols sanitaris i els reconeixements mèdics específics adaptats a les característiques de treball. Els/les treballadors/es que per l'organització del treball realitzen torns rodats de vint-i-quatre hores tenen dret a: reconeixements mèdics específics anuals adaptats a les característiques del lloc de treball i flexibilitat per a poder realitzar canvi de torn amb els treballadors i les treballadores de la seua unitat, previ coneixement del responsable de la dita unitat i sempre que no comporte alteració de la planella ni detriment de drets d'altres persones treballadores de la unitat.
2. Controlar els riscos específics tant de seguretat en el treball, situacions d'emergència, higiene industrial, ergonomia i psicociologia. Cal ajustar-se als aspectes de les diferents avaluacions de riscos generals o específics.
3. Desenvolupar i actualitzar protocols i procediments referits a la maternitat i la lactància, en els termes establerts en l'art. 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Adoptar les mesures organitzatives necessàries, i en concret davant de la sol·licitud d'exempció de realitzar atenció continuada (guàrdies), per a garantir efectivament la protecció de la dona embarassada o durant la lactància.
4. Desenvolupar i actualitzar protocols i procediments referits a persones treballadores especialment sensibles i a situacions de treball amb especial risc.
5. Aplicar tota la legislació específica segons la normativa actualitzada, per a l'ús de productes químics tòxics o potencialment cancerígens, l'exposició al soroll, l'ús de PVD i altres de caràcter general.
6. Respecte de la radiació ionitzant, complir les normes obligatòries seguint els criteris del Consell de Seguretat Nuclear i del Centre Nacional de Dosimetria. En concret cal escometre per tota l'organització els programes de protecció radiològica i de garantia de qualitat en el radiodiagnòstic aprovats per la Direcció del CHGUV que arreu plega les obligacions derivades del RD 1.085/2009.

7. Formació: totes les persones treballadores tenen el dret i deure rebre un mínim de quatre hores de formació a l'any específica sobre salut i seguretat. Aquesta formació es s'ha de gestionar conjuntament amb el Comitè de Seguretat i Salut i cal impartir-la preferentment en el lloc de treball i es computarà com a treball efectiu, augmentant-se progressivament en el seu nombre d'hores i especialització conforme necessitat dels llocs de treball. Amb aquest fi durant el primer trimestre de cada any es cal presentar-la en el Comitè de Seguretat i Salut la corresponent relació del personal.
8. Orientar a tota l'organització per al compliment de les obligacions en matèria mediambiental, i en especial en les instruccions dissenyades per l'Oficina Verda en matèria de residus, assumint com a objectius: aconseguir una qualitat dels abocaments adaptats a la legislació vigent i estalvi dels materials mitjançant el reciclatge dels components més costosos. S'haurà d'informar el Comitè de Seguretat i Salut dels processos que suposen impacte mediambiental.
9. Participar en totes les campanyes de promoció de la salut, i que inclouen entre altres la deshabitació tabàquica, detecció i prevenció d'osteoporosi en dones adultes, detecció i prevenció de lesions musculoesquelètiques en el centre de treball.

## **CAPÍTOL VIII BENEFICIS SOCIALS**

### **ARTICLE 34. COMPLEMENT PER INCAPACITAT TEMPORAL**

El CHGUV ha de complementar a càrrec del sistema de la Seguretat Social les prestacions del seu personal en situació d'incapacitat temporal (IT), en els termes següents:

- 1- Quan la situació d'incapacitat temporal derive de contingències comunes:
  - Fins al tercer dia, se li ha de reconèixer un complement retributiu del cinquanta per cent de les retribucions que es perceberen en el mes anterior al de causar-se la incapacitat.
  - Des del dia quart fins al vinté, ambdós inclusivament, cal reconèixer un complement que sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, siga equivalent al setanta-cinc per cent de les retribucions que corresponguen a tal personal en el mes anterior al de causar-se la incapacitat.
  - A partir del dia vint-i-un, inclusivament, se li ha de reconèixer una prestació equivalent al cent per cent de les retribucions que es perceberen en el mes anterior al de causar-se la incapacitat.
- 1- Quan la situació d'incapacitat temporal derive de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social, ha de complementar-se durant tot el període de la seua durada, fins al 100% de les retribucions que percebera dit personal en el mes anterior al de causar-se la incapacitat.
- 2- Quan la situació d'incapacitat temporal comporte hospitalització, inclosa la domiciliària, i intervenció quirúrgica que responga a activitats assistencials compreses en la Cartera Comuna Bàsica de Serveis Assistencials del Sistema Nacional de Salut, així com en els processos d'incapacitat temporal derivats directament de tals supòsits, s'ha de complementar tot el període d'incapacitat fins al 100% de les retribucions que percebera dit personal en el mes anterior al de causar-se la incapacitat.
- 4- Durant la situació d'IT per accident de treball o malaltia professional, així com durant el permís de maternitat el personal facultatiu ha de percebre des del primer dia de contingència una garantia retributiva equivalent a la quantia meritada en concepte d'atenció continuada durant el mes immediatament anterior, o el previ si aquell coincidira amb el període de vacances. En el cas de permís de maternitat cal prendre com a referència l'últim mes previ a l'exempció d'atenció continuada (guàrdies) per raó de maternitat.



- 5- Durant el permís de maternitat les treballadores no incloses en l'apartat anterior, han de percebre com a garantia retributiva la diferència que, si és el cas, es produïra entre l'import mensual de la prestació efectivament percebuda durant l'esmentat període i la mitjana mensual dels sis mesos anteriors a l'inici del permís.

#### **ARTICLE 34 BIS. COMPLEMENT PER INCAPACITAT TEMPORAL**

Durant la situació d'incapacitat temporal (IT) per contingències comunes que supere els trenta dies de durada, el personal facultatiu que haja realitzat, durant els sis mesos immediatament anteriors a la IT, la jornada complementària màxima obligatòria o, si és el cas, màxima possible d'atenció continuada de la seua especialitat, ha de percebre a partir del trenté primer dia una garantia retributiva xifrada en l'import equivalent a un màxim de 55 hores d'atenció continuada (guàrdia) o la quantitat proporcional, en còmput mensual.

Aquesta garantia s'ha de percebre mentre la taxa d'absentisme per IT (contingències comunes) del personal facultatiu que realitze atenció continuada (guàrdies) no supere el 3.00% en el trimestre natural immediatament anterior.

#### **ARTICLE 35. INCAPACITAT PERMANENT TOTAL PER A LA PROFESSIONI HABITUAL**

En el cas que una persona treballadora, menor de 55 anys, en actiu o en el primer any de reserva de plaça, siga declarat/ada per l'INSS com beneficiari/ària de la prestació per incapacitat permanent total per a la professió habitual (IPT), el CHGUV pot optar entre:

a) Assignar al treballador o treballadora una funció o plaça adequada al seu estat de salut i preparació professional, amb percepció de les retribucions bàsiques del seu grup i les complementàries de la nova plaça o funció.

b) Reconèixer-li una millora de la prestació d'IPT que cal abonar mensualment com a complement equivalent al 20% de la base reguladora de la pensió d'IPT des de la data en què siga reconeguda per resolució ferma i mentre es mantinga la dita qualificació d'incapacitat, o com a màxim fins als 55 anys d'edat. Perquè la persona treballadora mantinga el dret a la dita millora, ha de presentar anualment davant del CHGUV certificació suficient de l'entitat gestora del manteniment del dret a la prestació d'IPT.

#### **ARTICLE 36. PRESTACIÓ PER MATERNITAT**

EL CHGUV ha d'abonar l'import de la prestació per maternitat a les treballadores fixes en aquells supòsits en què l'INSS no els reconega la dita prestació per no complir els requisits establerts en la seua normativa reguladora.

#### **ARTICLE 37. PLA DE PENSIONS**

El CHGUV manté la seua adhesió al *Pla de Pensions dels Empleats de la Generalitat* les aportacions al qual s'han de realitzar segons el que estableixen les corresponents lleis de pressupostos.

#### **ARTICLE 38. BESTRETES I PRÉSTECES**

El CHGUV ha d'incloure en el seu pressupost anual quanties destinades a bestretes reintegrables i préstecs per a l'adquisició de vivenda, la concessió del qual s'ha de realitzar d'acord amb el corresponent reglament.

#### **ARTICLE 39. AJUDA DE GUARDERIA I D'ESTUDIS**

S'estableix una ajuda social preescolar de 75 euros mensuals per cada fill/a de treballador/a durant el període comprés entre els 120 dies del seu naixement i fins que complisca els 6 anys, o menor de 6 anys que convisca en règim d'acolliment. L'ajuda s'ha d'abonar a través de nòmina des de la data de sol·licitud. En el cas que ambdues persones progenitores treballen en el CHGUV, només una d'elles pot percebre l'ajuda.

La gestió de les ajudes d'estudis s'ha de regular en el corresponent reglament.

#### **ARTICLE 40. FONS SOCIAL**

El CHGUV està obligat a crear un fons social a favor del personal, que es nodreix d'un fons fix del 0,5 per mil de la quantitat pressupostada per a la nòmina anual i de les aportacions voluntàries de qualsevol classe, durant la vigència del present conveni.

En l'àmbit de la CIVEA cal acordar la destinació del fons que necessàriament ha de ser social i en benefici dels treballadors i les treballadores.

#### **ARTICLE 41. UNIFORMES**

Tot el personal durant la seua jornada laboral i mentre romanga a l'interior del centre, ha d'utilitzar l'uniforme o roba de treball que a l'efecte li serà lliurat. Amb aquest, se li ha de proveir de dos uniformes complets, i n'ha de ser per compte del CHGUV el llavat i planxat, els quals s'han de substituir, en funció del desgast o deteriorament que es produïska, contra la tornada de l'uniforme deteriorat. En tot cas, si així se sol·licita, s'ha de proveir a cada treballador/a d'un uniforme nou quan siga necessari, amb el mateix sistema abans assenyalat.

Queda prohibida la utilització de l'uniforme o roba de treball fora del recinte hospitalari llevat que es realitzen activitats assistencials del CHGUV.

S'ha d'informar prèviament pel Comité de Seguretat i Salut, abans de procedir a la contractació de la uniformitat.

#### **ARTICLE 42. CAFETERIA I MENJADORS**

La manutenció del personal que ha de romandre de servei més de 12 hores continuades, és de càrrec del CHGUV. El personal de cuina té dret a desdijuni i menjar en torn de matins o el berenar i sopar en torn de vesprades, tot això sense detriment del seu salari.

Siga quin siga el règim d'explotació de la cafeteria i menjadors, la Direcció i el Comité d'Empresa han de mantenir un seguiment de la gestió dels establiments, per tal de controlar-ne el funcionament, l'organització, la qualitat d'aliments i els preus.

#### **ARTICLE 43. COBERTURA DE RISC**

Amb caràcter complementari cal ajustar-se a la cobertura de situacions de necessitat, integrades en els supòsits d'assegurança de vida i en la responsabilitat civil derivada de l'activitat laboral.

1. Assegurament que cobrisca amb caràcter complementari la protecció per mort i incapacitat permanent absoluta.

Mitjançant pòlissa col·lectiva cal cobrir les situacions següents:

- a) Mort derivada d'accident laboral o malaltia professional, en 16.000 euros.
- b) Mort per una altra causa, en 7.000 euros.
- c) Incapacitat permanent absoluta, derivada d'accident laboral o malaltia professional, en 16.000 euros.
- d) Incapacitat permanent absoluta per causa comuna, en 8.000 euros.

En els supòsits dels apartats c) i d) s'origina el dret a l'abonament de les quantitats establertes excepte quan -a judicidre l'òrgan de qualificació- l'INSS declare que la dita situació vaja a ser objecte de revisió per milloria que permeta la reincorporació del treballador/a afectat/da al lloc de treball.

2. Assegurament de la responsabilitat civil. Amb el principi d'universalitat de risc s'ha de cobrir mitjançant pòlissa col·lectiva la responsabilitat derivada per danys produïts en l'exercici de l'activitat professional del personal.

Les quanties assenyalades en aquest article s'han de revisar en véncer les pòlisses actuals.

### **CAPÍTOL IX MESURES ORIENTADES A LA PROTECCIÓ INTEGRAL DE LES EMPLEADES I ELS EMPLEATS**

#### **ARTICLE 44. MODIFICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL PER RAÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

- 1- En els termes que prevegen els convenis de col·laboració entre administracions públiques o serveis de salut, el CHGUV ha de facilitar el trasllat de les dones víctimes de violència de gènere que es vegen obligades a abandonar el seu lloc de treball i localitat, amb la prestació d'especial protecció a la intimitat de les víctimes i la de les seues famílies, així com a la de les seues dades personals.
- 2- Amb l'objecte de coadjuvar a la conciliació de la vida familiar i laboral i fer efectiva la protecció de les dones, amb tutela judicial, per motiu de violència de gènere, en les unitats que per la seua activitat ho possibiliten, poden establir-se torns i horaris de treball diferents dels fixats amb caràcter general, sempre que siguin compatibles amb la prestació assistencial adequada. D'això cal informar el Comitè d'Empresa sempre que conste l'expressa voluntat de la persona treballadora afectada per a donar la dita informació.

#### **ARTICLE 45. FALTES D'ASSISTÈNCIA PER RAÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

Les faltes d'assistència de l'empleada víctima de violència de gènere i que es trobe subjecta a tutela judicial, tenen la consideració de justificades en els termes que establisquen els serveis socials o de salut procedents.

#### **ARTICLE 46. EXCEDÈNCIA PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

1. L'empleada víctima de violència de gènere, amb tutela judicial, pot sol·licitar una excedència per temps il·limitat i sense període de carència previ, amb reserva de la plaça durant el primer any.
2. Durant el primer any el temps de permanència en aquesta excedència s'ha de computar a l'efecte de reconeixement de serveis o triennis.
3. Durant els dos primers mesos té dret a percebre les seues retribucions íntegres i, si és el cas, les prestacions familiars per fill/a a càrrec o beneficis socials que li hagueren correspost.

#### **ARTICLE 47. POLÍTIQUES D'IGUALTAT**

EL CHGUV, en els termes previstos en la disposició addicional octava de la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, ha d'adoptar les mesures organitzatives i laborals necessàries per a evitar qualsevol discriminació entre dones i homes, d'acord amb el que disposa el Pla d'igualtat del CHGUV.

### **CAPÍTOL X RÈGIM DISCIPLINARI**

#### **ARTICLE 48. RÈGIM I PROCEDIMENT**

Cal aplicar el règim i el conjunt de principis i garanties previstos en el Títol VII de la Llei 7/2007 EBEP.

Quant a la tramitació del procediment disciplinari cal ajustar-se al que disposa el Títol II (arts. 23 a 51) i disposició addicional primera del RD 33/1986, i entendre referides a la Direcció del CHGUV les remissions que la dita norma fa als òrgans unipersonals o col·legiats competents.

La persona subjecta a expedient disciplinari ha de ser informada del fet que pot podrà assistir a les compareixences i declaracions acompanyada d'un/a delegat/da sindical o representant del Comitè d'Empresa. Així mateix, pot sol·licitar que es done vista de l'expedient a l'organització sindical que designe o a la representació unitària del personal.

#### **ARTICLE 49. FALTES**

Les faltes es tipifiquen de la forma següent:

##### **49.1. Faltes lleus:**

- L'incompliment injustificat de l'horari o jornada de treball quan no constituísca falta greu.

- La incorrecció amb el personal superior, companys, companyes, personal subordinat, ciutadans o ciutadanes.
- El descuit o negligència en el compliment de les seues funcions quan no afecte el servei, els companys i companyes o la ciutadania.
- L'incompliment de deures o obligacions, quan no constituïska falta greu o molt greu.
- El descuit en el compliment de les disposicions expresses sobre seguretat i salut.
- La falta d'assistència injustificada quan no constituïska falta greu o molt greu.

#### 49.2. Faltes greus:

- La falta de tres dies no justificats, consecutius o no, al treball en el termini d'un mes natural.
- La simulació de malaltia o accident.
- L'embriaguesa o toxicomania, sempre que no siga habitual, i en aquest cas cal qualificar-la com a falta molt greu.
- L'incompliment en el treball de les normes de prevenció de riscos laborals que ocasione accident o danys a les persones o a les coses.
- L'abús d'autoritat en l'exercici de les seues funcions.
- L'incompliment de les seues funcions o de les normes reguladores del funcionament dels serveis quan no constituïska falta molt greu.
- La greu desconsideració amb el personal superior, companys, companyes, personal subordinat, usuàries o usuaris.
- Els danys o el deteriorament en les instal·lacions, equipament, instrumental o documentació, quan es produïsqen per negligència inexcusable.
- L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no supose el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.

#### 49.3. Faltes molt greus:

A més de les previstes com a tals en l'Estatut dels Treballadors i en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, les següents:

- El crebant de la deguda reserva respecte a dades relatives al centre o institució o a la intimitat personal dels usuaris o de les usuàries i a la informació relacionada amb el seu procés i estada en les institucions o centres sanitaris.
- La falta d'assistència durant més de cinc dies continuats o l'acumulació de set faltes en dos mesos sense autorització ni causa justificada.
- El notori incompliment de les seues funcions o de les normes reguladores del funcionament dels serveis.
- La realització d'actuacions manifestament il·legals en l'exercici de les seues funcions, quan causen perjudici greu a l'administració, a les institucions i centres sanitaris o a la ciutadania.
- La prevalència de la condició d'empleat/a públic/a per a obtenir un benefici indegut per a si o per a un/a tercer/a i especialment l'exigència o acceptació de compensació pels que proveïsqen de serveis o materials als centres o institucions.
- La greu agressió a qualsevol persona amb què es relacionen en l'exercici de les seues funcions.
- L'assetjament sexual.
- L'excés arbitrari en l'ús d'autoritat que cause perjudici greu al personal subordinat o al servei.

- La negativa expressa a fer ús dels mitjans de protecció disponibles i seguir les recomanacions establertes per a la prevenció de riscos laborals, així com la negligència en el compliment de les disposicions sobre seguretat i salut en el treball per part de qui tinguera la responsabilitat de fer-les complir o d'establir-ne els mitjans adequats de protecció.
- En general, el frau, deslleialtat i qualsevol comportament que supose transgressió de la bona fe contractual o abús de confiança en l'exercici del treball.
- La imprudència o negligència en el treball quan d'elles deriven perjudicis greus per als companys i companyes o a la ciutadania.

## **ARTICLE 50. SANCIONS**

La imposició de sancions, per la comissió de les faltes descrites, previ el procediment establerts, s'estructura de la forma següent:

### **50.1 Per faltes lleus**

- Advertiment escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

### **50.2. Per faltes greus**

- Suspensió d'ocupació i sou d'entre tres dies i tres anys.
- Demèrit, que consisteix en la penalització a l'efecte de carrera o desenvolupament professionals, amb el descens d'un grau o si no n'hi ha, prohibició d'obtenir-lo durant els següents dos anys.
- Pèrdua de la destinació definitiva.

### **50.3. Per faltes molt greus**

- Suspensió d'ocupació i sou d'entre tres anys i un dia, i sis anys.
- Prohibició de concórrer a procediments de promoció o trasllat entre un i tres anys, amb pèrdua de la destinació definitiva.
- Acomiadament.

## **CAPÍTOL XI DRETS SINDICALS**

### **ARTICLE 51. INFORMACIÓ SINDICAL**

El CHGUV ha de facilitar al personal la possibilitat d'exposar en lloc idoni propaganda i comunicats de tipus sindical i laboral. A l'efecte cal disposar d'espai suficient. Fora d'aquest lloc queda prohibida la fixació dels esmentats comunicats. Cal facilitar a la Direcció del CHGUV còpia de dits comunicats perquè en prenga coneixement.

### **ARTICLE 52. DRET DE REUNIÓ**

El CHGUV ha de respectar el dret de reunió dels seus treballadors/ores i ha d'acceptar la celebració d'assemblees dins del seu recinte i durant les hores de treball necessàries, amb previ coneixement de la Direcció; les dites assemblees han de ser convocades pel Comitè d'Empresa, les centrals sindicals reconegudes o a petició del 33 % del personal de la plantilla del centre en cas d'assemblea general, o el 33% de l'estament en cas d'assemblea estamental, garantint el personal la seua ordre i la deguda assistència en els serveis.

### **ARTICLE 53. GARANTIES SINDICALS**

1. El CHGUV i el personal sotmesos al present conveni, es regeixen en allò no disposat aquest per les normes establertes en l'Estatut dels Treballadors i la resta de normes complementàries en aquesta matèria, si bé les hores reconegudes als i a les representants sindicals per a l'exercici de les seues funcions s'han d'ampliar fins a un total de 60 mensuals. Així mateix, el CHGUV ha de reconèixer a les centrals sindicals que hagen obtingut un percentatge de vots

superior al 10% de la plantilla el dret anteriorment reconegut a la persona delegada que dites centrals sindicals designen en la seua representació.

2. Es pacta en el present conveni la possibilitat d'acumular les hores dels distints o de les distintes membres del Comitè d'Empresa i delegats/des de personal en un o diversos dels seus components, sense ultrapassar-ne el màxim total, que poden quedar rellevats/des del seu treball, sense perjudici de la seua remuneració, tot i estar obligades les centrals sindicals a comunicar a la Direcció el referit acord amb l'antelació necessària, per a efectuar la substitució o substitucions corresponents.

3. Els delegats i delegades de les centrals sindicals referenciats en l'apartat 1 tenen les mateixes garanties sindicals que els membres del Comitè d'Empresa, el delegat sindical pot transferir les seues hores a la persona que designe en cada ocasió, segons les necessitats, i poden així mateix ser acumulades en el delegat sindical les hores corresponents als membres del Comitè d'Empresa.

4. La retribució dels i de les representants sindicals que per dispensa, es dediquen amb exclusivitat a funcions sindicals comprèn: el sou base, antiguitat, complement de destinació, complement específic, complement de carrera o desenvolupament professional, components de nocturnitat, festivitat i turnicitat, i complement d'atenció continuada que corresponguen en funció de l'organització del treball en la seua unitat.

## **CAPÍTOL XII SISTEMA RETRIBUTIU**

### **ARTICLE 54. DISPOSICIONS GENERALS**

Es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques del personal en diners o en espècie, en contraprestació a la prestació professional dels seus serveis per compte del CHGUV, tant si retribueixen el treball efectiu com els períodes de descans computables com de treball.

Les condicions retributives pactades en aquest conveni absorbeixen i compensen qualssevol altres retribucions que el personal tinguera dret a percebre com a conseqüència de normatives diferents de les expressament pactades en aquest conveni.

Cap persona treballadora inclosa en l'àmbit del conveni pot percebre cap quantitat que no es derive de qualsevol dels conceptes retributius a què es refereix el present conveni o legislació aplicable.

La retribució en els supòsits de jornada inferior a l'ordinària o per dies s'ha de percebre en proporció a la jornada efectivament realitzada.

### **ARTICLE 55. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

#### **55.1. L'estructura retributiva bàsica és la següent:**

##### **1. Retribucions bàsiques**

###### **1.1. Sou base**

És la part de la retribució fixada per unitat de temps que es percep en dotze mensualitats i la quantia de la qual ve referida als grups/subgrups de titulació en la Llei de Pressupostos.

###### **1.2. Triennis**

Consisteixen en una quantitat que ha de ser igual per a cada subgrup o grup de classificació professional per cada tres anys de servei i la quantia de la qual ve establida en la Llei de Pressupostos.

En el cas del personal fix cal reconèixer-li els serveis prestats en altres administracions públiques en els termes previstos en la Llei 70/1978, de 26 de desembre.

En el cas del personal laboral no fix l'import del complement d'antiguitat que s'ha de percebre, cal calcular-lo en termes equivalents al que preveu el paràgraf anterior.

A l'efecte d'antiguitat cal tenir en compte els serveis prestats en qualsevol relació d'ocupació en les administracions públiques i òrgans constitucionals i anàlegs autonòmics, en els

serveis públics de salut, i en els organismes i entitats del sector públic, excloses les societats mercantils de capital públic.

Els efectes econòmics dels triennis es produeixen a partir del primer dia del mes següent a aquell en què es perfeccionen.

### **1.3. Pagues extraordinàries**

Es meriten i perceben d'acord amb la Llei de Pressupostos: es componen d'una mensualitat completa de sou base i triennis, i complement de destinació.

## **2. Complementàries del lloc de treball**

### **2.1. Complement de destinació**

Retribueix el nivell (entre 1 i 30) assignat a la plaça, d'acord amb la Llei de Pressupostos.

### **2.2. Complement específic**

Retribueix les condicions particulars dels llocs de treball en atenció a la seua especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat. Les quanties establertes per a cada categoria retribueixen de forma conjunta totes les condicions particulars del lloc.

## **3. Pagues addicionals**

Es meriten i perceben d'acord amb la Llei de Pressupostos; en els mesos de juny i desembre s'abonen sengles pagues addicionals per un import igual al complement específic mensual o fracció proporcionalment meritada.

## **4. Complementos per exercici en horari o jornada diferents de l'habitual**

Retribueixen la prestació efectiva del treball en les condicions definides per a cada concepte:

### **4.1. Components de festivitat, nocturnitat i turnicitat**

Retribueixen la prestació efectiva del treball de personal no facultatiu en dies festius, en període nocturn o en règim de treball a torns, respectivament. Es merita d'acord amb les taules retributives de la Conselleria de Sanitat, que considera com a nits especials les del 24 i 31 de desembre; i festius especials 24, 25 i 31 de desembre, i 1 i 6 de gener.

### **4.2. Complement d'atenció continuada (jornada complementària)**

Retribueixen la prestació de serveis d'atenció continuada o guàrdies i comprenen la totalitat de circumstàncies inherents a aquest tipus d'organització del treball (art. 21.2). Es merita d'acord amb les taules retributives de la Conselleria de Sanitat.

### **4.3. Complement de jornada especial en atenció continuada**

Retribueix la prestació de serveis d'atenció continuada mitjançant l'assignació de la jornada especial regulada en l'art. 21.1 i comprén la totalitat de circumstàncies inherents a aquest tipus d'organització del treball.

El seu import mensual és l'equivalent al sumatori ( $\Sigma$ ) corresponent a 34 hores laborables i 24 hores festives.

### **4.4. Complement de prolongació de jornada**

Retribueix l'assignació de la jornada especial regulada en l'art. 20 i es xifra en un 10 % de la retribució íntegra anual (a aquests efectes composta exclusivament per salari base, complement de destinació i complement específic).

### **4.5. Complement "Vacances"**

Consisteix en un complement addicional a les retribucions bàsiques i complementàries, que s'abona durant el mes de vacances i comprén per a qui els percebera el complement de turnicitat, i una mitjana dels sis mesos anteriors de les guàrdies i dels complements de festivitat i nocturnitat. A aquests sols efectes el permís de maternitat és neutre pel que cal computar els sis mesos anteriors al seu gaudi.

## **5. Complementos per quantitat o qualitat de treball**

Són aquells que es perceben en funció de la realització circumstancial d'una major jornada, del rendiment, de l'exercici de determinades funcions o programes, així com de determinats objectius. Poden adoptar alguna de les següents modalitats generals:

#### **5.1. Programes especials o autoconcert**

#### **5.2. Direcció de la guàrdia**

#### **5.3. Hores extraordinàries**

Quan no es compensen en temps, s'han d'abonar amb un valor únic per a cada grup de titulació, xifrat en un plus del 50% sobre el valor de l'hora ordinària (VHO) de la plaça bàsica del grup professional, calculat de la forma següent:

$$VHO = \{(\text{Sou base} + \text{Complement de destinació} + \text{Complement específic}) / 365\} / 7$$

#### **5.4. Complement per exercici de funcions**

#### **5.5. Complement per incentius o productivitat**

Està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interés o iniciativa en l'exercici del treball. El seu règim jurídic és l'establert en la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana i en la Llei de Pressupostos.

### **6. Complement carrera/desenvolupament professional**

Estan destinats a retribuir el grau de carrera o desenvolupament professionals aconseguits en els termes de les seues respectives normes reguladores. Els seus imports són els establerts anualment en les lleis de pressupostos.

### **7. Complementos personals de garantia i transitoris CPG / CPT**

#### **8. Extrasalarials**

##### **8.1. Dietes i indemnitzacions**

##### **8.2. Desplaçament i transport**

#### **9. Retribucions diferides**

Les quantitats destinades, si és el cas, a finançar aportacions a plans de pensions o contractes d'assegurança col·lectiva tenen, a tots els efectes, la consideració de retribució diferida.

L'abonament dels components retributius lligats a l'efectiva realització de treball que requerisca la seua certificació s'ha de liquidar en la nòmina del mes següent al de la prestació.

#### **55.2. El règim retributiu específic del personal facultatiu és el següent:**

Totes les places de personal facultatiu del CHGUV es classifiquen amb complement específic C. Aquest es defineix com aquell complement específic que retribueix l'obligatorietat de desplaçar, en els casos en què així siga requerit, l'horari del matí cap a la vesprada o viceversa, fins a sis vegades al mes, sense que això signifiqui augment de la jornada, a més d'una o diverses de les condicions següents: la dificultat tècnica, perillositat o penositat. La programació del lliscament s'ha de comunicar amb un mes d'antelació al seu inici efectiu i cal procurar una distribució equitativa.

En tot cas, aquesta prestació de treball s'entén en qualitat de jornada ordinària, de manera que durant ella cal prestar activitat programada i assistència i atenció ordinàries, a més de l'atenció sanitària urgent pròpia de cada organització assistencial.

### **ARTICLE 56. COMPLEMENTOS PERSONALS O TRANSITORIS DE GARANTIA (CPG/CPT)**

Al personal que tinga reconegut amb anterioritat a 31/12/2006 un complement personal de garantia, se li ha de mantenir en termes iguals.

Aquest complement no pot ser absorbit ni compensat pels increments anuals pactats o fixats per disposició legal.

Tan sols pot compensar-se o absorbir-se amb els increments que puga experimentar el treballador/a pels conceptes següents:

- Canvi de grup, subgrup, nivell de complement de destinació o lloc de treball.



- Introducció de nous conceptes retributius o modificació dels existents.
- Aplicació de nova valoració econòmica de places.

#### **ARTICLE 57. INDEMNITZACIONS PER RAÓ DE SERVEI I TRANSPORT**

Cal percebre pels mateixos conceptes i en les mateixes quanties que establisquen les disposicions legals que regulen aquesta matèria respecte del personal empleat públic de l'administració del Consell (actualment Decret 88/2008).

Els conceptes de desplaçament i transport que actualment es perceben, es declaren a extingir i es fixen en les mateixes quanties establertes per a 1997.

#### **ARTICLE 58. ABSÈNCIES I FALTES DE PUNTUALITAT**

La deducció proporcional d'havers per absències o faltes de puntualitat no té caràcter sancionador sense perjudici de la responsabilitat disciplinària que puga correspondre, i s'ha de realitzar d'acord amb el que preveu la Llei de Pressupostos.

#### **ARTICLE 59. ABONAMENT DE NÒMINA**

L'abonament de la nòmina es realitza mitjançant transferència bancària en el compte que designen a l'efecte les persones treballadores.

#### **ARTICLE 60. INFORMACIÓ AL PERSONAL**

Al febrer de cada any cal facilitar a totes les persones treballadores que ho sol·liciten informació sobre la seua situació laboral, classificació, retribucions mínimes, plusos, etc. i la mitjana del salari hora de l'any anterior.

### **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

#### **PRIMERA**

Durant la vigència del conveni col·lectiu cal aplicar les variacions retributives previstes amb caràcter general en la Llei de Pressupostos de la Generalitat.

#### **SEGONA**

El còmput de la jornada ordinària de treball efectiu establerta en l'article 19.1 del present conveni s'ha de realitzar en els mateixos termes que té establerts la Conselleria de Sanitat per al personal d'institucions sanitàries.

Si, durant la vigència del present conveni, es portara a terme en l'àmbit de les institucions sanitàries de la Conselleria de Sanitat una modificació en aquesta matèria, cal iniciar la negociació de l'oportú procés d'adaptació al personal del Consorci.

#### **TERCERA**

Les condicions pactades en el present conveni són mínimes. El CHGUV pot establir millores que s'orienten a que el seu personal obtinga un major rendiment i tinguen amb ell una major vinculació, amb els informes previs preceptius en la normativa vigent.

#### **QUARTA**

Amb caràcter excepcional i a fi de garantir l'atenció continuada poden formalitzar-se contractes de treball de durada determinada, amb jornades de fins a 24 hores, que en tot cas han de complir-se els descansos legalment establerts.

#### **CINQUENA**

El nombre de dies de lliure disposició regulat en l'article 26.1, s'ha d'ajustar al que preveja l'article 48.k de l'EBEP.

#### **SISENA**

D'acord amb el que preveu l'art. 8 dels Estatuts del CHGUV, al seu personal li ha de ser computat, a l'efecte d'obtenció de beneficis socials, el temps de serveis prestats sota qualsevol de les seues formes jurídiques, anteriors a la constitució del Consorci com a entitat de Dret Públic amb personalitat jurídica pròpia.

## **SETENA**

La garantia horària prevista en l'article 53.1 es troba limitada en l'actualitat. Si els límits normatius referits quedaren derogats totalment o parcialment, la garantia sindical prevista en tal precepte ha de recuperar la seua aplicabilitat.

## **OCTAVA**

Es manté en vigor el règim dels complements personals d'unificació definits en l'apartat 1r de la disposició transitòria 4a del II Conveni col·lectiu (*Butlletí Oficial Província de València* núm. 101 de 30/04/2007). El personal fix que ocupa plaça de *facultatiu especialista*, que a la firma del present conveni mantinga el complement específic A, pot sol·licitar prestar la jornada corresponent al complement específic de la plaça (C).

## **NOVENA**

Si durant la vigència del conveni, la Conselleria de Sanitat modificara les condicions de la meritació dels components de festivitat i nocturnitat previstos en l'epígraf 55.1.4.1 i es fera la seua percepció compatible entre si, dita nova condició s'ha d'aplicar en el CHGUV amb els mateixos efectes.

## **DESENA**

Si es portara a terme en l'àmbit de les institucions sanitàries de la Conselleria de Sanitat un enquadrament de categories professionals en grups de titulació diferents dels actuals o l'actualització de la denominació de categories professionals, cal iniciar l'oportú procés d'adaptació en el termini màxim de dos mesos.

## **DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**

### **PRIMERA**

Al personal que li fóra d'aplicació el Conveni col·lectiu vigent en 1989 se li ha de continuar abonant el primer trienni que es va perfeccionar després del dia primer de gener de 1990, en la quantia fixada en el Conveni col·lectiu vigent en 1989, mentre que els següents que es perfeccionen han d'abonar-se segons la quantia que es fixa en aquest conveni. No obstant això, des de l'1 de gener de 1991 al personal facultatiu se li han d'abonar els triennis segons els imports fixats en la Llei de Pressupostos per al grup A de titulació. Aquest component no forma part de les pagues extraordinàries.

### **SEGONA**

Durant la vigència del conveni col·lectiu, a l'efecte establert en l'article sobre complements personals de garantia, les retribucions de la qual (salari base, complement de destinació i específic) en còmput anual experimenten un increment superior al previst en la Llei de Pressupostos sobre les retribucions de l'exercici anterior, els ha de ser aplicable l'absorció i compensació del CPG que perceberen.

### **TERCERA**

En el termini de 3 mesos des de l'entrada en vigor del present conveni, en el si de la CIVEA, cal actualitzar la *normativa reguladora per a la provisió temporal i la constitució de borses de treball*.

### **QUARTA**

En tant el CHGUV procedisca a la implantació del seu propi pla de formació, pot autoritzar-se el gaudi de les hores previstes en l'últim incís de l'article 16, en aquells casos en què la persona treballadora haja esgotat les 42 hores de permís anuals, en les condicions previstes en l'apartat 3 de tal article.

### **CINQUENA**

La jornada regulada en l'article 21.1 s'ha d'implantar durant la vigència del present conveni als metges i metgesses d'urgència hospitalària del Servei d'Urgències. S'estableix un termini de tres mesos des de l'entrada en vigor del IV Conveni per a la seua implantació.

## **SISENA**

El sistema sobre contractació de durada determinada ha de preveure un mecanisme d'alternança entre les relacions d'ocupació mitjançant contractació externa i les de millora d'ocupació (mobilitat voluntària).

#### **SETENA**

Les parts signants del present conveni manifesten que el capítol VIII es troba limitat per la normativa en vigor a la data de la seua signatura, la qual cosa els ha impedit pactar beneficis socials per al personal del CHGUV més enllà dels límits legal o reglamentàriament establerts a l'efecte.

No obstant és interès d'ambdós parts que, si els esmentats límits normatius quedaren derogats totalment o parcialment, els beneficis socials previstos en els articles 34 bis a 39 recuperen la seua aplicabilitat.

El règim de la prestació econòmica en la situació d'incapacitat temporal regulada en l'article 34, s'ajustarà a allò que s'ha disposat en la seua normativa reguladora.

#### **OCTAVA**

Les parts signants, compromeses en la reducció dels índexs de temporalitat, i en coherència amb una adequada planificació dels recursos, han de procedir, en els tres mesos següents a l'aprovació del present conveni, a negociar i aprovar una oferta d'ocupació pública en els termes i amb els límits previstos en la normativa pressupostària.

#### **DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA ÚNICA**

Queden derogats qualssevol pactes o acords que s'oposen al que preveu aquest conveni col·lectiu.