

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo**  
**Dirección Territorial de Valencia**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Dirección Territorial de Valencia, sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la entidad Consorci Hospital General Universitari de València (CHGUV) (código: 46006242012003).*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del CONSORCIO HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 26 de junio de 2020 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la dirección de la CHGUV y, de la otra, por el comité de empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

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

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

Valencia, 6 de julio de 2020.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

V CONVENIO COLECTIVO CONSORCI HOSPITAL GENERAL  
UNIVERSITARI DE VALÈNCIA –CHGUV-

Suscrito por la Comisión negociadora integrada, por una parte, por la Dirección-Gerencia del CHGUV y por otra parte por las secciones sindicales de SATSE, CSI-F, UGT-FeSP, CCOO, US.A.E, SIMAP-PAS y APMTS

CAPÍTULO I ÁMBITO Y DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL Y GEOGRÁFICO

Constituye el ámbito funcional y geográfico del convenio la entidad de Derecho Público Consorci Hospital General Universitari de València (en adelante CHGUV) y los centros del correspondiente departamento de salud.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL

Constituye el ámbito subjetivo de aplicación del convenio el personal sujeto a régimen jurídico laboral del CHGUV.

Queda expresamente excluido de su ámbito de aplicación:

1. El personal sujeto a cualquier relación laboral de carácter especial; sin perjuicio de la sujeción del personal que mantenga relación laboral de residencia para la formación como especialista en ciencias de la salud, en aquellos aspectos compatibles con su normativa reguladora.
2. Quienes ocupen plazas asistenciales vinculadas a otras de carácter docente.
3. El personal cuya relación de servicios derive de un contrato administrativo incluido en el ámbito de aplicación de la normativa básica del Estado en materia de contratos del sector público.
4. El personal religioso, de cualquier confesión, cuya prestación de servicios se encuentre regulada por tratados, convenios, acuerdos o contratos entre las Administraciones públicas y las entidades religiosas e iglesias.
5. Quienes colaboren con el CHGUV en régimen de voluntariado o en el marco de programas de cooperación.
6. El personal sujeto al estatuto de investigador/a, los/as becarios/as, o los/as contratados/as en el marco de convocatorias de ayudas de pública concurrencia.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL

El convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el boletín oficial correspondiente, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024.

ARTÍCULO 4. DENUNCIA Y PRÓRROGA

Este convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes comunicándolo por escrito durante los tres últimos meses de su vigencia.

Transcurrido este plazo sin que medie denuncia expresa se considera prorrogado en todas sus cláusulas por periodos anuales. Una vez denunciado continuará en vigor su contenido, salvo pacto en contrario.

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la autoridad judicial o administrativa anule o modifique alguno de sus elementos esenciales en forma diferente a la acordada, las partes negociadoras se obligan a iniciar en el plazo máximo de treinta días la negociación de un nuevo convenio colectivo en su totalidad.

A tal efecto se consideran elementos esenciales los referentes a organización del tiempo de trabajo y de la atención continuada, permisos y vacaciones, sistema retributivo y clasificación del personal.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 6. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección del CHGUV y su aplicación práctica corresponde a las direcciones o jefaturas de las distintas unidades orgánicas o funcionales; sin perjuicio de los derechos de información y negociación reconocidos a las personas trabajadoras y a sus representantes tanto en el Estatuto Básico del Empleado Público como en el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección del CHGUV garantizará que la prestación de servicios en los distintos centros del Departamento de Salud se realice de forma proporcional y equitativa entre todo el personal de cada servicio o unidad.

La Dirección del CHGUV creará comisiones técnicas, en las que participarán los/as representantes legales del personal, siendo su finalidad el análisis y propuesta de mejoras en el funcionamiento del CHGUV.

## CAPÍTULO III

## COMISIONES DE INTERPRETACIÓN, SEGUIMIENTO, VIGILANCIA, ESTUDIO Y NEGOCIACIÓN

Para cumplir las funciones de interpretación de las cláusulas del convenio o de sus acuerdos de desarrollo, de vigilancia de los pactos y acuerdos, de realización de estudios o propuestas sobre las materias reguladas en el convenio, así como de información con carácter previo y obligatorio a su interposición las materias objeto de conflicto colectivo, se constituyen las comisiones que se relacionan seguidamente.

## ARTÍCULO 7. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA Y ESTUDIO (CIVE)

## 1. Naturaleza y composición

Se constituye una Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del Convenio Colectivo (CIVE).

Su composición será paritaria a razón de un/a representante de cada organización sindical firmante del convenio e igual número de representantes de la Dirección del CHGUV.

Se convocará a las sesiones a las personas representantes de las organizaciones sindicales no firmantes del convenio, que asistirán con voz pero sin voto.

El voto de las organizaciones sindicales será ponderado en función de la representación obtenida en las últimas elecciones a representantes del personal laboral.

Las personas integrantes de la CIVE deberán ser empleadas públicas que presten servicios en el CHGUV. La representación de cada una de las partes podrá ser asistida por asesores/as en las reuniones.

## 2. Le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones básicas:

- a) Interpretar las cláusulas del convenio o de sus acuerdos de desarrollo.
- b) Vigilar el cumplimiento de los pactos y acuerdos.
- c) Realizar estudios o propuestas sobre las materias del convenio.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio.
- e) Informar, previamente a su interposición y con carácter obligatorio en el plazo de un mes las materias objeto de conflicto colectivo, en cuyo caso la convocatoria se reanuda a instancia de cualquier parte u organización legitimada.
- f) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal del CHGUV.
- g) Emitir los informes, estudios o propuestas que le requiera la Dirección o el Comité de Empresa.
- h) Estudiar la evolución del empleo en el ámbito del convenio.
- i) Actualizar el contenido del convenio para adaptarlo a los cambios normativos que se produzcan.
- j) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- k) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el convenio o en sus acuerdos de desarrollo.

## 3. Funcionamiento

## 3.1. Sede, Presidencia y Secretaría Permanente

La CIVE tendrá su sede en la Dirección de Recursos Humanos que actuará como Secretaría Permanente.

De entre sus miembros se designará una persona titular de su Presidencia que, en periodos anuales alternos, corresponderá a la parte social y a la Dirección del CHGUV y, asimismo, se designará un/a presidente/a suplente.

## 3.2. Régimen de sesiones y acuerdos

La CIVE se reunirá con carácter ordinario y con carácter extraordinario.

Las reuniones ordinarias se celebrarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Las cuestiones o asuntos a incluir en el orden del día de sus sesiones se remitirán a la Secretaría Permanente con una antelación mínima de diez días hábiles a su celebración.

Por su parte, las reuniones extraordinarias serán convocadas cuando lo solicite la mitad de la parte social o la Dirección del CHGUV con una antelación mínima de dos días hábiles, y la reunión se celebrará dentro de los siete días hábiles posteriores a la convocatoria.

La CIVE actuará conforme a su reglamento de funcionamiento y se extenderá acta de sus sesiones. Dicho reglamento deberá adoptarse en el plazo máximo de tres meses desde la firma del convenio.

Los acuerdos que se adopten en su función de interpretación, tendrán la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo y se tramitarán por el mismo procedimiento.

La constitución y desarrollo de las funciones de la CIVE no afectará en modo alguno a las competencias propias y de negociación del Comité de Empresa en su calidad de órgano de representación unitaria del personal, ni a las funciones que expresamente se le encomienden en desarrollo del convenio y tampoco afectará al ejercicio de las competencias de negociación que correspondan a las organizaciones sindicales legitimadas al efecto, en los términos del Título III del Estatuto de los Trabajadores.

## 4. Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos. De la mediación

Las partes reconocen a la CIVE como el órgano al que dirigirse previa y preceptivamente para la resolución de conflictos colectivos, de interpretación del convenio o de inaplicación del mismo. En tal sentido se comprometen a negociar en esta comisión cuantas materias susceptibles de conflicto colectivo se puedan generar; no obstante lo anterior, en caso de que en el seno de la CIVE no se dé solución al conflicto o agotado el plazo de un mes desde su formalización, las partes podrán proponer la puesta en marcha de un procedimiento de mediación.

En caso de iniciarse el mencionado procedimiento de mediación, las partes, de común acuerdo, podrán designar como mediador o mediadora de modo preferente a la persona titular de la Inspección de Trabajo, quien oír a las partes por separado y propondrá las recomendaciones que considere oportunas para que pueda alcanzarse finalmente un acuerdo.

El acuerdo adoptado por las partes legitimadas al efecto, a través del procedimiento de mediación, tendrá la misma eficacia jurídica que la reservada a los pactos y acuerdos alcanzados en los foros de negociación colectiva, y será susceptible de impugnación por todos los medios previstos en el ordenamiento jurídico.

## ARTÍCULO 8. COMISIÓN DE PERSONAL

## 1. Naturaleza, composición y funcionamiento

Órgano integrado por representantes de las organizaciones sindicales presentes en el Comité de Empresa del CHGUV y por miembros de la Dirección, cuya composición será paritaria a razón de un/a representante de cada organización sindical e igual número de representantes de la Dirección.

El voto de las organizaciones sindicales será ponderado en función de la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales. Para la adopción de acuerdos se requerirá la mayoría de la representación social atendiendo al voto ponderado de la misma.

Entre los miembros de la comisión se designará una persona que ostente la Presidencia, de manera rotatoria entre la parte social y la Dirección, y por períodos anuales.

Asimismo, se designará una persona que ostente la Secretaría, sin que sea necesario que reúna la condición de miembro de la comisión.

## 2. Funciones

2.1. Realizar el seguimiento de los procedimientos de cambio y adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud, teniendo en cuenta las consideraciones y propuestas emitidas por el equipo multidisciplinar.

2.2. Tomar en consideración los informes sobre los puestos de trabajo de la organización y las posibilidades de adaptación de los mismos.

2.3. Desarrollar los criterios que permitan una ordenación de prioridades para las recolocaciones.

2.4. Conocer la cobertura de puestos de trabajo que se realicen mediante comisiones de servicio.

2.5. Informar sobre la organización del tiempo de trabajo en sus diversos aspectos, como tramos horarios, prolongación de jornada y planillas.

2.6. Participar en el desarrollo de las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de plazas, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, en los términos establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de las competencias propias del Comité de Empresa.

2.7. Informar sobre los sistemas de valoración del desempeño.

2.8. Negociar todas las materias obligatorias.

## ARTÍCULO 9. COMISIÓN PARA LA IGUALDAD

1. Objeto: el objeto de esta comisión será velar por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### 2. Composición:

Esta comisión seguirá las reglas descritas en el apartado 1 del artículo 8.

### 3. Funciones:

a) Dirigir, en su caso, al órgano competente, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias que pueda identificar para su corrección.

b) Podrá ser consultada y emitir informes acerca de las cuestiones de su ámbito de actuación y, en especial, sobre el Plan de Igualdad, su aplicación, desarrollo y evaluación.

## ARTÍCULO 10. COMISIONES TÉCNICAS DE ASESORAMIENTO Y PARTICIPACIÓN

### 1. COMISIÓN DE ASUNTOS SOCIALES

Comisión específica cuyo objeto es estudiar las propuestas que se susciten en la materia y, en su caso, gestionar las ayudas sociales destinadas por el CHGUV a sus profesionales.

En cuanto a su composición esta comisión seguirá las previsiones contenidas en el apartado 1 del artículo 8, salvo en lo relativo a su Presidencia que corresponderá a la persona titular de la Dirección con competencias en gestión presupuestaria del personal y dirimirá con su voto de calidad los empates.

### 2. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN

Órgano de composición paritaria destinado a interpretar, informar y asesorar cualquier materia vinculada a la contratación temporal que se le plantee, de conformidad con su normativa reguladora específica.

Esta comisión estará formada por representantes de la Dirección y de las organizaciones sindicales con representación en el CHGUV.

Esta comisión será presidida por la persona titular de la Dirección de Recursos Humanos, quien tendrá voto de calidad.

## CAPÍTULO IV PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

### ARTÍCULO 11. PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

1. De acuerdo con lo previsto en el art 37.1. del Estatuto Básico del Empleado Público se establecen en este capítulo los criterios generales sobre las materias relativas a la planificación de los recursos humanos, oferta de empleo público, selección, provisión, promoción interna y carrera.

Quedan expresamente excluidas de esta regulación las plazas asistenciales vinculadas a otras de carácter docente.

2. El CHGUV ordenará sus recursos humanos estructurales a través de la plantilla orgánica de plazas que será pública y detallará las siguientes características:

- Denominación de plazas básicas y, en su caso, de las plazas de jefatura.
- Relación nominal y características de las plazas.
- Grupos de clasificación profesional.
- Titulación o requisitos para su desempeño.
- Sistema de provisión.
- Retribuciones básicas y complementarias, y
- Unidades o áreas de adscripción.

3. En el marco de las previsiones y limitaciones jurídicas establecidas y, de acuerdo con la planificación de los recursos humanos, se aprobarán anualmente ofertas de empleo público, con los objetivos de adecuar las dotaciones de personal a las necesidades organizativas y de procurar la reducción de la temporalidad del empleo público en el marco de los acuerdos alcanzados por la Generalitat a este respecto.

### ARTÍCULO 12. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

#### 1. Acceso al empleo público con carácter fijo.

La selección de personal laboral fijo se efectuará mediante convocatoria pública, con sujeción a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, de conformidad con las normas que rigen los procesos selectivos de acceso de personal al servicio de las Administraciones públicas.

Las convocatorias podrán articularse mediante oposición, concurso-oposición o concurso. En los procesos selectivos que se sustancien por concurso-oposición, la superación de la fase de oposición será requisito indispensable para acceder a la fase de concurso. En todos los casos, las pruebas y ejercicios deberán guardar correlación con las funciones a realizar y las aptitudes personales necesarias para su buen desempeño.

Ninguna persona adquirirá la condición de fija, o ascenderá o cambiará de categoría, grupo o subgrupo si no es a través de los procedimientos de acceso, provisión o promoción regulados en este convenio.

#### 2. Acceso mediante promoción interna.

En el marco de las ofertas de empleo público se configurarán procesos de promoción interna mediante los mismos procedimientos previstos en el epígrafe anterior. En ellos podrán participar las personas trabajadoras fijas que posean la titulación y requisitos establecidos en la convocatoria y que, al menos, hayan prestado un año de servicios efectivos en el Consorcio en la categoría, grupo o subgrupo a los que pertenezcan.

Las convocatorias podrán prever en este turno de promoción interna la exención de ejercicios o temas en relación con las del turno libre.

3. La participación del personal en los órganos técnicos de selección se realizará de conformidad con las normas vigentes en el ámbito de la Conselleria con competencias en materia de Sanidad.

A tal efecto se articulará una formación básica dirigida al personal que participe en dichos órganos.

#### ARTÍCULO 13. SISTEMAS DE PROVISIÓN

Se establecen como sistemas de provisión el concurso y la libre designación, de acuerdo con la clasificación de las plazas y, conforme a ellos, se proveerán las plazas vacantes cuya cobertura sea necesaria de acuerdo con la planificación de recursos humanos.

##### 1. De la provisión por concurso.

Las convocatorias de provisión por concurso se publicarán en el DOGV y en ellas se valorarán los méritos y capacidades y –en su caso– aptitudes de las personas candidatas. Las convocatorias preverán un turno preferente del personal del CHGUV en el caso de plazas básicas.

Su valoración estará encomendada a un órgano colegiado de carácter técnico cuya composición responderá a los principios de profesionalidad, imparcialidad y objetividad.

La participación del personal en los órganos técnicos se realizará de conformidad con las normas vigentes en el ámbito de la Conselleria con competencias en materia de Sanidad.

A tal efecto se articulará una formación básica dirigida al personal que participe en dichos órganos.

Las convocatorias de provisión de plazas básicas y de jefatura se realizarán con periodicidad anual, de acuerdo con el procedimiento elaborado por la Dirección con informe del Comité de Empresa. Las convocatorias de plazas de jefatura preverán un sistema periódico de evaluación.

##### 2. De la provisión por libre designación.

Las convocatorias de provisión por libre designación se publicarán en el DOGV y se fundamentarán en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de las personas candidatas en relación con los requisitos y las funciones para el desempeño de la plaza. El nombramiento y cese en estos casos es discrecional.

De la relación de plazas se informará al Comité de Empresa.

##### 3. De la adscripción del personal de nuevo ingreso.

La adscripción del personal de nuevo ingreso a plazas vacantes se realizará, con carácter provisional, en los casos en que proceda, de acuerdo con el orden definitivo de puntuación obtenido en el correspondiente proceso selectivo.

Los ceses que, en su caso, procedan se producirán según los siguientes criterios:

- En primer lugar cesarán las personas que no hayan realizado el primer ejercicio de la fase de oposición de la correspondiente convocatoria.
- En segundo lugar cesarán las personas que se hayan presentado a las pruebas selectivas, ordenadas de menor a mayor número de pruebas superadas y, dentro de cada una, de menor a mayor puntuación obtenida.
- En caso de empate entre dos o más personas, cesará en primer lugar quien acredite menor tiempo, en días de trabajo efectivamente prestado en la misma categoría en el CHGUV (a tal efecto, se entienden como tiempo de trabajo efectivo las siguientes situaciones protegidas: licencia o baja maternal, excedencia por cuidado de hijo o familiar, por violencia de género y por daños sufridos como consecuencia de la actividad terrorista).

##### 4. Supuestos de movilidad.

###### a) De la movilidad funcional obligatoria.

La Dirección del CHGUV podrá hacer uso de la movilidad funcional de las personas trabajadoras exclusivamente por razones técnicas, previo informe de la comisión correspondiente, o por razones organizativas.

El procedimiento a seguir para estos supuestos será el siguiente:

- 1) Se notificará previamente a la persona trabajadora y al Comité de Empresa que emitirá su informe en el plazo máximo de 15 días.
- 2) En el caso de disconformidad del trabajador o de la trabajadora, el traslado se dejará en suspenso hasta que el Comité emita su informe, salvo en caso de traslado temporal inferior a 15 días naturales y cuando concurren razones de urgencia.
- 3) En los casos en que esta movilidad funcional suponga la modificación de sus condiciones de trabajo, el trabajador o la trabajadora podrá optar por resolver su contrato de trabajo y percibir la indemnización legalmente prevista. A estos efectos, por salario se entiende sueldo base, trienios, complemento de destino y complemento específico.

###### b) De la movilidad funcional por protección de la salud.

La movilidad funcional que tiene por causa la atención de las necesidades de los/as profesionales por razón de protección a la salud, protección integral de la mujer y de la maternidad, se sustanciará de conformidad con los procedimientos vigentes.

En caso de movilidad entre plazas o grupos de clasificación diferentes, los/as empleados/as percibirán las retribuciones básicas de su grupo o categoría de origen y las complementarias de la plaza desempeñada.

###### c) De la movilidad funcional voluntaria.

El CHGUV convocará procesos para posibilitar la movilidad funcional voluntaria (mejoras de empleo) del personal. Estas convocatorias se basarán en los principios de publicidad, igualdad, mérito, aptitud y capacidad.

El desempeño de estas funciones no supondrá mérito preferente para el acceso o promoción.

#### ARTÍCULO 14. DE LA CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA

Para la cobertura temporal de las plazas que se detallan en el párrafo siguiente, se seguirán estas actuaciones:

- Constitución de bolsas de trabajo para las siguientes plazas: básicas sanitarias de todos los grupos; básicas de gestión y servicios; y de celadores/as.
- Aplicación de las normas reguladoras de bolsa de mejora de empleo y de bolsa de empleo temporal vigentes en el Consorcio.
- Ampliación de la duración máxima de los contratos de acumulación de tareas a 12 meses en un período de 18.

#### ARTÍCULO 15. DE LA JUBILACIÓN PARCIAL COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO

1. Las personas empleadas del Consorcio, a que se refiere el apartado 3 del Acuerdo Colectivo suscrito el 28 de marzo de 2013, podrán acceder a la jubilación parcial en los términos regulados en dicho acuerdo.

2. Asimismo, agotado el ámbito temporal del acuerdo mencionado en el apartado 1, el personal del CHGUV no incluido en el mismo, podrá acceder a la jubilación parcial, en los términos previstos en la normativa de aplicación respecto de la propia jubilación y de las condiciones para la formalización de los contratos de relevo.

3. En el caso de empleados/as que ocupen con destino definitivo plazas clasificadas como de jefatura, liberarán estas -a fin de facilitar la promoción- sin detrimento de su retribución y el contrato a tiempo parcial que deba suscribirse lo será en la categoría básica.

4. Las personas en situación de jubilación parcial accederán a su jubilación ordinaria o en su caso especial, en la fecha en la que, de acuerdo con las normas del Régimen General de la Seguridad Social, puedan acceder a la correspondiente pensión en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor.

#### ARTÍCULO 16. DE LA PERMUTA

Sin perjuicio de los sistemas de movilidad y de provisión, la Dirección de Recursos Humanos del CHGUV podrá autorizar temporalmente, previo informe preceptivo de las direcciones competentes, permutas voluntarias entre personas trabajadoras fijas en activo de la misma categoría y función, siempre que las plazas sean básicas y equivalentes en cuanto a su clasificación y características.

Asimismo, podrán autorizarse permutas siguiendo el mismo procedimiento entre personas con contratos de duración determinada superior a 3 años.

Las permutas se ajustarán a las siguientes condiciones:

- Se exigirá un período de carencia mínimo de un año con destino provisional o definitivo en la plaza.
- Las permutas no darán derecho a indemnización alguna, ni a consolidación de las retribuciones que se vinieran percibiendo.
- Las plazas implicadas concurrirán necesariamente en el siguiente proceso de provisión.
- En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de las personas interesadas.

#### ARTÍCULO 17. DE LA CARRERA Y EL DESARROLLO PROFESIONALES

El CHGUV está adherido en todos sus términos a los sistemas de carrera y desarrollo profesionales en su misma estructura, denominación, niveles y cuantías aprobados por el Consell para el personal de sus instituciones sanitarias.

#### ARTÍCULO 18. FORMACIÓN

1. Planes de formación de otras Administraciones.

El CHGUV se adhiere a los sistemas de formación continua y continuada gestionados por la Conselleria competente en materia de Sanidad a través de la EVES y por la Diputación de Valencia, de acuerdo con las respectivas convocatorias.

En todo caso, se procurará que la asistencia a acciones formativas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo se realice como mínimo cada dos años.

A tal efecto, las funciones encomendadas en las convocatorias a las juntas o comisiones de cada centro, serán desempeñadas por una comisión específica compuesta paritariamente por la Dirección y un/a representante de cada organización sindical con representación en el Comité de Empresa.

2. Plan de formación propio.

El CHGUV desarrollará un plan de formación propio para la adquisición de las competencias necesarias en cada una de las unidades funcionales que permita la actualización en conocimientos, técnicas y procedimientos.

Para la asistencia a estas acciones formativas el personal dispondrá de hasta 28 horas de permiso al año.

3. Participación en otras actuaciones formativas.

El personal podrá solicitar hasta 42 horas de permiso al año para acudir a congresos, cursos y actos formativos relacionados con su formación profesional. La Dirección autorizará o no la solicitud, con base en criterios de equidad y de acuerdo con las siguientes circunstancias:

- a) Evitar la colisión con las necesidades en la prestación asistencial.
- b) Acreditar suficientemente el peso científico e interés formativo, la participación activa y el retorno en conocimiento a la organización.
- c) Velar por la transparencia en la financiación o el potencial conflicto de intereses.

#### CAPÍTULO V

#### ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

#### ARTÍCULO 19. TIEMPO DE TRABAJO

Constituye tiempo de trabajo el periodo durante el cual el personal permanezca en el puesto de trabajo, a disposición del centro y en ejercicio efectivo de su actividad y funciones.

#### ARTÍCULO 20. JORNADA LABORAL ORDINARIA

1. Determinación de la jornada anual.

La jornada ordinaria efectiva de carácter general será de 1.589 horas en cómputo anual, una vez disfrutados todos los conceptos de descuento conforme establece la disposición adicional única del Decreto 38/2016, de 8 de abril, del Consell, por el que se modifica el Decreto 137/2003, de 18 de julio, por el que se regula la jornada y horario de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Generalitat dependientes de la Conselleria de Sanitat.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo podrá ampliarse hasta el máximo de mil setecientos ochenta y tres (1.783) horas anuales, en aquellos casos previstos expresamente en el presente convenio.

Se establecerá un registro diario de las horas trabajadas para todo el personal que se realizará utilizando los procedimientos idóneos para su constancia.

2. Horarios de trabajo y descansos.

La jornada ordinaria se desempeñará, con carácter general, dentro de los siguientes tramos horarios: de 8:00 a 15:00 horas; de 15:00 a 22:00 horas; de 22:00 a 8:00 horas; de 8:00 a 20:00 horas y de 20:00 a 8:00 horas.

Se considera tramo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 8:00 horas.

El establecimiento de tramos horarios distintos, que en todo caso respetará los descansos obligatorios entre jornadas, requerirá en todo caso el estudio previo de la comisión técnica específica, así como el informe preceptivo y vinculante de la Dirección de Recursos Humanos. En todo caso, ello exigirá una negociación previa específica con el Comité de Empresa y el personal afectado.

Los componentes de festividad o nocturnidad se devengarán proporcionalmente al tiempo de trabajo.

En cualquier caso se respetarán los descansos obligatorios diarios y semanales garantizados por las normas de aplicación a la materia.

Se considerará turno rodado el que viene definido como trabajo a turnos en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Planilla.

La organización del ciclo anual de trabajo de turno rodado, se realizará mediante un desarrollo gráfico o planilla, en la que quedan reflejadas las jornadas efectivas de trabajo, así como las jornadas de descanso, incluyendo éstas últimas los días festivos de calendario, los días de asuntos particulares, los descansos semanales y las salidas de noche.

Las planillas de las distintas unidades deberán garantizar:

- a) Las presencias necesarias para un servicio de calidad asistencial.
- b) Los límites legales de las jornadas de trabajo y de descanso correspondientes.
- c) La alternancia de las noches.
- d) El descanso de 24 horas entre dos jornadas de doce horas.
- e) La libranza de un fin de semana, como mínimo, por cada dos de ellos trabajados, entendiéndose como fin de semana a estos efectos el que permita el descanso desde la salida de turno de tarde del viernes hasta la entrada de turno de mañana del lunes.

Se establece como “módulo-base” o “ciclo-tipo” el de 6, equivalente a 56 noches; sin perjuicio de que puedan desarrollarse otras planillas sobre módulos o ciclos diferentes. La aprobación o modificación de las planillas seguirá el siguiente procedimiento:

- a) Las propuestas se presentarán por las correspondientes unidades ante su respectiva Dirección que dará traslado de las mismas a la Dirección de Recursos Humanos.
- b) La Dirección de Recursos Humanos emitirá el correspondiente informe y convocará a la comisión técnica específica para la consideración de la propuesta.
- c) Las planillas serán negociadas con el Comité de Empresa y el personal afectado, para ser aprobadas finalmente por la Dirección Gerencia.

Las planillas tendrán vigencia anual desde el uno de enero.

Las modificaciones que se propongan, y que sean imprescindibles por necesidades organizativas, tanto del contenido de las planillas como de su período de vigencia, seguirán el mismo procedimiento descrito en los apartados anteriores.

#### 4. Coeficiente de jornada nocturna.

El coeficiente de equivalencia entre trabajo efectivo nocturno y diurno se establece en # 1,25 # de forma que la distribución anual de la jornada de trabajo en el turno rodado que incluya noches, deberá cumplir con la siguiente ecuación:

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

núm. TN = núm. de horas de trabajo efectivo prestadas en horario nocturno

núm. TD = núm. de horas de trabajo efectivo prestadas en horario diurno

n = jornada anual pactada

Z = coeficiente pactado

#### 5. Días de consideración singular.

Se considerarán festivos singulares los días 18 de marzo, 24 y 31 de diciembre.

#### 6. Jornada ordinaria del personal facultativo con complemento C.

Todas las plazas de personal facultativo del CHGUV se clasifican con el complemento específico “C”, que implica la obligatoriedad de desplazar, en los casos en que así se requiera, el horario de la mañana a la tarde o viceversa, hasta seis veces al mes, sin que ello suponga aumento de la jornada. En los servicios en que deba hacerse efectivo este deslizamiento, se deberá presentar al personal facultativo y a la Dirección Médica, con una antelación de seis meses, una planilla que contenga tales deslizamientos y la jornada complementaria, si diera lugar.

En todo caso deberá procurarse una distribución equitativa entre todo el personal afectado.

Esta prestación de trabajo se entiende en calidad de jornada ordinaria, de modo que durante la misma se presta actividad programada, entendiéndose por tal la asistencia y atención ordinaria, además de la actividad urgente propia de la organización asistencial.

#### 7. Prolongación de la jornada ordinaria.

Por necesidades organizativas, en las unidades que así se requiera podrá ampliarse la jornada hasta el límite de 1.783 horas anuales, con promedio semanal de 40 horas.

Esta jornada será voluntaria, tendrá la duración que la Dirección considere oportuna en cada caso según las necesidades asistenciales y organizativas, con el máximo de 1 año y exigirá un preaviso de 15 días para su finalización, salvo pacto en contrario. Su prórroga requerirá acuerdo expreso de las partes.

#### 8. Jornada especial del personal facultativo.

Como forma de garantizar la atención continuada, en aquellas unidades o servicios donde las necesidades asistenciales y la configuración de la plantilla lo aconsejen y permitan, podrá establecerse una jornada de trabajo especial obligatoria hasta el límite de 1.783 horas anuales con promedio semanal de 40 horas.

Dicha jornada se distribuirá en períodos que no excederán de 12 horas continuadas, respetándose en todo caso los descansos de 12 horas entre jornadas y de 36 horas ininterrumpidas de descanso semanal.

Esta jornada será objeto de planificación anual que se comunicará antes del 31 de diciembre, sin perjuicio de que se acuerde otra fecha.

### ARTÍCULO 21. DE LA JORNADA COMPLEMENTARIA

#### 1. Disposiciones generales.

- a) En correspondencia con el modelo de prestación continuada del Sistema Nacional de Salud, se establece, como alternativa organizativa, la jornada complementaria.
- b) En ningún caso esta jornada tendrá la condición o el tratamiento propio de las horas extraordinarias y, a tal efecto, se halla excluida del cómputo global anual de tales horas y no se encuentra afectada por sus limitaciones.
- c) El régimen de prestación de esta jornada complementaria, es de presencia física o localizada.
- d) Se procurará el reparto equitativo de esta jornada entre los y las profesionales implicados/as, así como que puedan disponer de una planificación, cuanto menos, semestral de la misma.
- e) La regulación de la jornada complementaria para la atención continuada (guardias) se basa en la Directiva 2003/88 CE y en el régimen jurídico de jornada regulada en el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (disposición adicional 2ª) que se considera de aplicación supletoria para lo no regulado expresamente en este convenio.
- f) La obligación de realizar guardias finalizará cuando el/la profesional cumpla los 52 años. No obstante, en aquellos servicios o unidades funcionales en los que la cobertura de la atención continuada pudiera mantenerse de manera adecuada con el resto del personal de la plantilla de la categoría profesional correspondiente, podrá autorizarse la exención a los 50 años, en tanto se mantengan las circunstancias descritas.

#### 2. De la jornada complementaria de personal facultativo.

##### 2.1. De la atención continuada de presencia física.

El número máximo de guardias de presencia física obligatorias para el personal facultativo será de tres guardias al mes o jornada complementaria equivalente a 55 horas mensuales cuando la jornada complementaria se organice en módulos inferiores a 17 horas. Mediante pacto individual voluntario, podrá ampliarse la jornada complementaria, de acuerdo con las necesidades asistenciales organizativas.

La organización del descanso tras la prestación de la atención continuada se efectuará de manera que, además, la suma de jornada ordinaria y jornada complementaria no supere las 24 horas en un periodo que incluya el día de la guardia y el siguiente.

El régimen de libranzas se articulará de forma que garantice los descansos mínimos legalmente establecidos y, en todo caso, seguirá los siguientes criterios:

a) Las guardias se librarán el día siguiente.

b) Las guardias realizadas en domingo y en los días 1 y 6 de enero, 9 de octubre y 25 de diciembre darán derecho a un día de compensación adicional que se disfrutará durante el periodo general de vacaciones correspondiente al año siguiente. Los días de compensación adicional que correspondan al personal con contratos de duración determinada se disfrutarán igualmente teniendo en cuenta las características del propio contrato, de manera que sean compensados económicamente si no fuere posible su disfrute. En este último caso, el valor día será el correspondiente a la siguiente fórmula:

$$\text{Valor día} = \frac{\text{Sueldo base} + \text{Trianos} + \text{C. de destino} + \text{C. específico} + \text{C. de carrera o desarrollo profesional}}{30}$$

30

c) Cada tres guardias o fracción que supere las 36 guardias obligatorias al año se tendrá derecho a un día de compensación adicional que se deberá disfrutar al año siguiente del devengo, a solicitud de la persona interesada y de conformidad con las necesidades del servicio. En el caso de contratación de duración determinada de periodo inferior al año, el periodo de cómputo se verá adaptado proporcionalmente a su duración.

d) Los días de compensación adicional que correspondan al personal de plantilla conforme a lo previsto en los apartados anteriores b) y c) que no se disfruten en los periodos señalados, por necesidades ineludibles de la organización asistencial, serán compensados económicamente, tomando como base el valor día calculado conforme a lo dispuesto en el apartado b).

## 2.2. Otros módulos de jornada complementaria.

Con objeto de contar con un mayor número de profesionales en la prestación de la atención continuada y de implicar al personal facultativo, los módulos de jornada complementaria podrán estructurarse, de acuerdo con las necesidades organizativas y asistenciales, en módulos no inferiores a 7 horas y no superiores a 12 horas.

Cuando la jornada complementaria se organice en módulos inferiores a 12 horas, el número máximo obligatorio de módulos mensuales será de 6, en cómputo anual. Voluntariamente los/as facultativos/as podrán realizar un mayor número, de acuerdo con las necesidades asistenciales y organizativas.

## 2.3. De la atención continuada localizada.

Cuando la atención continuada se preste por el personal facultativo en la modalidad de localización y se haya requerido su presencia física en el centro de trabajo durante más de dos horas continuadas que comprendan y concluyan más allá de la 1:00 horas, la jornada ordinaria de la mañana siguiente se iniciará a las 11:00 horas y se prolongará en horario de tarde si lo requiere el servicio y lo permite el régimen de dedicación. Si la presencia física ha sido superior a dos horas continuadas entre las 2:00 y las 6:00, ello supondrá la exención de la jornada ordinaria de la mañana o bien su sustitución por jornada de tarde cuando el servicio y régimen de dedicación lo permitan. Si la presencia física se ha prolongado cuatro o más horas desde la 1:00, ello implicará la exención de la jornada ordinaria completa.

El número máximo de guardias localizadas obligatorias a realizar será de 10 al mes o jornada complementaria equivalente en cómputo anual.

Voluntariamente el personal facultativo podrá realizar un mayor número de guardias, de acuerdo con las necesidades asistenciales y organizativas.

En el caso de que la actividad presencial durante una guardia de localización supere el 50% del tiempo de duración de dicha guardia, la misma se considerará a efectos retributivos como guardia de presencia física.

En los supuestos comprendidos en los programas especiales calificados como “alerta” que existan o puedan crearse por la Conselleria con competencias en materia de Sanidad, se percibirán las retribuciones singulares establecidas en su regulación específica.

## 2.4. Jefatura de la guardia.

La Dirección del CHGUV podrá nombrar, discrecionalmente y con carácter obligatorio, al personal facultativo que preste atención continuada, para el desempeño de las responsabilidades inherentes a la función de jefe/a de la guardia; no obstante, se procurará designar a las personas que muestren su disposición a participar voluntariamente.

La retribución del desempeño de la función de jefe/a de la guardia consistirá en una bonificación adicional del 50% sobre el importe de la jornada complementaria correspondiente.

## 2.5. Módulos alternativos a la prestación de guardias/atención continuada.

Con objeto de incentivar, con carácter voluntario, la participación e implicación del personal facultativo en la actividad asistencial del Consorcio, tanto programada como de urgencia, bien por razones de edad del personal o bien por exigencias de la presión asistencial se prevé la existencia de módulos alternativos de actividad.

Por una parte, el personal facultativo que por razones de edad solicite la exención de realización de guardias, tendrá derecho a realizar módulos alternativos de ampliación de jornada, siempre que se reúnan los requisitos siguientes:

a) Ser mayor de 55 años;

b) Haber realizado guardias ininterrumpidamente durante siete de los últimos ocho años anteriores;

c) Que la atención continuada prestada por este personal fuera la máxima obligatoria con carácter general o, al menos, la máxima establecida en su servicio en caso de que esta fuera menor que aquella;

d) Que el personal manifieste su voluntad expresa de acogerse a los módulos de prolongación de jornada simultáneamente a la solicitud de exención de guardias.

Por otra parte y sin perjuicio de lo anterior, en cualquier momento, en función de las necesidades organizativas y asistenciales y mientras tales necesidades persistan, la Dirección podrá ofertar de 3 a 5 módulos en cualquier unidad funcional que lo requiera.

El importe de su retribución será el previsto en las tablas retributivas establecidas por la Conselleria con competencias en materia de Sanidad.

Los módulos de prolongación de jornada se ofertarán de lunes a viernes, equivaldrán a 5 horas de trabajo y se procurará su distribución equitativa entre el personal que manifieste su voluntad de realizarlos.

### 3. De la jornada complementaria de Enfermería.

El personal de Enfermería realizará atención continuada en jornada complementaria, en dos modalidades: localizada y de presencia física, cuya prestación se establecerá por razones asistenciales y organizativas debidamente motivadas.

#### 3.1. De la atención continuada localizada.

En los servicios de Cirugía Cardíaca, Hemodiálisis y Hemodinámica, así como en aquellos otros en los que se identifiquen las necesidades asistenciales y organizativas que así lo aconsejen, el personal de Enfermería realizará atención continuada localizada.

La atención continuada localizada, es el periodo en el que el personal se encuentra a disposición del Consorcio, siendo posible su localización y su presencia inmediata para la prestación de su actividad, si fuere necesario.

Esta modalidad de atención continuada se ajustará a los siguientes criterios:

- Quando la atención continuada en la modalidad de localización haya requerido la presencia física en el centro de trabajo durante más de dos horas continuadas que comprendan y concluyan más allá de la 1:00 horas, la jornada ordinaria de la mañana siguiente se iniciará a las 11:00 horas y se prolongará en horario de tarde si lo requiere el servicio y lo permite el régimen de dedicación. Si la presencia física ha sido superior a dos horas conti-nuadas entre las 2:00 y las 6:00, ello supondrá la exención de la jornada ordinaria de la ma-ñana o bien su sustitución por la jornada de tarde cuando el servicio y régimen de dedicación lo permitan. Si la presencia física se ha prolongado cuatro o más horas desde la 1:00, ello implicará la exención de la jornada ordinaria completa.
- El número máximo de guardias localizadas obligatorias a realizar será de 10 al mes, o jornada complementaria equivalente en cómputo anual. Voluntariamente el personal podrá realizar un mayor número, de acuerdo con las necesidades asistenciales y organizati-vas.
- En el caso de que la actividad presencial durante una guardia localizada supere el 50% del tiempo y duración de dicha guardia, la misma se considerará a efectos retributi-vos como guardia de presencia física.
- La retribución de la atención continuada en modalidad localizada será el 50% del valor hora, de la jornada complementaria de presencia física de Enfermería que se prevé en las tablas retributivas de la Conselleria con competencias en materia de Sanidad.
- En los supuestos comprendidos en los programas especiales calificados como “alerta” que existan o puedan crearse por la conselleria con competencias en materia de Sa-nidad, se percibirán las retribuciones singulares establecidas en su regulación específica.

#### 3.2. De la atención continuada de presencia física y de supervisión de Enfermería.

Con el fin de atender las necesidades organizativas de Enfermería se establecerán turnos de presencia física entre el personal supervisor de todas las unidades para la cobertura de las jornadas nocturnas de las 22:00 a 8:00 horas de lunes a domingo y de 8:00 a 22:00 de sábados, domingos y festivos.

- La realización de esta atención continuada por parte del personal de supervisión de Enfermería será con carácter obligatorio, con el límite en cómputo anual de 54 horas al mes (648 horas anuales). Mediante pacto individual voluntario, podrá ampliarse la jornada com-plementaria, de acuerdo con las necesidades asistenciales y organizativas.
- Se establecerá un sistema rotatorio para las presencias de los sábados, domingos y festivos.
- La atención continuada de presencia física, realizada en jornada nocturna de 22:00 a 8:00 horas, dará derecho por descanso tras la noche a la exención de la jornada del día pos-terior a la misma.
- La jornada posterior a jornada de presencia física que finalice a las 22:00 horas, co-menzará a las 10:00 horas.
- La presencia física realizada en domingo y en los días 1 y 6 de enero, 9 de octubre y 25 de diciembre dará derecho a la compensación de jornada de manera proporcional a las horas realizadas de presencia física. Se tomará como referencia la compensación establecida para la presencia del personal facultativo conforme a lo previsto en el artículo 21.2.1.b). El tiempo de descanso de compensación que no se disfrute por problemas organizativos, se compensará de manera proporcional tomando como referencia el valor día, conforme a esta fórmula:

$$\text{Valor día} = \frac{\text{Sueldo base} + \text{Trienios} + \text{C. de destino} + \text{C. específico} + \text{C. de carrera o desarrollo profesional}}{30}$$

- En los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como en los días 1 y 6 de enero, la retribu-ción asignada por esta atención continuada será el doble del valor hora de referencia según las tablas retributiva de la Conselleria con competencias en materia de sanidad.

#### 3.3. De la atención continuada domiciliaria (UHD)

La atención continuada de presencia física se ajustará a los siguientes criterios:

- Las jornadas de presencia física del personal de Enfermería realizadas entre las 15:00 y las 22:00 horas de lunes a viernes, las realizadas entre las 8:00 y las 22:00 horas los sábados, domingos y festivos, así como las realizadas en festivos especiales 24, 25 y 31 de diciembre, y 1 y 6 de enero, se retribuirán conforme al valor hora asignado específicamente para estos días en las tablas de la Conselleria con competencias en materia de Sanidad.
- Su prestación generará un descanso obligatorio de 12 horas, que se disfrutará una vez finalizada la atención continuada de presencia física en la jornada de 15:00 a 22:00 horas.
- Se respetará un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas.
- La jornada máxima complementaria obligatoria será de 54 horas al mes (648 horas anuales). Mediante pacto individual voluntario, podrá ampliarse la jornada complemen-taria, de acuerdo con las necesidades asistenciales y organizativas.
- La presencia física realizada en domingo y en los días 1 y 6 de enero, 9 de oc-tubre y 25 de diciembre darán derecho a la compensación de jornada de manera proporcio-nal a las horas realizadas de presencia física. Se tomará como referencia la compensación establecida para la presencia del personal facultativo. El tiempo de descanso que no se disfrute por problemas organizativos se compensará tomando como referencia el valor día, se-gún la fórmula descrita en el apartado e) del punto 3.2 de este artículo.

3.4. En los supuestos en que las necesidades asistenciales y el adecuado funcio-namiento de la organización, requieran de la presencia de personal técnico en cuidados auxi-liares de Enfermería, se tendrán en cuenta los criterios que se han establecido en los aparta-dos anteriores, en cuanto a organización y retribuciones.

#### 4. Jornada complementaria de puestos de informática y comunicaciones.

En los supuestos en que las necesidades asistenciales y el adecuado funcionamiento de la organización, requieran de la presencia de personal de informática y telecomunicaciones, fuera de su horario ordinario, se aplicará lo establecido al respeto en la Conselleria con com-petencias en materia de sanidad para su personal informático.



## ARTÍCULO 22. HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en tiempo de descanso acumulable dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y, en su defecto, se abonarán en la cuantía fijada en este convenio.

La compensación en tiempo se realizará aplicando el coeficiente 1,5.

## CAPÍTULO VI VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

### ARTÍCULO 23. VACACIONES ANUALES

#### 1. Del derecho al descanso.

Las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable, directamente proporcional al tiempo de servicios prestados durante la anualidad, que se disfrutará dentro del año natural correspondiente, sin que sea posible su acumulación a otros períodos de la misma naturaleza de años anteriores, salvo en los supuestos previstos en el apartado 3.5 de este artículo, ni su compensación económica, con carácter general.

Excepcionalmente, podrán liquidarse las vacaciones, en caso de extinción del contrato de trabajo de carácter temporal, sin que se suscriba otro contrato posterior dentro del año natural, de forma que las vacaciones no hayan podido disfrutarse por causas no imputables al CHGUV. Tal compensación se realizará en los mismos términos y condiciones previstos en los artículos 20 y 21 del Decreto 137/2003, de 18 de julio, del Consell, por el que se regula la jornada y el horario de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal al servicio de instituciones sanitarias de la Generalitat dependientes de la Conselleria de Sanitat.

#### 2. De la duración de las vacaciones.

2.1. En el caso del personal sujeto a turno fijo de mañanas o tardes, o a turno rodado de mañanas y tardes, ambos de lunes a viernes, se tendrá derecho al disfrute de 22 días hábiles por cada año completo de servicios prestados o de los que correspondan proporcionalmente a la duración de la relación laboral, si esta hubiese sido menor.

En el supuesto de que los servicios prestados fueran inferiores a doce meses, la duración del período vacacional correspondiente se calculará a razón de 0,06 días de duración por cada día de servicios prestados redondeándose la cantidad resultante por exceso, en su caso, de conformidad con lo previsto en el mencionado Decreto 137/2003.

2.2. En el caso del personal sujeto a cualquiera de los turnos rodados que se realizan en esta entidad, exceptuando el mencionado en el párrafo anterior, las vacaciones serán de un mes natural o de treinta días naturales consecutivos.

2.3. A partir del cumplimiento de quince años de servicios efectivamente prestados en Administraciones públicas o servicios públicos de salud gestionados directamente por aquellas, el personal devengará un día hábil adicional de vacaciones que se incrementará en uno más cada quinquenio, hasta un máximo de cuatro días adicionales en total.

Estos días adicionales descontarán de la jornada anual de trabajo efectivo a razón de 7 horas por día.

Este derecho se hará efectivo a partir del día siguiente al cumplimiento tanto de los quince años iniciales exigidos para el devengo del derecho como de cada quinquenio sucesivo, y podrán disfrutarse tanto en cualquier momento dentro del año natural, salvo en los períodos de Navidad y Pascua, como a continuación de los días de idéntica naturaleza jurídica.

#### 3. Del régimen aplicable al disfrute de las vacaciones.

3.1. Con carácter general, las vacaciones deberán disfrutarse de manera ininterrumpida y en el período ordinario previsto al efecto.

3.2. El personal cuya sustitución no se prevea o pueda coordinarse con el restante personal de la misma unidad funcional, podrá fraccionar sus vacaciones en períodos no inferiores a siete días naturales y consecutivos.

El período general de disfrute será el comprendido entre los meses de julio, agosto y septiembre, sin perjuicio del derecho de todo el personal a solicitar sus vacaciones en cualquier mes del año.

3.3. Con carácter general y con independencia del régimen de turnos del personal, el inicio del período de disfrute de las vacaciones reglamentarias coincidirá con el día 1 o 16 de cada mes.

3.4. El personal de turno fijo podrá disponer de hasta 5 de los días de vacaciones a los que tenga derecho, equivalentes cada uno de ellos a 7 horas (35 horas en total) para disfrutarlos a su conveniencia de manera consecutiva o separada fuera del período vacacional ordinario, pudiendo unirse a los días de libre disposición, previa autorización de la persona responsable de la unidad funcional correspondiente.

3.5. Únicamente procede el disfrute de las vacaciones fuera del año natural, previa resolución de la Dirección de Recursos Humanos, de la que se informará a la Comisión de Personal, cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:

a) En supuestos excepcionales, cuya concurrencia se produce ante la existencia de situaciones imprevistas o que previstas fueran inevitables y así se acredite, se podrá solicitar el disfrute total o parcial durante el mes de enero del año siguiente. En este caso, la solicitud del trabajador o de la trabajadora será informada por el o la responsable de la unidad funcional a la que se halle adscrito/a y se dará cuenta a la Comisión de Personal.

b) En las situaciones de permiso por maternidad, paternidad, acogimiento preadoptivo o permanente, riesgo durante la lactancia o durante el embarazo, que impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural o sobrevengan una vez iniciadas, se podrán disfrutar las vacaciones a continuación de la reincorporación.

c) En los casos de incapacidad temporal, sobrevenida durante las vacaciones, se interrumpirán las mismas, reanudándose a continuación del alta si se produce dentro del período vacacional autorizado; el período restante se disfrutará cuando las necesidades del servicio lo permitan, de acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable.

d) En los supuestos de incapacidad temporal que impidan el disfrute de las vacaciones durante el año natural, los trabajadores y trabajadoras solicitarán su disfrute a continuación de la reincorporación, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año natural en que se hayan originado.

#### 3.6. Elección del turno de vacaciones.

La elección del turno de vacaciones se realizará siguiendo la rotación ya iniciada en años anteriores, dentro de la unidad correspondiente, de conformidad con la antigüedad en la misma categoría profesional o especialidad y se dirimirán los empates atendiendo a la antigüedad en el Consorcio.

Desde el orden que se ocupe en la rotación, tendrán preferencia en la elección de las vacaciones los trabajadores y trabajadoras con hijos/as menores de 16 años, familiares de primer grado con discapacidad, así reconocidos/as en virtud de la correspondiente resolución de la Administración competente, con respecto a los períodos coincidentes con el cierre de los centros educativos o de otra naturaleza a los que asistan o donde reciban la atención debida. Asimismo, tendrá un derecho preferente en la elección el trabajador o trabajadora en situación de separación o divorcio con respecto al período vacacional en el que deba hacerse cargo de la guarda de los o las menores a su cargo, de conformidad con lo dispuesto en su convenio regulador o sentencia judicial.

El personal que se reincorpore a cada unidad funcional como consecuencia de procedimientos provisión de puestos, se añadirá al rotatorio ya establecido por orden cronológico de llegada o adscripción efectiva a la unidad, respetándose su preferencia, si la tuviere, por tener familiares

de primer grado o menores de 16 años a cargo, con diversidad funcional o en situación de dependencia reconocida por la Administración competente.

#### 4. De la conformación del plan de vacaciones.

La solicitud de vacaciones de cada trabajador/a se presentará antes del 31 de marzo de cada año de modo que en el mes siguiente, se proceda al estudio de todas las situaciones, se compatibilicen las mismas y se concilien con las necesidades asistenciales de esta entidad, a la vista de la observación de las necesarias presencias de personal con experiencia en todas las unidades funcionales en aras de garantizar una atención sanitaria de calidad.

Una vez aprobado el plan por la Dirección del Consorcio, se informará al Comité de Empresa y se publicará, para que sirva de notificación al personal, con una antelación mínima de dos meses con respecto a su inicio.

#### ARTÍCULO 24. PERMISOS RETRIBUIDOS

El personal podrá solicitar, previa justificación, en su caso, los siguientes permisos retribuidos:

1. Por asuntos particulares, seis días al año, más los adicionales que pudieran corresponder a cada trabajador o trabajadora por razón de su antigüedad, dos, a partir del cumplimiento del sexto trienio y, uno adicional, a partir de cada trienio a partir del cumplimiento del octavo.

El personal sujeto a trabajo a turno de mañana, tarde y noche los encuentra ya integrados en el desarrollo anual de su planilla de trabajo, salvo los días adicionales que por razón de antigüedad pudieran corresponder. A efectos de minoración del cómputo de jornada anual, este permiso equivaldrá a 7 horas por día.

Las solicitudes deberán presentarse con una antelación mínima de siete días hábiles y su autorización se encuentra sujeta a las necesidades del servicio.

El personal que preste servicios menos de un año devengará los días que proporcionalmente correspondan.

2. En caso de accidente, enfermedad grave o fallecimiento, se tendrá derecho a las siguientes ausencias retribuidas por razón del parentesco, siempre que persista el hecho causante:

En caso de accidente, enfermedad grave o fallecimiento, se tendrá derecho a las siguientes ausencias retribuidas por razón del parentesco, siempre que persista el hecho causante:

a) Por cónyuge o conviviente, de familiares de primer grado por consanguinidad (padres, madres, hijos, hijas), y por afinidad (suegro, suegra, yerno, nuera) y de colaterales hermanos, hermanas) por consanguinidad, de 3 a 5 días laborables.

b) Por familiares de segundo grado por consanguinidad (nieto, nieta, abuelo, abuela) y por afinidad-colaterales (cuñado, cuñada), de 2 días a 4 días laborables.

Si el suceso se produce en distinta localidad, se tendrá derecho a una dispensa de asistencia al puesto de trabajo de 5 días en las situaciones recogidas en el apartado a) y de 4 días en las recogidas en el apartado b).

Si por prescripción facultativa se establece la necesidad de cuidados por un periodo superior a 3 días en las situaciones del apartado a) o de 2 días en las del apartado b), la dispensa de asistencia al puesto de trabajo podrá llegar al máximo de días establecida para cada situación.

Este permiso será renovado cada vez que se acredite una nueva situación de estas características

3. Por razón de matrimonio o inscripción en un registro público de uniones de hecho, 15 días naturales y consecutivos. El cómputo se iniciará en día laborable.

4. Por razón de matrimonio de hijos/as, padre, madre, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as el día del evento, ampliable a dos cuando se celebre fuera de la provincia de Valencia.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, entendiéndose como tal cualquiera de las siguientes situaciones: citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías u otro organismo oficial; cumplimiento de deberes derivados de una consulta electoral; asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos, cuando se deriven estrictamente del cargo electivo de concejal/a, así como de diputado/a; asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad competente; cumplimiento de obligaciones que generen a la persona interesada una responsabilidad de orden social, civil o administrativa.

6. Para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de estudios oficiales y pruebas selectivas de ingreso en la Administración pública, durante el tiempo necesario para su asistencia, incluyendo el turno inmediatamente anterior y el turno de noche del día anterior.

Este permiso se deberá solicitar con al menos seis días hábiles de antelación.

7. Las trabajadoras tendrán derecho a tres días naturales por interrupción voluntaria del embarazo.

8. El personal del Consorcio, dispondrá del tiempo indispensable en los siguientes supuestos:

a) Para la utilización de técnicas de fecundación artificial que cuenten con prescripción facultativa, técnicas de esterilización, pruebas diagnósticas prenatales y técnicas de preparación al parto por parte de las trabajadoras embarazadas, siempre que coincidan con la jornada laboral.

b) En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, el personal tendrá derecho a ausentarse para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que coincidan con de la jornada de laboral.

9. Por lactancia de un/a menor hasta que cumpla los 12 meses de edad, tanto en supuestos de filiación como de acogimiento preadoptivo o permanente con idéntica finalidad, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, una hora y media para turnos de doce horas y de tres horas para turnos de 24 horas, que podrá dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento de carácter múltiple.

Quien ejerza este derecho, podrá sustituirlo por una reducción de jornada ordinaria en dos fracciones al inicio o al final de la jornada. Igualmente podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo que corresponda desde la reincorporación efectiva al trabajo hasta el cumplimiento de los doce meses del menor.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

La solicitud de acumulación, en su caso, deberá presentarse al menos con un mes de antelación a la fecha prevista para la reincorporación. La falta de formalización de la mencionada solicitud de acumulación dentro del plazo previsto supondrá la opción por el disfrute del tiempo que corresponda diario de ausencia al trabajo.

10. Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, el padre o la madre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias.

11. Por traslado de domicilio dos días naturales consecutivos, debiendo justificarse con el certificado de empadronamiento en el plazo de un mes.

12. Para la realización de actividades de cooperación internacional en el marco de actuación y directrices de las Administraciones públicas, a través de ONG registradas u organismos internacionales, hasta tres meses, siempre que las necesidades de la unidad funcional lo permitan y se emita un informe favorable al respecto.

13. Permisos de paternidad y maternidad.

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera voluntaria de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Asimismo, los trabajadores y las trabajadoras podrán disfrutar de ocho días naturales y consecutivos al permiso por maternidad previsto en el art. 49.a) del TREBEP.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Las personas empleadas públicas que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

La duración de los permisos establecidos en este apartado se adaptará a la duración máxima establecida en cada momento para el personal dependiente de la conselleria con competencias en materia de Sanidad.

14. En virtud de la facultad conferida por la disposición adicional décimo sexta del TREBEP, las empleadas del CHGUV dispondrán de un permiso retribuido, a partir del primer día de la semana 37 de embarazo o del primer día de la semana 35, en caso de gestación múltiple, y hasta la fecha del parto.

15. De acuerdo con lo determinado en el art. 48.1.j) del TREBEP, se podrán autorizar en casos de necesidad, permisos por el tiempo indispensable que tengan por objeto deberes personales relacionados con la conciliación entre la vida familiar y laboral, siempre y cuando el motivo del mismo no se encuentre incluido en otro de los permisos regulados en este convenio o normativa aplicable.

En este permiso se entenderá incluido el permiso para asistir a las consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico o de soporte adicional de ámbito sociosanitario tanto propias como de menores, mayores o personas con diversidad funcional que se encuentren a su cargo.

#### ARTÍCULO 25. DE LAS EXCEDENCIAS

1. Concepto. Las excedencias son aquellas situaciones en las que puede declararse al personal, bien de oficio o bien a su solicitud, y que suponen la suspensión de su contrato de trabajo, con la consecuencia principal de exonerar a ambas partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

2. Disposiciones comunes.

a) Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, salvo que se acrediten causas de urgente necesidad; en cuyo caso el plazo será de siete días naturales.

b) La autorización de la excedencia voluntaria quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas, y no procederá su declaración cuando al empleado o empleada se le instruya expediente disciplinario o previo informativo, o se encuentre cumpliendo una sanción disciplinaria.

c) La persona interesada vendrá obligada a reingresar en alguna de las plazas vacantes de la misma categoría profesional existentes o que puedan existir dentro de los quince días siguientes a la notificación de la resolución de reincorporación, con independencia de las características de la misma. En caso de no producirse la reincorporación en el plazo fijado, por causas no imputables al Consorcio, la persona trabajadora será declarada de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular, excepto que provenga ya de esta modalidad de excedencia, en cuyo caso, en la resolución que se dicte al efecto, quedará extinguida la relación laboral.

d) La persona empleada en situación de excedencia que incumpla la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido, será declarada de oficio en excedencia voluntaria por interés particular, por periodo mínimo de un año, salvo que provenga ya de esta modalidad de excedencia, en cuyo caso decaerá en su derecho al reingreso.

e) Salvo en el caso de la excedencia voluntaria por interés particular, la persona interesada vendrá obligada a comunicar a la Dirección de Recursos Humanos del Consorcio cualquier modificación en las causas, términos o condiciones que hayan dado lugar a la autorización de una determinada modalidad de excedencia.

3. Clasificación. En función de su carácter, voluntario o no, y de su finalidad, las excedencias se pueden clasificar en los siguientes tipos:

a) Excedencia forzosa

a.1) Excedencia forzosa por designación o elección para la prestación de servicios especiales

a.2) Excedencia forzosa por privación de libertad

b) Excedencias voluntarias

b.1) Excedencia voluntaria por interés particular de 1 a 3 meses, inclusive

b.2) Excedencia voluntaria por interés particular a partir de 4 meses

b.3) Excedencia voluntaria por estudios

b.4) Excedencia voluntaria para la formación como especialista en ciencias de la salud

b.5) Excedencia voluntaria automática por prestación de servicios con carácter fijo en el sector público

b.6) Excedencia voluntaria por prestación de servicios con carácter temporal en régimen de empleo público

b.7) Excedencia voluntaria para prestar servicios con carácter temporal en agentes públicos de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

c) Excedencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como por motivos derivados de la protección o de la asistencia social integral a las víctimas de violencia de género o de actividades terroristas.

c.1) Excedencia por cuidado de hijo/a y excedencia por cuidado directo de familiar

c.2) Excedencia por agrupación familiar

c.3) Excedencia por violencia de género

c.4) Excedencia por protección integral frente a daños físicos o psíquicos consecuencia de la actividad terrorista.

a) Excedencia forzosa

a.1) Excedencia forzosa por designación o elección para la prestación de servicios especiales

Procederá su declaración cuando el personal pase a desempeñar, ejercer u ostentar, por designación o elección, la condición de miembro de asambleas legislativas, miembro de órganos constitucionales y análogos autonómicos, cargo público asimilable en rango al de alto cargo en las Administraciones públicas o de directivo en los servicios públicos de salud y en los organismos y entidades dependientes de cualquiera de las entidades mencionadas siempre que estén sujetas al derecho público y solo cuando ello impida la asistencia al trabajo.

El tiempo de permanencia en esta excedencia se computará a efectos de reconocimiento de servicios prestados o trienios y dará derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En esta situación no se podrá desempeñar actividad alguna en el sector público, bajo ninguna relación de empleo funcional, estatutaria, laboral o eventual, distinta de la causante de la excedencia.

El reingreso deberá solicitarse durante los 30 días siguientes al cese de la situación causante de la excedencia y el incumplimiento de dicha obligación en el plazo fijado, motivará la declaración de oficio de la persona interesada en situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de un año con fecha de efectos desde el cese de la situación causante.

La obtención de una plaza o puesto de trabajo o la realización de actividades en el sector público, implicará la declaración, de oficio, en la situación de excedencia que proceda.

a.2) Excedencia forzosa por privación de libertad

Se declarará en esta situación al personal que se encuentre en situación de servicio activo o suspensión del contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo, y se determine su privación de libertad por resolución judicial, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o de que la sentencia conlleve la consecuencia jurídica de inhabilitación para el ejercicio de empleo o cargo público.

El reingreso deberá solicitarse durante los 30 días siguientes a la extinción de la responsabilidad penal y el incumplimiento de dicha obligación en plazo, motivará la declaración de oficio de la persona interesada en situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de un año con fecha de efectos desde el momento de la extinción de la responsabilidad penal.

En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente la persona trabajadora privada de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición de la misma se procederá a su reingreso provisional y condicionado, con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria, a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria.

Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reingreso no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, la persona interesada volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

b) Excedencias voluntarias

b.1) Excedencia voluntaria por interés particular de 1 a 3 meses, inclusive

Para poder acceder a este tipo de excedencia se requiere contar con un plazo mínimo de un año de servicios ininterrumpidos anteriores a la solicitud. Se ajustará al mes o meses naturales, salvo en el periodo general de vacaciones en el que necesariamente irá unida, sin solución de continuidad, al periodo vacacional. En este caso se deberá solicitar antes del 31 de marzo.

Se exigirá un periodo de carencia al menos igual al periodo de excedencia solicitado.

El reingreso a la plaza que se viniera ocupando se acordará de oficio.

Esta excedencia no podrá exceder de un total 4 meses discontinuos en un período de 12.

b.2) Excedencia voluntaria por interés particular a partir de 4 meses

Para poder acceder a este tipo de excedencia se requiere contar con un plazo mínimo de un año de servicios ininterrumpidos anteriores a la solicitud. Se exigirá un periodo de carencia de un año desde la incorporación tras la última excedencia por interés particular regulada en este subapartado.

El personal deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días al vencimiento de la excedencia solicitada.

Si la plaza desempeñada hubiera sido obtenida por concurso, durante el primer año se mantendrá su reserva.

b.3) Excedencia voluntaria por estudios

Podrá autorizarse excedencia para un periodo de hasta tres meses al año, con reserva del puesto de trabajo, para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional cuyo contenido esté directamente relacionado con la plaza desempeñada o la carrera profesional.

El reingreso a la plaza que se viniera ocupando se acordará de oficio.

b.4) Excedencia voluntaria para la formación como especialista en ciencias de la salud

El personal del CHGUV podrá solicitar una excedencia en los casos en que formalice con el CHGUV u otros servicios de salud, contratos de trabajo de duración determinada sujetos a relación laboral especial de residencia para la formación en el ámbito de las profesiones sanitarias regulada por el Real Decreto 1146/2006, o por la norma que lo sustituya, mientras dure dicha relación.

Esta excedencia implica reserva de plaza y no se exigirá periodo de carencia previo.

El reingreso deberá solicitarse en el plazo máximo de 30 días desde el fin de la situación causante.

b.5) Excedencia voluntaria automática por prestación de servicios con carácter fijo en el sector público

Quedará en esta situación la persona contratada laboral del Consorcio que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar otro puesto de trabajo con carácter fijo en cualquiera de las Administraciones públicas, organismos o entidades del sector público, en virtud de los distintos sistemas de acceso o provisión previstos en el ordenamiento jurídico, y siempre que no le corresponda quedar en otra situación.

El reingreso debe solicitarse en el plazo de 30 días desde el cese de la situación causante, en caso contrario se le declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de un año, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reingreso, el trabajador o trabajadora haya pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia de esta naturaleza, en cuyo caso continuaría en esa situación sin solución de continuidad, durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.

b.6) Excedencia voluntaria por prestación de servicios con carácter temporal en otras entidades en régimen de derecho público

Quedará en esta situación la persona contratada laboral del Consorcio que formalice una relación de empleo público, funcional o laboral, de carácter temporal, en cualquiera de las Administraciones públicas, organismos o entidades del sector público.

En este caso no se exigirá periodo de carencia previo y se mantendrá la reserva de la plaza durante dos años. A estos efectos la reserva se mantendrá durante los dos primeros años cuando la excedencia sea continuada o sumen 24 meses en un período máximo de 4 años cuando no sea continuada.

Se exigirá un mínimo de un año de antigüedad como personal del CHGUV, ininterrumpido e inmediatamente anterior a la solicitud de excedencia.

El reingreso debe solicitarse en el plazo de 30 días desde el cese de la situación causante, en caso contrario se le declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de un año, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reingreso, el trabajador o trabajadora haya pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia de esta naturaleza, en cuyo caso continuaría en esta situación sin solución de continuidad, durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.

b.7) Excedencia voluntaria para prestar servicios con carácter temporal en agentes públicos de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

El personal laboral del CHGUV con una antigüedad mínima de cinco años podrá ser declarado en situación de excedencia temporal para incorporarse a otros agentes públicos de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, siempre que no proceda la situación administrativa de servicio activo.

La concesión de la excedencia temporal se subordinará a las necesidades del servicio y al interés que el Consorcio tenga en la realización de los trabajos que se vayan a desarrollar en la entidad de destino, y se concederá, en régimen de contratación laboral, para la Dirección de centros de investigación e instalaciones científicas, o programas y proyectos científicos, para el desarrollo de tareas de investigación científica y técnica, desarrollo tecnológico, transferencia o difusión del conocimiento relacionadas con la actividad que el personal investigador viniera realizando en el Consorcio que, a tal efecto, deberá emitir un informe favorable en el que se contemplen los anteriores extremos.

La duración de esta excedencia no podrá ser superior a cinco años, sin que sea posible, agotado dicho plazo, la concesión de una nueva excedencia por la misma causa hasta que hayan transcurrido al menos dos años desde el reingreso al servicio activo o la incorporación al puesto de trabajo desde la anterior excedencia.

Durante ese período, el personal investigador no percibirá retribuciones por su puesto de procedencia, pero sí tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, a su cómputo a efectos de antigüedad, a la consolidación de grado personal de carrera o desarrollo, en los casos que corresponda, y a la evaluación de la actividad investigadora en su caso.

Si no se solicita el reingreso en el plazo de 30 días desde el cese de la causa que motivase la excedencia, la persona interesada será declarada de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

c) Excedencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como por motivos derivados de la protección o de la asistencia social integral a las víctimas de violencia de género o de actividades terroristas.

Estos períodos de excedencia serán únicos por cada sujeto causante, de tal manera que cuando un sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos personas empleadas públicas generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, el CHGUV podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El personal deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días al vencimiento de la excedencia solicitada.

La reserva de plaza que se garantiza al reingreso de estas modalidades de excedencia, se entenderá bien de la plaza concreta obtenida en adscripción definitiva o bien a una de las mismas características si se ocupaba en virtud de adscripción provisional.

c.1) Excedencia por cuidado de hijo/a o familiar

El personal del CHGUV tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de adopción.

También se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado del o la cónyuge o pareja de hecho y de un/a familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o diversidad funcional no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El período mínimo de excedencia será de un mes. No obstante, en caso de concurrir circunstancias especiales en relación con la atención de la persona que cause el derecho, el período mínimo de excedencia podrá ser de quince días.

En el caso de que dos trabajadores/as generasen el derecho a disfrutar estas excedencias por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera o desarrollo profesional y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, en su caso.

Estas excedencias implicarán reserva de puesto y el personal que se encuentre en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

c.2) Excedencia por agrupación familiar

Podrá autorizarse la excedencia voluntaria por agrupación familiar a las personas empleadas cuyo/a cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad y que exija cambio de domicilio, por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo como personal funcionario de carrera o laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial, y órganos análogos de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

En todo caso, este tipo de excedencia tendrá una duración máxima de 5 años y no comporta reserva de plaza.

La persona trabajadora deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días, al vencimiento de la excedencia solicitada.

c.3) Excedencia por violencia de género

La empleada víctima de violencia de género, con tutela judicial, podrá solicitar una excedencia por tiempo ilimitado y sin periodo de carencia previo, con reserva de la plaza durante el primer año.

Durante el primer año el tiempo de permanencia en esta excedencia se computará a efectos de reconocimiento de servicios o trienios.

Durante los dos primeros meses tendrá derecho a percibir sus retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo o beneficios sociales que le hubiesen correspondido. c.4) Excedencia por protección integral frente a daños físicos o psíquicos consecuencia de la actividad terrorista

El personal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como su cónyuge o conviviente, o los hijos/as de las personas heridas o fallecidas en tales circunstancias, o bien las personas amenazadas en los términos descritos en el artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, podrán solicitar una excedencia por tiempo ilimitado y sin periodo de carencia previo, con reserva de la plaza durante el primer año.

Durante el primer año el tiempo de permanencia en esta excedencia se computará a efectos de reconocimiento de servicios o trienios.

Durante los dos primeros meses tendrá derecho a percibir sus retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo o beneficios sociales que le hubiesen correspondido.

## ARTÍCULO 26. REDUCCIONES DE JORNADA

El personal del Consorcio, sujeto al presente convenio, podrá solicitar las siguientes modalidades de reducción de jornada:

1. Reducción de jornada por razones de guarda legal
2. Reducción de jornada por ostentar la condición de guardador/a de hecho y cuidador/a de un/a descendiente o ascendiente con discapacidad superior al 33%, que requiera especial dedicación
3. Reducción de jornada por razones de guarda de hecho de familiar hasta el segundo grado que, por razones de edad, accidente, diversidad funcional o enfermedad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida
4. Reducción de jornada para el cuidado de familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave
5. Reducción de jornada por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa precisen hospitalización a continuación del parto
6. Reducción de jornada para el cuidado de hijo/a menor de 18 años afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera un cuidado directo, continuo y permanente
7. Reducción de jornada para hacer efectiva la protección social integral por violencia de género y por daños sufridos por actividades terroristas

### 1. Reducción de jornada por razones de guarda de legal

Por razones de guarda legal, cuando la persona trabajadora tenga el cuidado directo de algún/a menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con diversidad funcional que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo de hasta el cincuenta por ciento de su duración, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

### 2. Reducción de jornada por ostentar la condición o bien de guardador/a legal, o bien de guardador/a de hecho

El personal tendrá derecho a una reducción de jornada de hasta una hora diaria no acumulable, una hora y media para turnos de doce horas y de tres horas para turnos de 24 horas, sin reducción de retribuciones, cuando tenga a su cuidado directo por razones de dependencia, guarda legal o de hecho (siempre que en este último caso ostente también la condición de cuidador/a) de algún/a descendiente o ascendiente, con discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que limite su actividad de forma acreditada, que le impida valerse por sí mismo/a y que requiera especial dedicación, de acuerdo con los informes de los órganos competentes de la Administración pública.

### 3. Reducción de jornada por razones de guarda de hecho de familiar hasta el segundo grado que, por razones de edad, accidente, diversidad funcional o enfermedad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo de hasta el cincuenta por ciento de su duración, con la disminución de sus retribuciones que corresponda, el trabajador o trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida.

### 4. Reducción de jornada para el cuidado de familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave

Por ser preciso atender el cuidado de un/a familiar de primer grado, la persona empleada pública tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral diaria, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por un período máximo de un mes. Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre las mismas, respetando en todo caso, el plazo máximo citado.

### 5. Reducción de jornada por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa precisen hospitalización a continuación del parto.

Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, cualquiera de las personas titulares de la patria potestad tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

### 6. Reducción de jornada para el cuidado de hijo/a menor de 18 años afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera un cuidado directo, continuo y permanente.

El personal del CHGUV tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a o menor en acogida afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el órgano competente de la entidad sanitaria donde reciba tratamiento.

En todo caso, esta reducción de jornada requerirá que ambos progenitores/as, adoptantes, guardadores/as con fines de adopción o acogedores/as de carácter permanente trabajen, y se extenderá como máximo hasta que el o la menor cumpla 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores/as, adoptantes, guardadores/as con fines de adopción o acogedores/as de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios/as de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el personal del CHGUV tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines adopción o acogedora permanente (sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda), no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambas personas responsables del menor o de la menor en la que concurren las circunstancias descritas, presten servicios en CHGUV, esta entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio, con justificación en idénticas razones se determinará en cada caso la posibilidad de acumulación de la reducción de jornada en jornadas completas.

7. Reducción de jornada para hacer efectiva la protección social integral por violencia de género así como por daños sufridos por actividades terroristas

7.1. Con carácter general, las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y las que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como sus cónyuges o personas con análoga relación de afectividad y los/as hijos/as de las heridas o fallecidas de estas últimas o bien de las personas heridas o fallecidas, además de las amenazadas en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo (previo reconocimiento al efecto del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme), tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que en cada caso se determinen.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas o por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos que se prevean.

7.2. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de jornada, hasta un tercio de la jornada sin reducción de retribuciones, o hasta el cincuenta por ciento de la jornada con una reducción de haberes correspondientes a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.

## CAPÍTULO VII

### PROTECCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### ARTÍCULO 27. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

1. Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un adecuado nivel de protección de la seguridad y la salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que se garantiza por medio de una actuación planificada del CHGUV con base en los principios de eficacia, coordinación y participación. Tendrán asimismo el correlativo deber de observación y cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas legal y reglamentariamente.

2. La articulación de la actuación preventiva se realizará con el cumplimiento de la normativa vigente en todos los órdenes y específicamente de la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, y del Reglamento de los servicios de prevención recogido en el RD 1.939/1997.

3. La Dirección responsable del Servicio de Prevención presentará anualmente el Plan de Prevención elaborado por el mismo, que será informado en el Comité de Seguridad y Salud (en adelante CSS). Asimismo, se realizará la memoria anual de actividades que será informada en el CSS.

En el Plan de prevención se definirán los objetivos y los procedimientos conforme a protocolos normalizados.

#### ARTÍCULO 28. DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Los servicios de prevención se conceptúan como el conjunto de medios humanos y materiales precisos para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada prevención de la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, asesorando a la Dirección, a las personas trabajadoras, a sus representantes y a los órganos de representación.

Dichos servicios tendrán carácter interdisciplinar, quedando conformados por Salud laboral y Prevención de riesgos, contando con las instalaciones y medios materiales y humanos necesarios para la realización de las actividades que desarrolla el CHGUV.

Las funciones del Servicio de Prevención son las reguladas en el Decreto 123/2001, de 10 de julio.

#### ARTÍCULO 29. DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

1. El Comité de Seguridad y Salud es un órgano paritario y colegiado de encuentro y participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del CHGUV en materia de prevención de riesgos laborales. El número de delegados o delegadas de prevención será de 7, designados/as por el Comité de Empresa entre el personal del CHGUV con la cualificación adecuada para realizar dicha función. Sus atribuciones vienen recogidas en la legislación y en su propio Reglamento de funcionamiento.

2. Los derechos y funciones de los miembros del CSS serán los recogidos en la Ley de Prevención, la normativa que la desarrolle y el reglamento de funcionamiento del CSS del CHGUV.

3. Para el ejercicio de las funciones propias de los y las delegados/as de prevención se establece el crédito horario siguiente:

3.1. Los/as delegados/as de prevención que no ostenten la condición de representantes del personal-delegados/as sindicales, dispondrán de un crédito horario de 15 horas que serán acumulables entre los/as mismos/as.

3.2. Los/as delegados/as de prevención que ostenten la condición de representantes del personal-delegados/as sindicales, dispondrán de un crédito horario de 15 horas que tendrá carácter finalista y no minorará el crédito de 40 horas, en tanto sean utilizadas para este fin.

#### ARTÍCULO 30. DE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD

La protección de la seguridad y salud de los empleados y empleadas de nuestra organización se basará en el cumplimiento íntegro de la legislación vigente. Entre los ejes de actuación prioritaria figuran:

1. Recibir la adecuada vigilancia de la salud, con la aplicación de los controles y revisiones que a criterio facultativo sean precisos. Se aplicarán los protocolos sanitarios y los reconocimientos médicos específicos adaptados a las características de trabajo. Los/las trabajadores/as que por la organización del trabajo realizan turnos rodados de veinticuatro horas tendrán derecho a: reconocimientos médicos específicos anuales adaptados a las características del puesto de trabajo y flexibilidad para poder realizar cambio de turno con los trabajadores y las trabajadoras de su unidad, previo conocimiento del responsable de dicha unidad y siempre que no comporte alteración de la planilla ni detrimento de derechos de otras personas trabajadoras de la unidad.

2. Controlar los riesgos específicos tanto de seguridad en el trabajo, situaciones de emergencia, higiene industrial, ergonomía y psicología. Se atenderá a los extremos de las diferentes evaluaciones de riesgos generales, específicos o emergentes.

En relación con las medidas preventivas se facilitará a los trabajadores y trabajadoras los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen.

3. Desarrollar y actualizar protocolos y procedimientos referidos a la maternidad y la lactancia, en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Adoptar las medidas organizativas necesarias, y en concreto ante la solicitud de exención de realizar atención continuada (guardias y noches), para garantizar efectivamente la protección de la mujer embarazada o durante la lactancia.

4. Desarrollar y actualizar protocolos y procedimientos referidos a personas trabajadoras especialmente sensibles y a situaciones de trabajo con especial riesgo con singular referencia a los riesgos psicosociales, para lo que se realizará una evaluación en el plazo de seis meses desde la publicación del convenio.

5. Aplicar toda la legislación específica según la normativa actualizada, para el uso de productos químicos tóxicos o potencialmente cancerígenos, la exposición al ruido, el uso de PVD y otros de carácter general.

6. Con respecto a la radiación ionizante, cumplir las normas obligatorias siguiendo los criterios del Consejo de Seguridad Nuclear y del Centro Nacional de Dosimetría. En concreto se acometerán por toda la organización los programas de protección radiológica y de garantía de calidad en el radiodiagnóstico aprobados por la Dirección del CHGUV que recoge las obligaciones derivadas del RD 1.085/2009.



7. Formación: todas las personas trabajadoras tendrán el derecho y deber de recibir un mínimo de cuatro horas de formación al año específica sobre salud y seguridad. Esta formación se gestionará conjuntamente con el Comité de Seguridad y Salud y se impartirá preferentemente en el puesto de trabajo y se computará como trabajo efectivo, aumentándose progresivamente en su número de horas y especialización conforme necesidad de los puestos de trabajo. A tal fin durante el primer trimestre de cada año se presentará en el Comité de Seguridad y Salud la correspondiente relación del personal.

8. Orientar a toda la organización para el cumplimiento de las obligaciones en todos los ámbitos de impacto del medio ambiente como bien jurídico protegido, asumiendo como objetivos: conseguir una calidad de los vertidos adaptados a la legislación vigente y ahorro de los materiales mediante el reciclaje de los componentes más costosos. Se deberá informar al Comité de Seguridad y Salud de los procesos que supongan impacto medioambiental.

9. Participar en todas las campañas de promoción de la salud y que incluyen, entre otras, la deshabituación tabáquica, detección y prevención de osteoporosis en mujeres adultas, detección y prevención de lesiones musculoesqueléticas en el centro de trabajo.

## CAPÍTULO VIII

### PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

#### ARTÍCULO 31. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

El CHGUV complementará la prestación económica de la situación de incapacidad temporal de su personal, incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, desde el primer día hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones fijas que viniera percibiendo dicho personal en el mes de inicio de la incapacidad temporal.

El cálculo de la prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio del CHGUV a que se refiere el párrafo anterior, se soportará sobre las retribuciones fijas que se vengán percibiendo en el mes de inicio de la incapacidad temporal, quedando excluidos, en todo caso, los conceptos retributivos que a continuación se detallan: los atrasos de cualquier concepto retributivo, las gratificaciones o indemnizaciones, la productividad variable, así como las pagas extraordinarias.

Cualquier mejora del régimen jurídico establecido en los párrafos anteriores del presente artículo, que se disponga mediante norma de rango legal o reglamentario, para el personal empleado público, será incorporada a este convenio mediante el procedimiento correspondiente.

#### ARTÍCULO 32. PRESTACIÓN POR MATERNIDAD

1. El CHGUV abonará el importe de la prestación por maternidad a las trabajadoras en aquellos supuestos en que el INSS no les reconozca dicha prestación por no cumplir los requisitos establecidos en su normativa reguladora.

2. En los supuestos de adaptación del puesto de trabajo que tengan por causa la situación de embarazo y lactancia, con las indicaciones precisas por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se establece como garantía la percepción de la media de las retribuciones por todos los conceptos devengados en los seis meses anteriores a la declaración de esta situación.

## CAPÍTULO IX

### BENEFICIOS SOCIALES

#### ARTÍCULO 33. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL

En el supuesto de que un trabajador o trabajadora, menor de 55 años, en activo o en el primer año de reserva de plaza, sea declarado/a por el INSS como beneficiario/a de la prestación por incapacidad permanente total para la profesión habitual (IPT), el CHGUV podrá optar entre:

a) Asignar al trabajador o trabajadora una función o plaza adecuada a su estado de salud y preparación profesional, percibiendo las retribuciones básicas de su grupo y las complementarias de la nueva plaza o función.

b) Reconocerle una mejora de la prestación de IPT que se abonará mensualmente a modo de complemento equivalente al 20% de la base reguladora de la pensión de IPT desde la fecha en que sea reconocida por resolución firme y mientras se mantenga dicha calificación de incapacidad, o como máximo hasta los 55 años de edad. Para que la persona trabajadora mantenga el derecho a dicha mejora, deberá presentar anualmente ante el CHGUV certificación suficiente de la entidad gestora del mantenimiento del derecho a la prestación de IPT.

#### ARTÍCULO 34. PLAN DE PENSIONES

El CHGUV mantiene su adhesión al Plan de Pensiones de los Empleados de la Generalitat cuyas aportaciones se realizarán según lo establecido en las correspondientes leyes de presupuestos.

#### ARTÍCULO 35. ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS

1. El CHGUV incluirá en su presupuesto anual cuantías destinadas a anticipos reintegrables, cuya concesión se realizará de acuerdo con el correspondiente reglamento.

2. La concesión de préstamos al personal se realizará conforme al reglamento.

#### ARTÍCULO 36. AYUDA DE GUARDERÍA Y DE ESTUDIOS

Se establece una ayuda social preescolar de 75 euros mensuales por cada hijo/a del personal durante el período comprendido entre los 120 días de su nacimiento y hasta que cumpla los 6 años, o menor de 6 años que conviva en régimen de acogimiento. La ayuda se abonará a través de nómina desde la fecha de solicitud. En el caso de que ambas personas titulares de la patria potestad o acogedoras, trabajen en el CHGUV, solo una de ellas percibirá la ayuda.

La gestión de las ayudas de estudios se regulará en el correspondiente reglamento.

#### ARTÍCULO 37. FONDO SOCIAL

El CHGUV vendrá obligado a crear un fondo social a favor del personal, que se nutrirá de un fondo fijo del 0,5 por mil de la cantidad presupuestada para la nómina anual y de las aportaciones voluntarias de cualquier clase, durante la vigencia del presente convenio.

En el ámbito de la comisión específica se acordará el destino del fondo que necesariamente será social y en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras.

#### ARTÍCULO 38. UNIFORMES

Todo el personal durante su jornada laboral y mientras permanezcan en el interior del centro, deberá utilizar el uniforme o ropa de trabajo que al efecto le será entregado. A tal fin, se le proveerá de dos uniformes completos, siendo de cuenta del CHGUV el lavado y planchado de los mismos, los cuales se sustituirán, en función del desgaste o deterioro que se produzca, contra entrega del uniforme deteriorado. En cualquier caso, si así se solicita, se proveerá a cada trabajador/a de un uniforme nuevo cuando sea necesario, con el mismo sistema antes señalado.

Queda prohibida la utilización del uniforme o ropa de trabajo fuera del recinto hospitalario salvo que se realicen actividades asistenciales del CHGUV.

Se informará previamente por el Comité de Seguridad y Salud, antes de proceder a la contratación de la uniformidad.

#### ARTÍCULO 39. CAFETERÍA Y COMEDORES

La manutención del personal que debe permanecer de servicio más de 12 horas continuadas, correrá a cargo del CHGUV. El personal de cocina tendrá derecho a desayuno y comida en turno de mañanas o la merienda y cena en turno de tardes, todo ello sin detrimento de su salario.

Cualquiera que sea el régimen de explotación de la cafetería y comedores, la Dirección y el Comité de Empresa mantendrán un seguimiento de la gestión de los establecimientos, en orden a controlar el funcionamiento, organización, calidad de alimentos y precios de los mismos.

#### ARTÍCULO 40. COBERTURA DE RIESGO

Con carácter complementario se atenderá a la cobertura de situaciones de necesidad, integradas en los supuestos de seguro de vida y en la responsabilidad civil derivada de la actividad laboral.

1. Aseguramiento que cubra con carácter complementario la protección por muerte e incapacidad permanente absoluta.

Mediante póliza colectiva se cubrirán las situaciones siguientes:

- a) Muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, en 16.000 euros.
- b) Muerte por otra causa, en 7.000 euros.
- c) Incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, en 16.000 euros.
- d) Incapacidad permanente absoluta por causa común, en 8.000 euros.

En los supuestos de los apartados c) y d) se originará el derecho al abono de las cantidades establecidas salvo cuando -a juicio del órgano de calificación- el INSS declare que dicha situación vaya a ser objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación del trabajador/a afectado/a al puesto de trabajo.

2. Aseguramiento de la responsabilidad civil. Con el principio de universalidad de riesgo se cubrirá mediante póliza colectiva la responsabilidad derivada por daños producidos en el ejercicio de la actividad profesional del personal.

Las cuantías señaladas en este artículo se revisarán al vencimiento de las actuales pólizas.

Se facilitarán los documentos que contengan las pólizas al Comité de Empresa.

#### CAPÍTULO IX MEDIDAS ORIENTADAS A LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LAS EMPLEADAS Y LOS EMPLEADOS

##### ARTÍCULO 41. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. En los términos que prevean los convenios de colaboración entre Administraciones públicas o servicios de salud, el CHGUV facilitará el traslado de las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo y localidad, prestando especial protección a la intimidad de las víctimas y la de sus familias, así como a la de sus datos personales.

2. Con el objeto de coadyuvar a la conciliación de la vida familiar y laboral y hacer efectiva la protección de las mujeres, con tutela judicial, por motivo de violencia de género, en las unidades que por su actividad lo posibiliten, podrán establecerse turnos y horarios de trabajo diferentes de los fijados con carácter general, siempre que sean compatibles con la prestación asistencial adecuada. De ello se informará al Comité de Empresa siempre y cuando conste la expresa voluntad de la persona trabajadora afectada para dar dicha información.

##### ARTÍCULO 42. FALTAS DE ASISTENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las faltas de asistencia de la empleada víctima de violencia de género y que se encuentre sujeta a tutela judicial, tendrán la consideración de justificadas en los términos que establezcan los servicios sociales o de salud procedentes.

##### ARTÍCULO 43. POLÍTICAS DE IGUALDAD

EL CHGUV, en los términos previstos en la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, adoptará las medidas organizativas y laborales necesarias para evitar cualquier discriminación entre mujeres y hombres, acorde con lo dispuesto en el I Plan de igualdad del CHGUV.

Se procederá a la actualización del I Plan de Igualdad del CHGUV, en el plazo máximo de seis meses desde la firma de este convenio, en concordancia con el Plan de Igualdad de la Conselleria con competencias en materia de Sanidad.

#### CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### ARTÍCULO 44. RÉGIMEN Y PROCEDIMIENTO

Son de aplicación el régimen jurídico y el conjunto de principios y garantías previstos en el Título VII del TREBEP.

En cuanto a la tramitación del procedimiento disciplinario se estará a lo dispuesto en el Título II (arts. 23 a 51) y disposición adicional primera del RD 33/1986, entendiéndose referidas a la Dirección del CHGUV las remisiones que dicha norma hace a los órganos unipersonales o colegiados competentes.

La persona sujeta a expediente disciplinario será informada de que podrá asistir a las comparecencias y declaraciones acompañada de un/a delegado/a sindical o representante del Comité de Empresa. Asimismo, podrá solicitar que se dé vista del expediente a la organización sindical que designe o a la representación unitaria del personal.

##### ARTÍCULO 45. FALTAS

Las faltas se tipifican de la siguiente forma:

1. Faltas leves:

- El incumplimiento injustificado del horario o jornada de trabajo cuando no constituya falta grave.
- La incorrección con el personal superior, compañeros, compañeras, personal subordinado, ciudadanos o ciudadanas.
- El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones cuando no afecte al servicio, a los compañeros y compañeras o a la ciudadanía.
- El incumplimiento de deberes u obligaciones, cuando no constituya falta grave o muy grave.
- El descuido en el cumplimiento de las disposiciones expresas sobre seguridad y salud.
- La falta de asistencia injustificada cuando no constituya falta grave o muy grave.

2. Faltas graves:

- La falta de tres días no justificados, consecutivos o no, al trabajo en el plazo de un mes natural.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La embriaguez o toxicomanía, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- El incumplimiento en el trabajo de las normas de prevención de riesgos laborales que ocasione accidente o daños a las personas o a las cosas.
- El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
- El incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios cuando no constituya falta muy grave.
- La grave desconsideración con el personal superior, compañeros, compañeras, personal subordinado, usuarias o usuarios.
- Los daños o el deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o documentación, cuando se produzcan por negligencia inexcusable.

• El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

3. Faltas muy graves:

• El incumplimiento del deber de acatamiento a la Constitución y al Estatut d'Auto-nomia de la Comunitat Valenciana, en el ejercicio de sus funciones.

• Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, re-ligión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lu-gar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia per-sonal o social.

• El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

• El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

• La emisión de informes y la adopción de resoluciones o acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración o a la ciudadanía.

• La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que ten-gan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función. Especialmente, el quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos al centro o institución o a la intimidad personal de los usuarios o las usuarias y a la información relacionada con su proceso y estancia en las instituciones o centros sanitarios.

• La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasifi-cados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

• El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes a su cuerpo, agru-pación profesional funcionarial o escala o de aquellas que le hubieran sido encomendadas.

• La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

• La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

• La prevalencia de la condición de personal empleado público para obtener un be-neficio indebido para sí o para otro.

• La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

• La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga o el incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en dicha situación.

• El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

• La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

• El acoso laboral.

• El uso excesivo o arbitrario en el uso de la autoridad que cause perjuicio al servicio o al personal a su cargo.

• La agresión grave a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de las funciones.

• El consumo de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que, en el ejercicio de sus funciones, ponga en peligro la integridad física de otras personas.

• Causar intencionalmente daños graves al patrimonio de la administración, sancio-nándose de la misma forma los causados por negligencia cuando, atendiendo a su entidad, puedan ser calificados como muy graves.

• Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas y que resulte decisivo para la adopción de una resolución manifiestamente ilegal.

• La realización, dentro de la jornada laboral, de manera reiterada o con ánimo de lucro de otro tipo de actividades personales o profesionales.

• Incumplir las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos la-borales causando daños a la integridad física de otras personas.

• La falta de asistencia durante más de cinco días continuados o la acumulación de siete faltas en dos meses sin autorización ni causa justifi-cada.

• El notorio incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcio-namiento de los servicios.

•

• En general, el fraude, deslealtad y cualquier comportamiento que suponga trasgre-sión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

• La imprudencia o negligencia en el trabajo cuando de ellas deriven perjuicios gra-ves a los compañeros y compañeras o a la ciudadanía.

#### ARTÍCULO 46. SANCIONES

La determinación del alcance de cada sanción, dentro de la graduación que se establece en el apartado primero, se efectuará tomando en consideración el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

La imposición de sanciones, por la comisión de las faltas descritas, previo el procedimiento establecido, se estructura de la siguiente forma:

1. Por faltas leves

• Apercibimiento escrito.

• Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves

• Suspensión de empleo y sueldo de entre tres días y tres años.

• Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera o desarrollo profe-sionales, con el descenso de un grado o en su defecto, prohibición de obtenerlo durante los siguientes dos años.

• Pérdida del destino definitivo.

3. Por faltas muy graves

• Suspensión de empleo y sueldo de entre tres años y un día, y seis años.

• Prohibición de concurrir a procedimientos de promoción o traslado entre uno y tres años, con pérdida del destino definitivo.

• Despido.

#### CAPÍTULO XI DERECHOS SINDICALES

##### ARTÍCULO 47. INFORMACIÓN SINDICAL

El CHGUV facilitará al personal la posibilidad de exponer en lugar idóneo propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. A tal efecto dispondrán de espacio suficiente. Fuera de este lugar queda prohibida la fijación de los mencionados comunicados. Se facilitará a la Dirección del CHGUV copia de dichos comunicados para su conocimiento.

**ARTÍCULO 48. DERECHO DE REUNIÓN**

El CHGUV respetará el derecho de reunión de sus trabajadores/as y aceptará la celebración de asambleas dentro de su recinto y durante las horas de trabajo necesarias, con previo conocimiento de la Dirección; dichas asambleas deberán ser convocadas por el Comité de Empresa, las centrales sindicales reconocidas o a petición del 33 % del personal de la plantilla del centro en caso de asamblea general, o el 33% del estamento en caso de asamblea estamental, garantizando el personal su orden y la debida asistencia en los servicios.

**ARTÍCULO 49. GARANTÍAS SINDICALES**

1. El CHGUV y el personal sujeto al presente convenio, se regirán en lo no dispuesto en el mismo por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias en esta materia, si bien las horas reconocidas a los/as representantes sindicales para el ejercicio de sus funciones se ampliarán hasta un total de 60 mensuales. Además, el CHGUV reconocerá a las centrales sindicales que hayan obtenido un porcentaje de votos superior al 10% de la plantilla el derecho anteriormente reconocido a la persona delegada que dichas centrales sindicales designen en su representación.

Asimismo, será de aplicación lo dispuesto en el Pacto entre la Dirección del CHGUV y las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa del CHGUV sobre acumulación del crédito horario para el ejercicio de la función representativa de los empleados públicos y uso del correspondiente permiso, suscrito con fecha de 22 de julio de 2014.

2. Se pacta en el presente convenio la posibilidad de acumular las horas de los distintos o las distintas miembros del Comité de Empresa y delegados/as de personal en uno/a o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados/as de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración, quedando obligadas las centrales sindicales a comunicar a la Dirección el referido acuerdo con la antelación necesaria, para efectuar la sustitución o sustituciones correspondientes.

3. Los delegados y delegadas de las centrales sindicales referenciados en el apartado 1 tendrán las mismas garantías sindicales que los miembros del Comité de Empresa, pudiendo transferir el o la delegado/a sindical sus horas a la persona que designe en cada ocasión, según las necesidades, pudiendo asimismo ser acumuladas en el delegado sindical las horas correspondientes a los miembros del Comité de Empresa.

4. La retribución de los/as representantes sindicales que por dispensa, se dediquen con exclusividad a funciones sindicales comprenderá: el sueldo base, antigüedad, complemento de destino, complemento específico, complemento de carrera o desarrollo profesional, componentes de nocturnidad, festividad y turnicidad, y complemento de atención continuada que correspondan en función de la organización del trabajo en su unidad, tomando como referencia la media de los últimos seis meses.

**CAPÍTULO XII SISTEMA RETRIBUTIVO****ARTÍCULO 50. DISPOSICIONES GENERALES**

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas del personal en dinero o en especie, en contraprestación a la prestación profesional de sus servicios por cuenta del CHGUV, tanto si retribuyen el trabajo efectivo como los periodos de descanso computables como de trabajo.

Las condiciones retributivas pactadas en este convenio absorben y compensan cualesquiera otras retribuciones que el personal tuviera derecho a percibir como consecuencia de normativas diferentes a las expresamente pactadas en el mismo.

Ninguna persona trabajadora incluida en el ámbito del convenio podrá percibir cantidad alguna que no se derive de cualquiera de los conceptos retributivos a que se refiere el presente convenio o legislación aplicable.

La retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por días se percibirá en proporción a la jornada efectivamente realizada.

**ARTÍCULO 51. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

La estructura retributiva básica es la siguiente:

**1. Retribuciones básicas****1.1. Sueldo base**

Es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía viene referida a los grupos/subgrupos de titulación en la Ley de Presupuestos.

**1.2. Trienios**

Consisten en una cantidad que será igual para cada subgrupo o grupo de clasificación profesional por cada tres años de servicio y cuya cuantía viene establecida en la Ley de Presupuestos.

En el caso del personal fijo se reconocerán los servicios prestados en otras Administraciones públicas en los términos previstos en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre.

En el caso del personal laboral no fijo el importe del complemento de antigüedad a percibir se calculará en términos equivalentes a lo previsto en el párrafo anterior.

A efectos de antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados en cualquier relación de empleo en las Administraciones públicas y órganos constitucionales y análogos autonómicos, así como en los organismos y entidades del sector público, excluidas las sociedades mercantiles de capital público.

Los efectos económicos de los trienios se producirán a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que se perfeccionen.

**1.3. Pagas extraordinarias**

Se devengan y perciben de acuerdo con la Ley de Presupuestos: se componen de una mensualidad completa de sueldo base y trienios, y complemento de destino.

**2. Retribuciones complementarias del puesto de trabajo****2.1. Complemento de destino**

Retribuye el nivel (entre 1 y 30) asignado a la plaza, de acuerdo con la Ley de Presupuestos.

**2.2. Complemento específico**

Retribuye las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Las cuantías establecidas para cada categoría retribuyen de forma conjunta todas las condiciones particulares del puesto.

**3. Pagas adicionales**

Se devengan y perciben de acuerdo con la Ley de Presupuestos; en los meses de junio y diciembre se abonarán sendas pagas adicionales por importe igual al complemento específico mensual o fracción proporcionalmente devengada.

**4. Complementos por desempeño en horario o jornada diferentes de la habitual**

Retribuyen la prestación efectiva del trabajo en las condiciones definidas para cada concepto:

**4.1. Componentes de festividad, nocturnidad y turnicidad**

Retribuyen la prestación efectiva del trabajo de personal no facultativo en días festivos, en periodo nocturno o en régimen de trabajo a turnos, respectivamente. La turnicidad solo corresponde al trabajo a turnos conforme se regula en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se devenga de acuerdo con las tablas retributivas de la conselleria con competencias en materia de Sanidad, que considera como noches especiales las del 24 y 31 de diciembre; y festivos especiales 24, 25 y 31 de diciembre, y 1 y 6 de enero.

Al personal de Enfermería de turno fijo que por necesidades organizativas tenga que desplazar su jornada de la mañana a la tarde y viceversa, se le reconocerá, previa certificación, el complemento de turnicidad en los términos previstos en la regulación de la conselleria con competencias en materia de Sanidad.

#### 4.2. Complemento de atención continuada (jornada complementaria)

Retribuyen la prestación de servicios de atención continuada o guardias y comprenden la totalidad de circunstancias inherentes a este tipo de organización del trabajo (art. 20.8).

Se devenga de acuerdo con las tablas retributivas de la conselleria con competencias en materia de Sanidad.

#### 4.3. Complemento de jornada especial en atención continuada

Retribuye la prestación de servicios de atención continuada mediante la asignación de la jornada especial regulada en el art. 21.1 y comprende la totalidad de circunstancias inherentes a este tipo de organización del trabajo.

Su importe mensual será el equivalente al sumatorio ( $\Sigma$ ) correspondiente a 34 horas laborables y 24 horas festivas.

Cada hora de la jornada especial realizada los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero, se incrementará en la misma cantidad en que se incrementa la hora de guardia del personal facultativo en estos festivos de especial consideración.

#### 4.4. Complemento de prolongación de jornada

Retribuye la asignación de la jornada especial regulada en el art. 20.7 y se cifra en un 10 % de la retribución íntegra anual (a estos efectos compuesta exclusivamente por salario base, complemento de destino y complemento específico).

#### 4.5. Complemento "Vacaciones"

Consiste en un complemento adicional a las retribuciones básicas y complementarias, que se abona durante el mes de vacaciones y comprende para quien los viniera percibiendo el complemento de turnicidad, y un promedio de los seis meses anteriores de las guardias y de los complementos de festividad y nocturnidad. A estos solos efectos el permiso de maternidad, lactancia y paternidad serán neutros por lo que se computarán los seis meses anteriores a su disfrute.

#### 5. Complementos por cantidad o calidad de trabajo

Son aquellos que se perciben en función de la realización circunstancial de una mayor jornada, del rendimiento, del desempeño de determinadas funciones o programas, así como de determinados objetivos. Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales:

##### 5.1. Programas especiales o autoconcierto

Se regirán por la normativa específica y de acuerdo con las directrices de la conselleria con competencias en materia de Sanidad.

##### 5.2. Jefatura de la guardia

##### 5.3. Horas extraordinarias

Cuando no se compensen en tiempo, se abonarán conforme al valor hora ordinaria de la plaza básica de la categoría profesional, calculado de la siguiente forma:

$$\text{Valor hora ordinaria} = \frac{\text{Sueldo base + trienios + C. de destino + C. específico} + \text{C. de carrera o desarrollo profesional}}{\text{Horas de jornada anual ordinaria}}$$

##### 5.4. Complemento por incentivos o productividad

Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa en el desempeño del trabajo. Su régimen jurídico es el establecido en la Ley del Consell que regule la Función Pública Valenciana y en la Ley de Presupuestos.

#### 6. Complemento carrera/desarrollo profesional

Están destinados a retribuir el grado de carrera o desarrollo profesionales alcanzados en los términos de sus respectivas normas reguladoras. Sus importes serán los establecidos anualmente en las leyes de presupuestos.

#### 7. Complementos personales de garantía y transitorios CPG / CPT

#### 8. Extrasalariales

Los gastos realizados por el personal por razón del servicio así como los extraordinarios, serán compensados de conformidad con lo previsto al efecto en el Decreto 24/1997, de 11 de febrero, del Gobierno Valenciano, sobre indemnizaciones por razón del servicio y gratificaciones por servicios extraordinarios.

#### 9. Retribuciones diferidas

Las cantidades destinadas, en su caso, a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivos tendrán, a todos los efectos, la consideración de retribución diferida.

El abono de los componentes retributivos ligados a la efectiva realización de trabajo que requiera su certificación se liquidará en la nómina del mes siguiente al de la prestación.

#### ARTÍCULO 52. COMPLEMENTOS PERSONALES O TRANSITORIOS DE GARANTÍA (CPG/CPT)

1. Al personal que tenga reconocido con anterioridad a 31/12/2006 un complemento personal de garantía, se le mantendrá en sus mismos términos. Este complemento no podrá ser absorbido ni compensado por los incrementos anuales pactados o fijados por disposición legal.

Tan sólo será compensable o absorbible con los incrementos que pueda experimentar el trabajador/a por los siguientes conceptos:

- Cambio de grupo, subgrupo, nivel de complemento de destino o puesto de trabajo.
- Introducción de nuevos conceptos retributivos o modificación de los existentes.
- Aplicación de nueva valoración económica de plazas.

2. Complemento de garantía en situaciones de especial protección.

En las situaciones de embarazo, lactancia o violencia de género, así como en la situación correspondiente al permiso de maternidad o paternidad, en las que proceda la exención de guardias o el cambio o adaptación de puesto de trabajo que comporten la no percepción de los complementos de atención continuada correspondientes, se garantiza un complemento retributivo cuyo contenido es el previsto en el capítulo correspondiente.

**ARTÍCULO 53. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO Y TRANSPORTE**

Se percibirán por los mismos conceptos y en las mismas cuantías que establezcan las disposiciones generales vigentes que regulan esta materia respecto del personal empleado público de la Administración del Consell.

Los conceptos de desplazamiento y transporte que actualmente se perciben, se declaran a extinguir y se fijan en las mismas cuantías establecidas para 1997.

**ARTÍCULO 54. AUSENCIAS Y FALTAS DE PUNTUALIDAD**

La deducción proporcional de haberes por ausencias o faltas de puntualidad no tiene carácter sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pueda corresponder, y se realizará de acuerdo con lo previsto en la Ley de Presupuestos.

**ARTÍCULO 55. INFORMACIÓN AL PERSONAL**

Cada año se facilitará a todas las personas trabajadoras información sobre su situación laboral, clasificación, retribuciones mínimas, pluses, etc. y el promedio del salario hora del año anterior.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****PRIMERA**

Durante la vigencia del convenio colectivo se aplicarán las variaciones retributivas previstas con carácter general en la Ley de Presupuestos de la Generalitat.

**SEGUNDA**

El cómputo de la jornada ordinaria de trabajo efectivo establecida en el artículo 20.1 del presente convenio se realizará en los mismos términos que tiene establecida la conselleria con competencias en materia de Sanidad para el personal de instituciones sanitarias.

Si, durante la vigencia del presente convenio, se llevara a término en el ámbito de las instituciones sanitarias dependientes de la conselleria con competencias en materia de Sanidad, una modificación en esta materia, se iniciará la negociación del oportuno proceso de adaptación al personal del CHGUV.

**TERCERA**

Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas. Cualquiera de las partes podrá proponer que se incluya en este Convenio cualquier mejora, mediante el procedimiento correspondiente, que pudiera devenir de una norma de ámbito estatal o autonómico. El CHGUV podrá establecer mejoras que se orienten a que su personal obtenga un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con el mismo, previos los informes preceptivos establecidos en la normativa vigente.

**CUARTA**

Las mejoras que sean de aplicación en materia de reducción de jornada en la conselleria con competencias en materia de Sanidad y no estén recogidas en el artículo 26 del convenio colectivo, serán de aplicación en el CHGUV, en los mismos términos y condiciones que establezca la conselleria con competencias en materia de Sanidad para su personal.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS****PRIMERA**

Al personal que le fuera de aplicación el Convenio colectivo vigente en 1989 se le continuará abonando el primer trienio que se perfeccionó después del día primero de enero de 1990, en la cuantía fijada en el Convenio colectivo vigente en 1989, siendo los siguientes que se perfeccionen abonados según la cuantía que se fija en este convenio. No obstante, desde el 1 de enero de 1991 al personal facultativo se le abonarán los trienios según los importes fijados en la Ley de Presupuestos para el grupo A de titulación. Este componente no formará parte de las pagas extraordinarias.

**SEGUNDA**

1. Durante la vigencia del convenio colectivo, a los efectos establecidos en el artículo 52 sobre complementos personales de garantía, cuyas retribuciones (salario base, complemento de destino y específico) en cómputo anual experimenten un incremento superior al previsto en la Ley de Presupuestos de la Generalitat sobre las retribuciones del ejercicio anterior, les será de aplicación la absorción y compensación del CPG que percibieran.

2. Los complementos retributivos y garantías salariales de las situaciones de incapacidad temporal y de adaptación del puesto de trabajo que tenga por causa la situación de embarazo y lactancia previstos en este Convenio, tendrán efectos económicos desde el 1 de enero de 2017.

**TERCERA**

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que el capítulo IX se encuentra limitado por la normativa en vigor a la fecha de su firma, lo que les ha impedido pactar beneficios sociales para el personal del CHGUV más allá de los límites legal o reglamentariamente establecidos al efecto.

No obstante es interés de ambas partes que, si dichos límites normativos quedaran derogados total o parcialmente, los beneficios sociales previstos en los artículos 33 a 37 y 40 recuperen su aplicabilidad.

**CUARTA**

1. En la primera sesión ordinaria de la Comisión paritaria de personal, que se convocará en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor de este convenio, se presentará informe de la Dirección sobre la definición de las plazas de gestión administrativa que, de acuerdo con el contenido de sus funciones, puedan ser reclasificadas del subgrupo C2 (personal auxiliar administrativo) al C1 (personal administrativo).

2. Asimismo, las plazas de personal administrativo, subgrupo C1, ocupadas por personal que se jubile, mantendrán esta clasificación en la plantilla de plazas.

3. Se convocará un proceso de promoción interna por concurso de méritos para acceder a dichas plazas.

**QUINTA**

El CPG que corresponda al puesto de trabajo como resultado de su homologación con el puesto de trabajo equivalente de la conselleria con competencias en materia de Sanidad se absorberá de acuerdo con el régimen jurídico vigente en cada momento.

**SEXTA**

Se mantiene en vigor el régimen de los complementos personales de unificación definidos en el apartado 1º de la disposición transitoria 4ª del II convenio colectivo (Boletín Oficial Provincia de València núm. 101 de 30/04/2007). El personal fijo que ocupa plaza de facultativo especialista, que a la firma del presente convenio mantenga el complemento específico A, podrá solicitar prestar la jornada correspondiente al complemento específico de la plaza (C).

**SEPTIMA**

Si se llevara a término en el ámbito de las instituciones sanitarias de la conselleria con competencias en materia de Sanidad un encuadramiento de categorías profesionales en grupos de titulación distintos a los actuales o la actualización de la denominación de categorías profesionales, se realizará el oportuno proceso de adaptación.

OCTAVA

De acuerdo con lo previsto en el art. 8 de los Estatutos del CHGUV, a su personal le será computado, a efectos de obtención de beneficios sociales, el tiempo de servicios prestados bajo cualquiera de sus formas jurídicas, anteriores a la constitución del Consorcio como entidad de Derecho Público con personalidad jurídica propia.

Si, durante la vigencia de este convenio, en el ámbito de la conselleria con competencias en materia de Sanidad, se alcanzara un acuerdo relacionado con los derechos sindicales, se iniciará una negociación para adaptar dicho acuerdo al ámbito del CHGUV.

NOVENA

En tanto no se creen no se creen seis nuevas plazas de supervisión general, previa autorización de la conselleria con competencias en materia de Hacienda, para adoptar el modelo de supervisión de enfermería establecido por la conselleria con competencias en materia de Sanidad, continuará en vigor el sistema de atención continuada de supervisión de Enfermería que venía desarrollándose antes de la entrada en vigor del presente convenio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Quedan derogados cualesquiera pactos o acuerdos que se opongan a lo previsto en este convenio colectivo.