

IV CONVENIO COLECTIVO CONSORCI HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARI DE VALÈNCIA - CHGUV

Este documento ha sido redactado en cumplimiento de los compromisos adquiridos en virtud del I Plan de igualdad del CHGUV, aprobado mediante Acuerdo de la Presidencia del Consejo de Gobierno del Consorci Hospital Universitari de València, con carácter informativo y divulgativo; por lo que no sustituye a la versión publicada en el *Boletín Oficial de la Provincia de Valencia* núm. 80 de 4 de abril de 2014, que tiene plena eficacia jurídica.

ÍNDICE

Capítulo I. Ámbito y disposiciones generales

- Artículo 1. Ámbito funcional y geográfico
- Artículo 2. Ámbito personal
- Artículo 3. Ámbito temporal
- Artículo 4. Denuncia y prórroga
- Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Capítulo II. Organización del trabajo

- Artículo 6. Organización del trabajo.

Capítulo III. Comisiones de interpretación y seguimiento.

- Artículo 7. Comisión de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio (CIVEA).
- Artículo 8. Comisiones delegadas
 - 8.1. Comisión de gestión de ayudas sociales
 - 8.2. Comisión para la igualdad

Capítulo IV. Planificación, ordenación y gestión del empleo público

- Artículo 9. Planificación y ordenación del empleo público.
- Artículo 10. Acceso al empleo público
- Artículo 11. Sistemas de provisión
 - 11.5. Supuestos de movilidad
 - 11.5.1. Movilidad funcional obligatoria
 - 11.5.2. Movilidad funcional por protección de la salud
 - 11.5.3. Movilidad funcional voluntaria
- Artículo 12. Contratación de duración determinada
- Artículo 13. Jubilación
- Artículo 14. Permuta
- Artículo 15. Carrera y desarrollo profesionales
- Artículo 16. Formación
- Artículo 17. Sistema de gestión del desempeño

Capítulo V. Organización del tiempo de trabajo

- Artículo 18. Tiempo de trabajo
- Artículo 19. Jornada laboral ordinaria
 - 19.1. Determinación de la jornada anual
 - 19.2. Horarios de trabajo y descansos
 - 19.3. Planilla
 - 19.4. Coeficiente de jornada nocturna
 - 19.5. Días de consideración singular
- Artículo 20. Prolongación de jornada
- Artículo 21. Jornada para la atención continuada
 - 21.1. Jornada especial del personal facultativo
 - 21.2. Jornada complementaria
- Artículo 22. Atención continuada localizada de enfermería
- Artículo 23. Horas extraordinarias
- Artículo 24. Seguimiento y evaluación

Capítulo VI. Vacaciones, permisos y excedencias

- Artículo 25. Vacaciones anuales
- Artículo 26. Permisos retribuidos
- Artículo 27. Permisos no retribuidos
- Artículo 28. Excedencias
 - 28.1. Excedencia forzosa
 - 28.2. Excedencia por incompatibilidad
 - 28.3. Excedencia voluntaria
 - A. Excedencia voluntaria por interés particular
 - B. Excedencia por cuidado de hijo/a

- C. Excedencia por cuidado directo de familiar
- D. Excedencia por agrupación familiar
- E. Excedencia por estudios
- F. Excedencia por formación sujeta al RD 1146/2006
- G. Excedencia voluntaria por prestar servicios en administraciones públicas en

régimen de empleo temporal

Artículo 29. Reducciones de jornada

Capítulo VII. Protección de la salud y prevención de riesgos laborales

Artículo 30. Salud y seguridad en el trabajo

Artículo 31. Servicios de prevención

Artículo 32. Comité de seguridad y salud

Artículo 33. Protección de la salud

Capítulo VIII. Beneficios sociales

Artículo 34. Complemento por incapacidad temporal

Artículo 34 Bis. Complemento por incapacidad temporal

Artículo 35. Incapacidad permanente total para la profesión habitual

Artículo 36. Prestación por maternidad

Artículo 37. Plan de pensiones

Artículo 38. Anticipos y préstamos

Artículo 39. Ayuda de guardería y de estudios

Artículo 40. Fondo social

Artículo 41. Uniformes

Artículo 42. Cafetería y comedores

Artículo 43. Cobertura de riesgo

Capítulo IX. Medidas orientadas a la protección integral de las empleadas y los empleados

Artículo 44. Modificación de las condiciones de trabajo por razón de violencia de género

Artículo 45. Faltas de asistencia por razón de violencia de género.

Artículo 46. Excedencia por violencia de género

Artículo 47. Políticas de igualdad

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 48. Régimen y procedimiento

Artículo 49. Faltas

49.1. Faltas leves

49.2. Faltas graves

49.3. Faltas muy graves

Artículo 50. Sanciones

50.1. Por faltas leves

50.2. Por faltas graves

50.3. Por faltas muy graves

Capítulo XI. Derechos sindicales

Artículo 51. Información sindical

Artículo 52. Derecho de reunión

Artículo 53. Garantías sindicales

Capítulo XII. Sistema retributivo

Artículo 54. Disposiciones generales

Artículo 55. Estructura retributiva

55.1. La estructura retributiva básica

55.2. El régimen retributivo específico del personal facultativo

Artículo 56. Complementos personales o transitorios de garantía (CPG/CPT)

Artículo 57. Indemnizaciones por razón de servicio y transporte

Artículo 58. Ausencias y faltas de puntualidad

Artículo 59. Abono de nómina

Artículo 60. Información al personal

Disposiciones adicionales

Primera
Segunda
Tercera
Cuarta
Quinta
Sexta
Séptima
Octava
Novena
Décima

Disposiciones transitorias

Primera
Segunda
Tercera
Cuarta
Quinta
Sexta
Séptima
Octava

Disposición derogatoria única

C

F

G

U

V

IV CONVENIO COLECTIVO CONSORCI HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARI DE VALÈNCIA -CHGUV-

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 *Consorti Hospital General Universitari de València* (en adelante CHGUV) y los centros y dispositivos 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;
2. El personal laboral mientras desempeñe nombramiento como directivo del CHGUV;
3. Quienes ocupen plazas asistenciales vinculadas a otras de carácter docente;
4. El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público;
5. El personal religioso, de cualquier confesión, cuya prestación de servicios se encuentra regulada por convenios, acuerdos o contratos entre las administraciones públicas y las entidades religiosas e iglesias;
6. Quienes colaboren con el CHGUV en régimen de voluntariado o en el marco de programas de cooperación;
7. 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 de los servicios públicos de empleo.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL

El convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación mediante resolución del órgano directivo competente de la Generalitat en el diario oficial correspondiente, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015.

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 de acuerdo con la normativa vigente, 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.

Las condiciones pactadas en este convenio sustituyen de forma global e incondicional a las acordadas en anteriores convenios que son, por tanto, íntegramente sustituidas por las contenidas en este texto.

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, incluidas las áreas y unidades de gestión clínica, sin perjuicio de los derechos de información y negociación reconocida a las personas trabajadoras y a sus representantes en el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección del CHGUV garantizará que la prestación de funciones en los distintos centros y dispositivos del Departamento de Salud se realizará de forma equitativa entre los/as profesionales de cada servicio o unidad.

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

CAPÍTULO III COMISIONES DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO

ARTÍCULO 7. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO (CIVEA)

1. Naturaleza y composición

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

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.

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

Los miembros de la CIVEA deberán ser empleados/as públicos/as que presten servicios en el CHGUV. La representación de cada una de las partes podrá ser asistida por asesores/as en las reuniones.

2. Funciones

Le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones básicas:

1. Interpretación de las cláusulas del convenio o de sus acuerdos de desarrollo.
2. Vigilancia del cumplimiento de los pactos y acuerdos.
3. Realizar estudios o propuestas sobre las materias del convenio.
4. Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio.
5. Informar, previamente a su interposición y con carácter obligatorio en el plazo de dos meses las materias objeto de conflicto colectivo, en cuyo caso la convocatoria se realizará a instancia de cualquier parte u organización legitimada.

Asimismo, le corresponde las siguientes funciones:

1. Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal del CHGUV.
2. 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.
3. Emitir los informes, estudios o propuestas que le requiera la Dirección o el Comité de Empresa.
4. Sistemas de productividad.
5. Estudio sobre la evolución del empleo en el ámbito del convenio.

6. Actualización del contenido del convenio para adaptarlo a los cambios legales o normativos.
7. Sin perjuicio de las previsiones de actualización salarial dentro de los escenarios presupuestarios anuales, le corresponde la negociación de las condiciones económicas que puedan aplicarse en desarrollo del convenio.
8. Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el convenio o en los acuerdos de desarrollo.

3. Procedimiento

La CIVEA tendrá su sede en la Dirección de Recursos Humanos que actuará como Secretaría Permanente. De entre sus miembros se designará un/a presidente/a que, en periodos anuales alternos, corresponderá a la parte social y a la Dirección del CHGUV, así como un/a presidente/a suplente.

Se reunirá con carácter ordinario cada cuatro meses y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad de la parte social o la Dirección del CHGUV con, al menos, una antelación de dos días hábiles, y la reunión se celebrará dentro de los siete días hábiles posteriores a la convocatoria. Las cuestiones o asuntos a incluir en el orden del día se remitirán a la Secretaría Permanente con al menos diez días de antelación a la fecha de convocatoria de la reunión.

La CIVEA se dotará de un reglamento de funcionamiento. Se extenderá acta de las reuniones.

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 CIVEA no afectará en modo alguno a las competencias propias y de negociación del Comité de Empresa en su calidad de representación unitaria del personal, ni a las funciones que expresamente se le encomiende en desarrollo del convenio.

Tampoco afectará al ejercicio de las competencias de negociación que corresponden a las organizaciones sindicales legitimadas, en los términos del Título III del Estatuto de los Trabajadores.

4. Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos

Las partes reconocen que los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos pueden ofrecer alternativas o respuestas eficientes en el marco de las relaciones laborales, cuando en la CIVEA o mediante la interlocución de la Dirección con la representación unitaria del personal no ha sido posible resolverlos.

Asimismo, las partes reconocen que el CHGUV, en tanto entidad de Derecho Público, ordena su actividad de acuerdo, entre otros, al principio de legalidad que establece restricciones en la toma de decisiones.

Las partes reconocen a la CIVEA como el órgano al que dirigirse previa y preceptivamente para la resolución de conflictos colectivos o de interpretación del convenio. Y en tal sentido se comprometen a negociar en esta Comisión cuantas materias susceptibles de conflicto colectivo se puedan generar.

En caso de que en la CIVEA no se dé solución al conflicto o agotado el plazo de dos meses, las partes podrán proponer la puesta en marcha de un procedimiento de mediación. La negativa de cualquiera de ellas a aceptar el contenido del dictamen o recomendación deberá ser motivada. El dictamen del mediador/a y las posiciones de las partes se harán públicos.

El acuerdo logrado 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, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o recomendación tuviesen la legitimación que les permita convenir, en el ámbito del conflicto, un pacto o acuerdo.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación de acuerdo con la Ley.

ARTÍCULO 8. COMISIONES DELEGADAS

En el seno de la CIVEA podrán constituirse cuantas comisiones delegadas de carácter técnico se estime conveniente para una mejor administración o desarrollo del convenio, o para tratar específicamente de alguna de las funciones detalladas en el artículo 7.2.

8.1 COMISIÓN DE GESTIÓN DE AYUDAS SOCIALES

1. Naturaleza, funciones y composición

En el ámbito de la CIVEA se constituye una comisión específica cuyo objeto es gestionar todas las ayudas sociales destinadas por el CHGUV a sus profesionales.

Su composición será paritaria y la representación de la parte social será proporcional a la de la CIVEA.

2. Procedimiento

Esta Comisión tendrá su sede en la Dirección de Recursos Humanos que actuará como Secretaría Permanente. La presidencia de la Comisión corresponde al directivo/a con competencias en gestión presupuestaria del personal y dirimirá con su voto de calidad los empates.

Su funcionamiento se ajustará a los reglamentos de cada tipo de ayuda.

8.2 COMISIÓN PARA LA IGUALDAD

1. Naturaleza y composición:

En el ámbito de la CIVEA se constituye una Comisión específica para la igualdad que velará en el ámbito del convenio 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.

Su composición será paritaria y la representación de la parte social será proporcional a la de la CIVEA.

2. Funciones:

1. Dirigir, en su caso, al órgano competente, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias que pueda identificar para su corrección.
2. 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.

3. Procedimiento:

Esta Comisión tendrá su sede en la Dirección de Recursos Humanos que actuará como Secretaría Permanente. La presidencia de la Comisión corresponderá a la persona que designe la Dirección de entre personas que presten servicios en el CHGUV.

CAPÍTULO IV PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

ARTÍCULO 9. PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

9.1. De acuerdo con la autorización prevista en el art 37.1. Ley 7/2007 EBEP 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.

9.2. El CHGUV ordenará sus recursos humanos estructurales a través de instrumentos organizativos o plantilla de plazas que detallarán las siguientes características: denominación de plazas tipo y, en su caso, plazas singulares, grupos de clasificación profesional, titulación o requisitos para su desempeño, sistemas de provisión, retribuciones básicas y complementarias, y las unidades o áreas. Este instrumento o plantilla será público.

9.3. En el marco de las previsiones y limitaciones establecidas por las leyes de presupuestos y de acuerdo con la planificación de los recursos humanos, se aprobarán bienalmente ofertas de

empleo público, con los objetivos de adecuar las dotaciones de personal a las necesidades organizativas, y de reducir la temporalidad del empleo público.

ARTÍCULO 10. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

10.1. La selección de personal laboral fijo se efectuará mediante convocatoria pública, con sujeción a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

En concreto, el CHGUV garantizará los siguientes principios en su actuación: publicidad de las convocatorias y sus bases; transparencia; imparcialidad y profesionalidad de los y de las miembros de los órganos de selección; independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección; adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar; y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Las convocatorias podrán articularse mediante oposición, concurso-oposición o por concurso. La fase de concurso no podrá ser determinante en el resultado de la convocatoria.

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.

10.2. 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 como laboral 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.

10.3. En los términos previstos en el art. 61.7 del EBEP, las organizaciones sindicales con representación en el CHGUV podrán colaborar en el desarrollo de los procesos selectivos. La Dirección les facilitará la información que se publique en los tablones de anuncios y web corporativa, en especial la referente a bases, programas y participantes. Las organizaciones sindicales deberán respetar escrupulosamente las condiciones que se establezcan para el uso de esta información, citando siempre al CHGUV como fuente.

ARTÍCULO 11. SISTEMAS DE PROVISIÓN

11.1. 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.

11.2. Las convocatorias de provisión por concurso se publicarán en el DOCV 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.

Las convocatorias de provisión de plazas básicas y de jefatura se realizarán con periodicidad bienal. Las convocatorias de plazas de jefatura preverán un sistema periódico de evaluación.

11.3. Las convocatorias de provisión por libre designación se publicarán en el DOCV y consistirán 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.

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

11.5. Supuestos de movilidad

11.5.1. Movilidad funcional obligatoria.

La Dirección del CHGUV podrá hacer uso de la movilidad funcional de las personas trabajadoras exclusivamente en los supuestos siguientes:

- a. Por razones técnicas, previo informe de la comisión correspondiente.
- b. 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 o geográfica 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.

11.5.2. Movilidad funcional por protección de la salud.

En la CIVEA se negociarán los criterios generales para articular procedimientos que atiendan las necesidades de los/as profesionales por razón de protección a la salud, protección integral de la mujer y de la maternidad.

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.

11.5.3. 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, conducta profesional y capacidad.

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

Se percibirán las retribuciones de la plaza desempeñada, excepto los trienios y complemento de carrera o desarrollo que se devengarán de acuerdo con la categoría de origen.

ARTÍCULO 12. CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA

Para la cobertura temporal de las plazas que se detallan en el párrafo siguiente, se articularán sistemas de provisión temporal de vacantes (bolsas de trabajo), con base en los principios de especialización, simplicidad y proporcionalidad respecto a la duración prevista, en donde se valoren elementos tales como la formación especializada en el ámbito del CHGUV, titulación, conocimientos, experiencia y se evalúen, de forma objetiva y documentada, las aptitudes y las competencias para el desempeño.

Se constituirán bolsas de trabajo para las siguientes plazas: básicas sanitarias de todos los grupos; básicas de gestión y servicios; y celadores.

En la CIVEA se negociarán los criterios generales de constitución, funcionamiento y vigencia de las bolsas de trabajo para la contratación de duración determinada.

ARTÍCULO 13. JUBILACIÓN

1. Como medida de fomento de empleo y en el contexto de las ofertas periódicas de empleo público, los/as trabajadores/as podrán acceder a la jubilación ordinaria en los términos, con los requisitos y garantías establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de Seguridad Social.

2. Las personas trabajadoras podrán acceder a la jubilación parcial en su categoría básica correspondiente, de acuerdo con lo que prevé el RD 1131/2002 (o normativa que lo sustituya) y

el Acuerdo colectivo suscrito el 28 de marzo de 2013, en los términos regulados en el artículo 8 del RDL 5/2013. 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.

Los/as jubilados/as parciales se jubilarán definitivamente en la fecha en la que, de acuerdo con las normas del Régimen General de la Seguridad Social, puedan acceder a la pensión de jubilación ordinaria en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor.

ARTÍCULO 14. PERMUTA

Sin perjuicio de los sistemas de movilidad y de provisión, el CHGUV podrá autorizar, previo informe favorable 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 se cumplan las siguientes condiciones:

- Se exigirá un periodo de carencia mínimo de un año con destino definitivo en la plaza.
- Las permutas no darán derecho a indemnización alguna, ni a consolidación de las retribuciones que se vinieran percibiendo.

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 15. CARRERA Y DESARROLLO PROFESIONALES

El CHGUV está adherido 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.

Las funciones de las comisiones de evaluación y seguimiento previstas en la normativa autonómica se atribuyen a la CIVEA.

ARTÍCULO 16. FORMACIÓN

1. El CHGUV se adhiere a los sistemas de formación continua y continuada gestionados por la Conselleria de Sanitat a través de la EVES y por la Diputación de Valencia, de acuerdo con las respectivas convocatorias. En todo caso, se garantizará la asistencia a acciones formativas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo 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. El CHGUV desarrollará un plan de formación propio para la adquisición de las competencias que se determinen como más relevantes a través del sistema de gestión del desempeño.

En la elaboración e implementación de este plan participarán las comisiones de docencia de las áreas clínicas y será informado en la CIVEA.

3. 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 o el responsable del área clínica autorizará o no la solicitud, con criterio de equidad y de acuerdo a circunstancias como:
 - 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.

Para la asistencia a las acciones formativas derivadas del plan de formación propio del CHGUV, el personal dispondrá de hasta 28 horas de permiso al año.

ARTÍCULO 17. SISTEMA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación de las competencias de las personas empleadas públicas, como procedimiento destinado a medir y valorar la conducta profesional, el rendimiento o el logro de resultados, viene formulada tanto en las normas generales que regulan el empleo público como en el marco sectorial sanitario.

Durante la vigencia del presente convenio se implantará en el ámbito del CHGUV un sistema de gestión del desempeño, con las siguientes características:

1. El proceso de implantación será progresivo, transparente y participativo, con la colaboración de la dirección y las organizaciones sindicales en la comisión de seguimiento constituida al efecto. Se iniciará en un área clínica a determinar, trasladándose posteriormente el modelo al resto de áreas, servicios y unidades del CHGUV, garantizando su universalidad.
2. Se desarrollará un plan de formación propio para la adquisición y mejora de aquellas competencias y habilidades que se reconozcan como más relevantes.
3. La evaluación ligada a este sistema de gestión del desempeño, cuando tenga una implantación efectiva, podrá vincularse a:
 - a. Procesos de promoción y reconocimiento profesional.
 - b. Retribución variable, mediante la productividad relacionada con los objetivos individuales de los acuerdos de gestión.

No obstante lo anterior, la evaluación del desempeño vinculada a la provisión de plazas se realizará de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias, en tanto el desarrollo reglamentario de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, no determine un sistema concreto.

CAPÍTULO V ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18. 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 19. JORNADA LABORAL ORDINARIA

19.1. Determinación de la jornada anual

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de treinta y siete horas y media semanales de promedio en cómputo anual.

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.

19.2. 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.

En aquellas unidades donde se establezcan jornadas de trabajo de más de nueve horas ordinarias diarias con el límite de 12, se respetará en todo caso el descanso entre jornadas. Ello requerirá 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 todo caso se respetarán los descansos diarios y semanales legalmente establecidos.

19.3. 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 propios, los descansos semanales y las salidas de noche.

Las planillas de las distintas unidades deberán garantizar:

- Las presencias necesarias para un servicio de calidad asistencial.
- Los límites legales de las jornadas de trabajo y de descanso correspondientes.
- Que las noches sean alternas.
- Un descanso de 24 horas entre dos jornadas de doce horas.
- La libranza de un fin de semana como mínimo por cada dos trabajados, entendiéndose como fin de semana a estos efectos el que permite el descanso desde la salida de turno de tardes 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. No obstante, podrán desarrollarse otras planillas sobre módulos o ciclos diferentes.

Las planillas se negociarán previamente con el Comité de Empresa y con el personal afectado, y tendrán vigencia anual desde el uno de enero, salvo que se acuerde otro periodo.

19.4. 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:

$$(\text{numTN} \times Z) + \text{numTD} = n$$

numTN = num. de horas de trabajo efectivo prestadas en horario nocturno

numTD = num. de horas de trabajo efectivo prestadas en horario diurno

n = jornada anual pactada

Z = coeficiente pactado

19.5. Días de consideración singular

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

ARTÍCULO 20. PROLONGACIÓN DE JORNADA

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.

Se retribuye mediante un complemento singular.

ARTÍCULO 21. JORNADA PARA LA ATENCIÓN CONTINUADA

A fin de garantizar la atención continuada a la ciudadanía se establecen dos sistemas de organización de este tiempo de trabajo.

21.1. JORNADA ESPECIAL DEL PERSONAL FACULTATIVO

Para garantizar la atención continuada, en aquellas unidades 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 doce horas continuadas, respetándose en todo caso los descansos de 12 horas entre jornadas y de 36 horas ininterrumpidas de descanso semanal.

La planificación anual de la jornada (calendario) se comunicará antes del uno de diciembre.

Su retribución se realizará mediante un complemento singular.

21.2. JORNADA COMPLEMENTARIA

Las partes firmantes, concededoras del modelo de prestación de atención continuada extendido en el Sistema Nacional de Salud, acuerdan establecer, como alternativa organizativa, la jornada complementaria.

En ningún caso esta jornada tendrá la condición ni 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.

El régimen concreto de prestación de la jornada complementaria, será el siguiente:

1. Atención continuada de presencia física

La jornada máxima complementaria obligatoria será, en cómputo anual, de 55 horas al mes (660 horas anuales). Mediante pacto individual voluntario, podrá ampliarse la jornada complementaria, de acuerdo con las necesidades asistenciales y organizativas.

El régimen de libranzas se articulará de forma que garantice los descansos mínimos legalmente establecidos. En todo caso, 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.

Cada módulo de 55 horas que supere las 660 horas de jornada complementaria anual dará 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 concreta duración.

Las guardias realizadas en domingo y 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.

Con objeto de contar con un mayor número de profesionales en la prestación de la atención continuada y de implicar al personal facultativo de mayor edad, los módulos de jornada complementaria podrán estructurarse, de acuerdo con las necesidades organizativas y asistenciales, en módulos de 15 a 20 horas y de 20 a 8 horas del día siguiente, entre otros.

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.

Los días de compensación adicional que no se disfruten, en ningún caso darán lugar a retribución.

2. Atención continuada localizada

Cuando la atención continuada se preste por el personal facultativo en la modalidad de localización y haya requerido la presencia física en el centro de trabajo durante más de dos horas continuadas que comprendan y concluyan más allá de las 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 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.

3. 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 manifiesten su voluntariedad.

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.

4. Módulos alternativos a la prestación de guardias/atención continuada

Aquellos/as facultativos/as que cumplan lo siguientes requisitos:

- ser mayor de 55 años;
- haber realizado guardias ininterrumpidamente durante siete de los últimos ocho años anteriores a dicha edad;
- que la atención continuada prestada por ellos fuera la máxima obligatoria con carácter general o, al menos, la máxima establecida en su servicio en caso de que fuera menor que aquélla; podrán solicitar la realización de módulos voluntarios incentivados de ampliación de jornada, como alternativa organizativa a la actividad de guardias.

La realización de estos módulos se autorizará en los casos en los que se considere oportuno articular actividad asistencial efectiva mediante esta modalidad y durante el periodo en que concurren esas circunstancias, procurando su distribución equitativa.

Los módulos serán, salvo pacto en contrario, tres mensuales, de 5 horas de trabajo efectivo cada uno.

El importe de su retribución será la prevista en las tablas retributivas de la Conselleria de Sanitat.

5. Exención de guardias

La obligación de realizar guardias finalizará cuando el/la facultativo/a 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 facultativo de la plantilla, podrá autorizarse la exención a los 50 años, en tanto se mantengan las circunstancias descritas.

6. Régimen jurídico

La regulación de la jornada complementaria para la atención continuada (guardias) en este convenio se basa en la Directiva 2003/88/CE y en el régimen jurídico de jornada regulada por el Estatuto Marco (disposición adicional 2ª), considerándose de aplicación supletoria para lo no regulado en este convenio.

ARTÍCULO 22. ATENCIÓN CONTINUADA LOCALIZADA DE ENFERMERÍA

El ámbito de aplicación de este epígrafe se circunscribe al personal de enfermería que realiza atención continuada en régimen de localización en cirugía cardiaca, hemodiálisis y hemodinámica u otras unidades en función de las necesidades asistenciales y organizativas.

Los módulos de atención continuada podrán ser de diferente duración, según la prestación concreta a que se refiera y la organización de la misma.

Las condiciones de prestación, en cuanto a jornada y descansos, serán las mismas que las reguladas para la atención continuada localizada del personal facultativo.

La retribución del módulo de localización del personal de enfermería para atención continuada será la establecida para estas prestaciones en la Conselleria de Sanitat.

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.

ARTÍCULO 23. HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en tiempo de descanso acumulable y, en su defecto, en la cuantía que se fije. La compensación en tiempo se realizará en la misma proporción en que se retribuya el valor de la hora extraordinaria sobre la ordinaria.

ARTÍCULO 24. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con carácter anual, la CIVEA estudiará el conjunto de jornadas especiales y tipos de ordenación de la jornada.

CAPÍTULO VI VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 25. VACACIONES ANUALES

El régimen de vacaciones será el siguiente:

- a) 22 días hábiles en el caso del personal sujeto a turno fijo de mañanas o tardes, o turno rodado de mañanas/tardes (ambos de lunes a viernes);
- b) Un mes natural en el caso de personal sujeto al resto de turnos rodados; en este se considerarán hábiles todos los días del año.

En ambos casos, el disfrute de las vacaciones se ajustará a las siguientes condiciones:

1. El periodo general será durante los meses de julio, agosto y septiembre. Excepcionalmente, cuando las necesidades organizativas así lo aconsejaren, previo acuerdo con el Comité de Empresa, podrá determinarse como periodo general los meses de julio y agosto.
2. No obstante, el personal podrá solicitar las vacaciones fuera del periodo general.
3. El periodo de vacaciones con carácter general, tanto para el turno fijo como para el turno rodado, coincidirá con el inicio y fin del mes natural o con el periodo comprendido entre el 16 de un mes y el 15 del siguiente.
4. La persona trabajadora, cuya sustitución no se prevea o pueda coordinarse con otros/as trabajadores/as de la misma unidad, podrá fraccionar las vacaciones en periodos no inferiores a siete días naturales consecutivos y hasta un máximo de 30 días naturales o 22 días hábiles, en su caso.
5. Las vacaciones se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural. Excepto en los siguientes supuestos:
 - a) Cuando por motivos excepcionales debidamente acreditados, se solicite su disfrute total o parcial durante el mes de enero del año siguiente en cuyo caso se requerirá informe del jefe de la unidad y se informará al Comité de Empresa.
 - b) Cuando al finalizar el año natural, el/la empleado/a se encuentre en situación de incapacidad temporal o permiso por maternidad y a causa de ello no hubiere disfrutado todo o parte del periodo reglamentario de vacaciones, las disfrutará obligatoriamente a partir del día siguiente al del alta médica o fin del permiso maternal.

La autorización de las vacaciones en los supuestos anteriores corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos.

6. El periodo de vacaciones quedará interrumpido en caso de incapacidad temporal o permiso por maternidad, reanudándose a continuación del alta si se produce dentro del periodo vacacional autorizado; el periodo restante se disfrutará cuando las necesidades del servicio lo permitan, de acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable.

7. La elección del turno de vacaciones se realizará siguiendo la rotación ya iniciada en años anteriores, de conformidad con la antigüedad en el grupo profesional o especialidad y dentro de la unidad o área correspondiente. En caso de concurrir la misma antigüedad de categoría en varias personas, se seguirá el criterio de antigüedad en el Consorcio.

8. El/la trabajador/a que tenga hijos/as en edad escolar obligatoria, tiene preferencia desde el orden que ocupe en la rotación, a la elección del periodo de vacaciones que coincida con vacaciones escolares. La misma preferencia tendrá el personal con hijos o hijas con discapacidad física o psíquica a su cargo con respecto al periodo de cierre del centro que le atienda.

9. Cada trabajador/a deberá realizar su solicitud de vacaciones antes del 30 de marzo de cada año, de modo que en el mes de abril pueda quedar fijada la planificación de las vacaciones anuales.

ARTÍCULO 26. PERMISOS RETRIBUIDOS

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

26.1)

Por asuntos particulares, hasta cuatro días al año de libre disposición.

El personal sujeto a trabajo a turnos los encuentra ya integrados en el desarrollo anual de su planilla de trabajo. A efectos de 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.

26.2)

En caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o conviviente, de familiares de primer grado y de hermanos o hermanas, de 3 a 7 días consecutivos de permiso, según las circunstancias que concurren.

Este permiso será de 2 días para el resto de familiares de segundo grado.

Se concederá permiso por enfermedad grave de un familiar cuando sea acreditada por médico/a competente la gravedad de la enfermedad y que conlleve la necesidad de prestar cuidados al enfermo/a por parte de la persona solicitante. Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

26.3)

Por razón de matrimonio o inscripción en un registro público de uniones de hecho 15 días naturales y consecutivos.

26.4)

El/la progenitor/a podrá disfrutar del permiso de paternidad de quince días en los términos del art. 49.c de la Ley 7/2007 (EBEP).

Por el nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija, tanto preadoptivo como permanente o simple siempre que este último sea al menos de un año, el padre o la otra persona progenitora podrá suspender la relación laboral durante dicho periodo, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Tras la finalización del citado periodo, la persona trabajadora tendrá derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables, así como

a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

26.5)

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.

26.6)

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 ciudadanos 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 pertinente; cumplimiento de obligaciones que generen a la persona interesada una responsabilidad de orden social, civil o administrativa.

26.7)

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.

Se deberá solicitar con al menos seis días hábiles de antelación.

26.8)

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

26.9)

El tiempo indispensable 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.

26.10)

Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada ordinaria en dos fracciones de media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por una u otra de las personas progenitoras, en el caso de que ambas trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo que corresponda desde su reincorporación efectiva al trabajo hasta el cumplimiento de los doce meses del o de la menor.

En este caso, la trabajadora podrá ceder el ejercicio del derecho al otro/a progenitor/a.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La solicitud de acumulación en su caso, deberá presentarse al menos con un mes de antelación a la fecha prevista para la reincorporación. La no solicitud en el citado plazo supondrá la opción por el disfrute de la hora diaria de ausencia al trabajo.

26.11)

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 percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

26.12)

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

26.13)

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, supeditado a las necesidades del servicio.

26.14)

Para el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen del adoptado o de la adoptada, se tendrá derecho, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Igualmente se podrá disfrutar de este permiso en los casos de acogimiento internacional, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que este último sea de al menos un año.

El permiso 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

26.15)

Las trabajadoras podrán disfrutar de ocho días naturales y consecutivos al permiso por maternidad previsto en el art. 49.a) del EBEP.

Este permiso adicional se absorberá en la medida en que se pueda incrementar el permiso por parto previsto en dicho artículo.

26.16)

De acuerdo con lo determinado en el art. 48.1.j) del EBEP, se podrán autorizar en casos de acreditada 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.

ARTÍCULO 27. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Excepcionalmente la Dirección podrá autorizar permisos no retribuidos por periodos máximos de dos meses al año. Se informará al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 28. EXCEDENCIAS

a. Las situaciones de excedencia se declararán previa solicitud por escrito de la persona trabajadora en los términos y condiciones reguladas a continuación.

b. La situación de excedencia supondrá la suspensión del contrato de trabajo a todos los efectos.

c. La situación de excedencia no prevé periodo de carencia, salvo en aquellos casos que expresamente se indique.

d. Las excedencias del personal se adaptarán a las siguientes modalidades:

28.1. EXCEDENCIA FORZOSA

1. Procederá cuando la persona empleada fija pase a desempeñar, por designación o elección, un cargo público en las administraciones públicas, órganos constitucionales y análogos autonómicos, en los servicios públicos de salud, y en sus organismos y entidades dependientes sujetos al Derecho público, cuando impida la asistencia al trabajo.

El tiempo de permanencia en esta excedencia se computará a efectos de reconocimiento de servicios o trienios y da 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 o contractual. 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.

2. También se declarará la excedencia forzosa cuando, encontrándose la persona trabajadora en situación de servicio activo o suspensión del contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo, se produzca privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

3. En ambos supuestos, el reintegro deberá solicitarse durante los 30 días siguientes al cese de la situación causante o extinción de la responsabilidad penal, según el caso. Si se incumple la obligación de solicitar el reintegro en este plazo, se declarará de oficio al empleado o empleada 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 o extinción de la responsabilidad penal, según el caso.

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 reintegro 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 reintegro no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

28.2. EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD

Quedará en esta situación la persona contratada laboral fija que como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar otro puesto de trabajo con carácter fijo en el sector público y no le corresponda quedar en otra situación.

El reintegro 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 periodo mínimo de un año, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reintegro, el trabajador o trabajadora haya pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia por incompatibilidad, en cuyo caso continuaría en esa situación sin solución de continuidad, durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.

28.3. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

A. Excedencia voluntaria por interés particular

I. Requisitos y condiciones generales

El personal fijo del CHGUV podrá solicitar este tipo de excedencia de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Se exigirá un mínimo de un año de antigüedad como personal del CHGUV, ininterrumpido e inmediatamente anterior a la solicitud de excedencia.
- La excedencia voluntaria 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.
- La autorización de la excedencia voluntaria quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.
- Con carácter general, el personal deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días al vencimiento de la excedencia solicitada.
- Podrá no autorizarse cuando al empleado o empleada se le instruya expediente disciplinario o previo informativo, o se encuentre en cumplimiento de sanción disciplinaria.

II. Declaración de oficio

La persona empleada en situación de excedencia que incumpla la obligación de solicitar el reintegro en el plazo establecido, será declarado 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 de reintegro quedando extinguida su relación laboral.

A.1. De 1 a 3 meses, inclusive

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

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

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

A.2. De 4 meses a 5 años máximo

Se exigirá un periodo de carencia de veinticuatro meses desde la incorporación tras la última excedencia por interés particular de este apartado.

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

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

El reingreso deberá solicitarse, al menos, con una antelación de 30 días a la fecha de finalización de la excedencia.

B. Excedencia por cuidado de hijo/a

1. Por cuidado de hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, así como en caso de acogimiento familiar tanto permanente como preadoptivo, la persona empleada tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa firme.

2. El tiempo de permanencia en esta excedencia se computará a efectos de reconocimiento de servicios o trienios, e implicará la reserva de su plaza.

3. El personal en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

C. Excedencia por cuidado directo de familiar

1. Para atender al cuidado directo de familiar hasta el segundo grado, que no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida, la persona empleada tendrá derecho a una excedencia no superior a tres años, con reserva de su plaza durante los dos primeros.

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

3. El trabajador o la trabajadora deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días, al vencimiento de la excedencia solicitada.

4. El personal en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.

En los casos previstos en los apartados B y C, 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. En el caso de que dos personas empleadas 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.

D. Excedencia por agrupación familiar

1. Podrá autorizarse la excedencia voluntaria por agrupación familiar a las personas empleadas cuyo/a cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad, distante más de 120 Km. del CHGUV 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.

2. En todo caso, este tipo de excedencia tendrá una duración máxima de 5 años y no comporta reserva de plaza.
3. La persona trabajadora deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días, al vencimiento de la excedencia solicitada.

E. Excedencia por estudios

1. 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.
2. Se exigirá un mínimo de un año de antigüedad como personal del CHGUV, ininterrumpido e inmediatamente anterior a la solicitud de excedencia.

F. Excedencia por formación sujeta al RD 1146/2006

1. El personal fijo 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 para la formación en el ámbito de las profesiones sanitarias regulada por el Real Decreto 1146/2006, mientras dure dicha relación.
2. Esta excedencia no implica reserva de plaza y no se exigirá periodo de carencia previo.
3. El reingreso deberá solicitarse en el plazo máximo de 30 días desde el fin de la situación causante.

G. Excedencia voluntaria por prestar servicios en administraciones públicas en régimen de empleo temporal

1. El personal fijo del CHGUV podrá solicitar una excedencia en los casos en que formalice una relación de empleo, funcional o laboral, de carácter temporal con administraciones públicas o servicios de salud. 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.
2. Se exigirá un mínimo de un año de antigüedad como personal del CHGUV, ininterrumpido e inmediatamente anterior a la solicitud de excedencia.
3. En todo caso, este tipo de excedencia voluntaria tendrá una duración máxima de 5 años. Una vez transcurridos los cinco años se exigirá un periodo de carencia de doce meses para solicitarla de nuevo.
4. El reingreso deberá solicitarse en el plazo máximo de 30 días desde el fin de la situación causante.

ARTÍCULO 29. REDUCCIONES DE JORNADA

1. 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 discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho 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.

2. El personal tendrá derecho a una reducción de jornada de hasta una hora diaria no acumulable, sin reducción de retribuciones, cuando tenga a su cuidado directo por razones de guarda legal algún/a descendiente o ascendiente, con discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% de discapacidad 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. Por ser preciso atender el cuidado de un/a familiar de primer grado, la persona empleada tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo 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 de un mes.

CAPÍTULO VII PROTECCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 30. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales, 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 política preventiva se regirá por el cumplimiento de la normativa vigente y en especial por los principios y obligaciones derivados de la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, y por el Reglamento de los servicios de prevención recogido en el RD 1.939/1997 atendiendo a todas sus posteriores modificaciones.

En esta normativa se contemplan los principios de cualquier acción preventiva, y las diferentes obligaciones que nos afectan. Se adaptarán mediante protocolos específicos y procedimientos normalizados todos los requerimientos y obligaciones de la Ley 31/1995 y de la normativa que la desarrolla.

ARTICULO 31. 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, debiendo contar con las instalaciones y medios materiales y humanos necesarios para la realización de las actividades que vaya a desarrollar el CHGUV.

ARTICULO 32. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud (CSS) 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 el Reglamento de funcionamiento.

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 CGUV.

ARTICULO 33. PROTECCIÓN A 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 aplicaran 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 o específicos.
3. Desarrollar y actualizar protocolos y procedimientos referidos a la maternidad y la lactancia, en los términos establecidos en la art. 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), 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.
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 materia medioambiental, y en especial en las instrucciones diseñadas por la Oficina Verde en materia de residuos, 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 BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 34. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

El CHGUV complementará a cargo del sistema de la Seguridad Social las prestaciones de su personal en situación de incapacidad temporal (IT), en los siguientes términos:

- 1- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:
 - Hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
 - Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
 - A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- 2- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social, será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- 3- Cuando la situación de incapacidad temporal conlleve hospitalización, incluida la domiciliaria, e intervención quirúrgica que responda a actividades asistenciales comprendidas en la Cartera Común Básica de Servicios Asistenciales del Sistema Nacional de Salud, así como en los procesos de incapacidad temporal derivados directamente de dichos supuestos, se complementará durante todo el periodo de incapacidad hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- 4- Durante la situación de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como durante el permiso de maternidad el personal facultativo percibirá desde el primer día de contingencia una garantía retributiva consistente en la cuantía devengada en concepto de atención continuada durante el mes inmediato anterior, o el previo si aquel coincidiera con el periodo de vacaciones. En el caso de permiso de maternidad se tomará como referencia el último mes previo a la exención de atención continuada (guardias) por razón de maternidad.
- 5- Durante el permiso de maternidad las trabajadoras no incluidas en el apartado anterior, percibirán como garantía retributiva la diferencia que, en su caso, se produjera entre el importe mensual de la prestación efectivamente percibida durante el citado periodo y el promedio mensual de los seis meses anteriores al inicio del permiso.

ARTÍCULO 34 BIS. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Durante la situación de incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes que supere los treinta días de duración, el personal facultativo que haya realizado, durante los seis meses inmediatamente anteriores a la IT, la jornada complementaria máxima obligatoria o, en su caso, máxima posible de atención continuada de su especialidad, percibirá a partir del trigésimo primer día una garantía retributiva cifrada en el importe correspondiente a un máximo de 55 horas de atención continuada (guardia) o la cantidad proporcional, en cómputo mensual. Esta garantía se percibirá en tanto en cuanto la tasa de absentismo por IT (contingencias comunes) del personal facultativo que realice atención continuada (guardias) no supere el 3.00% en el trimestre natural inmediato anterior.

ARTÍCULO 35. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL

En el supuesto de que una persona 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 36. PRESTACIÓN POR MATERNIDAD

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

ARTÍCULO 37. 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 38. ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS

El CHGUV incluirá en su presupuesto anual cuantías destinadas a anticipos reintegrables y préstamos para la adquisición de vivienda, cuya concesión se realizará de acuerdo con el correspondiente reglamento.

ARTÍCULO 39. AYUDA DE GUARDERÍA Y DE ESTUDIOS

Se establece una ayuda social preescolar de 75 euros mensuales por cada hijo/a de trabajador/a 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 progenitoras trabajen en el CHGUV, sólo una de ellas percibirá la ayuda.

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

ARTÍCULO 40. 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 CIVEA se acordará el destino del fondo que necesariamente será social y en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras.

ARTÍCULO 41. 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 42. 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 43. 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.

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

ARTÍCULO 44. 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 45. 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 46. EXCEDENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

- 1- 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.
- 2- Durante el primer año el tiempo de permanencia en esta excedencia se computará a efectos de reconocimiento de servicios o trienios.
- 3- 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 47. POLÍTICAS DE IGUALDAD

EL CHGUV, en los términos previstos en la disposición adicional octava de la Ley 7/2007 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 Plan de igualdad del CHGUV.

CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 48. RÉGIMEN Y PROCEDIMIENTO

Son de aplicación el régimen y el conjunto de principios y garantías previstos en el Título VII de la Ley 7/2007 EBEP.

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 49. FALTAS

Las faltas se tipifican de la siguiente forma:

49.1. 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.

49.2. 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.

49.3. Faltas muy graves:

Además de las previstas como tales en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público, las siguientes:

- 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 falta de asistencia durante más de cinco días continuados o la acumulación de siete faltas en dos meses sin autorización ni causa justificada.
- El notorio incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios.
- La realización de actuaciones manifiestamente ilegales en el desempeño de sus funciones, cuando causen perjuicio grave a la administración, a las instituciones y centros sanitarios o a la ciudadanía.
- La prevalencia de la condición de empleado/a público/a para obtener un beneficio indebido para sí o para terceros/as y especialmente la exigencia o aceptación de compensación por quienes provean de servicios o materiales a los centros o instituciones.
- La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.
- El acoso sexual.
- El exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave al personal subordinado o al servicio.
- La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.
- En general, el fraude, deslealtad y cualquier comportamiento que suponga trasgresión 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 graves a los compañeros y compañeras o a la ciudadanía.

ARTÍCULO 50. SANCIONES

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

50.1 Por faltas leves

- Apercibimiento escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

50.2. 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 profesionales, con el descenso de un grado o en su defecto, prohibición de obtenerlo durante los siguientes dos años.
- Pérdida del destino definitivo.

50.3. 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 51. 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 52. 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 53. GARANTÍAS SINDICALES

1. El CHGUV y el personal sometidos 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. Asimismo, 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.

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 delegado 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.

CAPÍTULO XII SISTEMA RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 54. 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 55. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

55.1. 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, en los servicios públicos de salud, y 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. 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. Se devenga de acuerdo con las tablas retributivas de la Conselleria de Sanitat, 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.

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. 21.2). Se devenga de acuerdo con las tablas retributivas de la Conselleria de Sanitat.

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 (Σ) correspondiente a 34 horas laborables y 24 horas festivas.

4.4. Complemento de prolongación de jornada

Retribuye la asignación de la jornada especial regulada en el art. 20 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 será neutro 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

5.2. Jefatura de la guardia

5.3. Horas extraordinarias

Cuando no se compensen en tiempo, se abonarán con un valor único para cada grupo de titulación, cifrado en un plus del 50% sobre el valor de la hora ordinaria (VHO) de la plaza básica del grupo profesional, calculado de la siguiente forma:

$$\text{VHO} = \{(\text{Sueldo base} + \text{Complemento de destino} + \text{Complemento específico}) / 365\} / 7$$

5.4. Complemento por desempeño de funciones

5.5. 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 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de 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

8.1. Dietas e indemnizaciones

8.2. Desplazamiento y transporte

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.

55.2. El régimen retributivo específico del personal facultativo es el siguiente:

Todas las plazas de personal facultativo del CHGUV se clasifican con complemento específico C. Este se define como aquel complemento específico que retribuye la obligatoriedad de desplazar, en los casos en que así sea requerido, el horario de la mañana hacia la tarde o viceversa, hasta seis veces al mes, sin que ello signifique aumento de la jornada, además de una o varias de las condiciones siguientes: la dificultad técnica, peligrosidad o penosidad. La programación del deslizamiento se comunicará con un mes de antelación a su inicio efectivo y se procurará una distribución equitativa.

En todo caso, esta prestación de trabajo se entiende en calidad de jornada ordinaria, de modo que durante la misma se presta actividad programada y asistencia y atención ordinarias, además de la atención sanitaria urgente propia de cada organización asistencial.

ARTÍCULO 56. COMPLEMENTOS PERSONALES O TRANSITORIOS DE GARANTÍA (CPG/CPT)

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.

ARTÍCULO 57. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO Y TRANSPORTE

Se percibirán por los mismos conceptos y en las mismas cuantías que establezcan las disposiciones legales que regulan esta materia respecto del personal empleado público de la administración del Consell (actualmente Decreto 88/2008).

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 58. 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 59. ABONO DE NÓMINA

El abono de la nómina se realizará mediante transferencia bancaria en la cuenta que designen a tal efecto las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 60. INFORMACIÓN AL PERSONAL

En febrero de cada año se facilitará a todas las personas trabajadoras que lo soliciten 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 19.1 del presente convenio se realizará en los mismos términos que tiene establecida la Conselleria de Sanitat para el personal de instituciones sanitarias.

Si, durante la vigencia del presente convenio, se llevara a término en el ámbito de las instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanitat una modificación en esta materia, se iniciará la negociación del oportuno proceso de adaptación al personal del Consorcio.

TERCERA

Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas. 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

Con carácter excepcional y en aras de garantizar la atención continuada podrán formalizarse contratos de trabajo de duración determinada, con jornadas de hasta 24 horas, debiendo en todo caso cumplirse los descansos legalmente establecidos.

QUINTA

El número de días de libre disposición regulado en el artículo 26.1, se ajustará a lo que prevea el artículo 48.k del EBEP.

SEXTA

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.

SÉPTIMA

La garantía horaria prevista en el artículo 53.1 se encuentra limitada en la actualidad. Si los límites normativos referidos quedaran derogados total o parcialmente, la garantía sindical prevista en dicho precepto recuperará su aplicabilidad.

OCTAVA

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 Valencia* num. 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).

NOVENA

Si durante la vigencia del convenio, la Conselleria de Sanitat modificara las condiciones del devengo de los componentes de festividad y nocturnidad previstos en el epígrafe 55.1.4.1 haciéndose su percepción compatible entre sí, dicha nueva condición se aplicará en el CHGUV con los mismos efectos.

DÉCIMA

Si se llevara a término en el ámbito de las instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanitat un encuadramiento de categorías profesionales en grupos de titulación distintos a los actuales o la actualización de la denominación de categorías profesionales, se iniciará el oportuno proceso de adaptación en el plazo máximo de dos meses.

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

Durante la vigencia del convenio colectivo, a los efectos establecidos en el artículo 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 sobre las retribuciones del ejercicio anterior, les será de aplicación la absorción y compensación del CPG que percibieran.

TERCERA

En el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del presente convenio, en el seno de la CIVEA, se actualizará la *normativa reguladora para la provisión temporal y la constitución de bolsas de trabajo*.

CUARTA

En tanto el CHGUV proceda a la implantación de su propio plan de formación, podrá autorizarse el disfrute de las horas previstas en el último inciso del artículo 16, en aquellos casos en que la persona trabajadora haya agotado las 42 horas de permiso anuales, en las condiciones previstas en el apartado 3 de dicho artículo.

QUINTA

La jornada regulada en el artículo 21.1 se implantará durante la vigencia del presente convenio a los médicos y médicas de urgencia hospitalaria del Servicio de Urgencias. Se establece un plazo de tres meses desde la entrada en vigor del IV Convenio para su implantación.

SEXTA

El sistema sobre contratación de duración determinada preverá un mecanismo de alternancia entre las relaciones de empleo mediante contratación externa y las de mejora de empleo (movilidad voluntaria).

SÉPTIMA

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que el capítulo VIII 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 34 bis a 39 recuperarán su aplicabilidad.

El régimen de la prestación económica en la situación de incapacidad temporal regulada en el artículo 34, se ajustará a lo dispuesto en su normativa reguladora.

OCTAVA

Las partes firmantes, comprometidas en la reducción de los índices de temporalidad, y en coherencia con una adecuada planificación de los recursos, procederán, en los tres meses siguientes a la aprobación del presente convenio, a negociar y aprobar una oferta de empleo público en los términos y con los límites previstos en la normativa presupuestaria.

DISPOSICION DEROGATORIA ÚNICA

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

C H G U V