



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Avances Médicos, S.A. (código de convenio 48102212012020).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 11 de agosto de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA AVANCES MÉDICOS, S.A.****CAPÍTULO I****ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO****Artículo 1. — *Ámbito funcional***

El presente Convenio Colectivo de empresa regula las condiciones de trabajo de las/os trabajadoras/es que prestan servicio en la empresa Avances Médicos, S.A., independientemente del centro de trabajo donde desarrollen las funciones.

Artículo 2. — *Ámbito personal*

Se regirá por este Convenio todo el personal incluido en su ámbito funcional, excepto el personal de Alta Dirección comprendido en el artículo 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores/as y los trabajadores/as que ostenten puestos directivos.

Artículo 3. — *Ámbito temporal*

La duración de este Convenio será desde el 1-1-2020 hasta el 31-12-2022.

Artículo 4. — *Denuncia y prórroga*

Este convenio será prorrogable por sucesivas anualidades conforme a lo establecido legalmente, salvo denuncia escrita en el transcurso de los últimos tres meses de vigencia.

La negociación del próximo convenio se iniciará con la constitución de la Comisión Negociadora en los 30 días siguientes en que una de las partes legitimadas para la negociación haya promovido la misma mediante la pertinente comunicación escrita a las demás partes legitimadas.

A partir de su denuncia si no hubiera acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 36 meses éste decaerá en su aplicación. No obstante, las partes podrán acordar la prórroga de dicho plazo mediante acuerdo expreso al respecto.

Artículo 5. — *Disposiciones generales*

La firma del presente Convenio Colectivo no perjudicará los pactos, individuales o colectivos, actualmente vigentes en AMSA, respetándose éstos en los términos acordados.

CAPÍTULO II**TIEMPO DE TRABAJO. DESCANSOS. LICENCIAS Y EXCEDENCIA****Artículo 6. — *Jornada laboral y calendario laboral***

La jornada de trabajo de todo el personal incluido en el presente Convenio será en 2020 de 1.668 horas efectivas anuales. En 2021 y 2022 las horas efectivas anuales serán 1.664 y 1.660 respectivamente.

No obstante, se establecen las siguientes especificidades: Para los/as trabajadores/as mayores de 55 años será en 2020 de 1.661 horas efectivas y para los/as trabajadores/as mayores de 60 años de 1.654 efectivas.

En 2021 la jornada de los mayores de 55 y 60 años será 1.657 y 1.650 horas anuales respectivamente.

En 2022 la jornada de los mayores de 55 y 60 años será 1.653 y 1.646 horas anuales respectivamente.

En cualquier caso y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, los trabajadores/as con categoría de facultativos/as y/o psicólogos/as podrán realizar sobre la jornada establecida una mayor jornada ordinaria hasta la jornada máxima establecida en el artículo 34 del ET de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Estas horas tendrán, al igual que las establecidas en el párrafo anterior, el carácter de ordinarias, si bien para ello será necesario un acuerdo con el trabajador/a que retribuya esta mayor jornada.



Calendario laboral

Según lo establecido en el artículo 34.6 del ET anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral.

Conforme a la práctica habitual de la Empresa en el primer mes de cada año, se elaborará dicho calendario laboral por la empresa, previa consulta con el Comité de Empresa.

El calendario laboral deberá estar antes del día 31 del mes de enero de cada año y se publicará en el tablón informativo u otro medio habitual.

De la misma forma y conforme a la práctica habitual en la empresa si el año concluye con un exceso/defecto de jornada (hasta un máximo de 14 horas por exceso o por defecto), estas horas serán disfrutadas en tiempo o recuperadas durante el ejercicio siguiente.

Formación

Con el fin de que los trabajadores puedan dedicar tiempo a su formación, la empresa concederá un total de 23 horas anuales a cada trabajador/a que preste servicios a tiempo completo (incluidas dentro de la jornada laboral). Estas horas de formación tendrán que ser autorizadas por la dirección médica previa solicitud de la persona trabajadora y estar vinculadas a la actividad de la empresa. En el caso de colectivo de enfermería (enfermeras/os y auxiliares), este permiso ascenderá hasta las 30 horas en los casos que la formación se realice tras un turno de noche.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior verán reducido el tiempo máximo para la formación señalado en el párrafo anterior proporcionalmente al porcentaje de la jornada trabajada.

Las horas de formación que la empresa organice al trabajador/a desde la dirección en cumplimiento del plan de formación anual, no se incluirá en este cálculo.

No obstante lo anterior, la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as analizarán durante la vigencia del presente convenio colectivo el uso efectivo de estas horas formativas por parte de los trabajadores/as, las horas no invertidas en formación y trabajadas, así como la formación realizada y/o las distintas alternativas de formación existentes, con el fin de realizar aquellas modificaciones que consideren beneficiosas tanto para la empresa como para las personas trabajadoras.

Personal de Enfermería —Enfermeras/os y auxiliares— (trabajo a turnos)

- En caso de que el trabajador/a tenga que ampliar su jornada con motivo de la ausencia del turno siguiente o necesidades del servicio se actuará según la siguiente tabla:

Exceso	Cómputo
10-30 minutos	30 minutos
30-60 minutos	60 minutos
Sucesivamente	—

- En el caso de que la ampliación de la jornada sea por causa imputable o responsabilidad del trabajador, el tiempo de demora se computará como hora no trabajada.
- Si previa petición de la supervisora, el trabajador prestara servicios en un día de libranza, éste tendrá derecho a disfrutar el doble de las horas trabajadas, siempre y cuando el preaviso sea inferior a 24 horas, en cuyo caso no computará doble.

Artículo 7. — Horas extraordinarias

Cada hora de trabajo efectiva que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Convenio o acordada con el trabajador/a conforme a lo dispuesto en el artículo 6, se abonará con el incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.



El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

Artículo 8.— Vacaciones

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales.

Los 30 días de vacaciones se disfrutarán preferentemente de junio a septiembre y segunda quincena de diciembre, si bien para disfrutar vacaciones en otros periodos será necesario el acuerdo entre empresa y trabajador/a.

El personal, podrá dividir su periodo vacacional anual en un máximo de 3 periodos.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones, coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la trabajadora o trabajador su disfrute durante el año natural al que corresponden se procederá conforme a lo dispuesto legalmente.

Artículo 8 bis.— Abonables y festivo local

También se disfrutarán cuatro días de libre disposición (denominados «abonables») sin cargo a jornada que podrán ser disfrutados a lo largo de todo el año, siguiendo el protocolo de solicitud y concesión establecido por la Empresa cuya finalidad es conceder el disfrute de los días sin que se vea menoscabado el servicio.

En los contratos de jornada parcial, tal disfrute será de carácter proporcional.

El día festivo local será como regla general en toda la empresa e independientemente de la localidad en la que se preste servicios el viernes de la Semana Grande de Bilbao. Si algún trabajador/a, por prestar servicios en una localidad distinta, tuviera que trabajar total o parcialmente dicho día se fijará esta prestación de servicios en el calendario.

Al personal de enfermería (enfermeros/as y auxiliares de enfermería) se le continuará abonando el día 27 de septiembre como festivo según la costumbre de la empresa.

Artículo 9.— Permisos retribuidos

El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a los permisos retribuidos por el tiempo y motivos que a continuación se detallan:

1. *Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable:*
 - a) Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 18 días de duración, debiendo aportar justificante acreditativo mediante Certificado de Registro Civil o anotación en el Libro de familia.
 - b) Igualmente tendrá derecho a esta licencia el personal que inicie una convivencia estable de pareja, siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipal de Uniones civiles, cuando éste existiera.
 - c) No podrá disfrutarse de una nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto no haya transcurrido un período de cuatro años, en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.
 - d) Cuando el matrimonio lo contraigan los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad o de la pareja que conviva de forma estable con el/la solicitante, éste/a tendrá derecho a una licencia de un día natural, que se ampliará a 2 días si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia del/la empleado/a, debiendo presentar asimismo documento justificativo.
2. *Licencia por enfermedad/hospitalización/defunción:*
 - a) Por fallecimiento de cónyuge o compañero/a, hijo/a, yerno/nuera: 7 días. Por fallecimiento de familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 3 días. Por fallecimiento de familiares a 3.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano por el 3.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 1 día.



- b) Por enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta 1.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 1.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 5 días.

Por enfermedad grave u hospitalización de familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 2.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 2 días.

- c) Por intervención quirúrgica sin hospitalización: hasta familiares de 1 grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado aún más lejano si mediara convivencia estable debidamente acreditada, el tiempo de hospitalización o de la intervención quirúrgica.

Esta licencia lo es para el caso de que la intervención quirúrgica no requiera reposo domiciliario, ya que de producirse dicha intervención y precisarse reposo domiciliario se aplicará lo dispuesto legalmente en el artículo 37.3 apartado b) del ET para familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad: 2 días.

Cuando los hechos ocurridos en estos apartados se produzcan a más de 150 km se aumentará en 2 días.

3. *Nacimiento:*

- De hijo/a: 5 días, a disfrutar de forma consecutiva dentro de las dos primeras semanas del hecho causante siempre que el progenitor distinto de la madre biológica no solicite la prestación por nacimiento, ya que en caso de solicitarlo no resulta necesario por la suspensión del contrato de trabajo durante dicho periodo. Este permiso en caso que proceda se verá aumentado en 1 día más en caso de parto múltiple.

4. *Traslado de domicilio habitual:* 1 día/año.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.

6. Por el tiempo necesario para asistencia a juicios de la jurisdicción penal, mediante citación judicial expresa.

7. Por exámenes oficiales para adquisición de títulos o grados en centros oficiales o reconocidos, relacionados con las actividades de la empresa: el permiso comprenderá los días que se celebre el examen, o las noches anteriores a esos días, caso de turno de noche, tanto para exámenes finales como para los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

8. *Asistencia y/o acompañamiento médico/a:*

Que los trabajadores puedan disfrutar de un permiso retribuido por atención, asistencia y/o acompañamiento médico a familiar de primer grado de consanguinidad durante 12 horas dentro del año natural, siempre y cuando estén debidamente justificadas, y sea imposible dicha atención, asistencia y/o acompañamiento fuera de la jornada laboral del trabajador por no coincidir con el horario del Médico o Especialista que deba prestar la atención a la persona afectada.

El citado permiso horario retribuido, no será acumulable en el caso de que el mismo, no se haya disfrutado dentro del año natural correspondiente a su ejercicio.

En el caso de situaciones de especial gravedad (enfermedades graves, accidentes, etc.) la empresa acordara de mutuo acuerdo con el trabajador la posibilidad de prorrogar el permiso retribuido de 12 horas anuales.

*Reglas de aplicación de los Permisos Retribuidos*

- Los días indicados se entenderán naturales y están referidos a los parentescos especificados, sin que se puedan realizar interpretaciones extensivas a parentescos no indicados expresamente.
- Los permisos se contabilizarán, considerando como primer día aquél en que se produce el hecho si el personal no ha realizado media jornada. En el caso de que haya trabajado media jornada se contará desde el día siguiente.
- La distancia se entiende desde el domicilio del personal al lugar donde se encuentre el familiar que dé origen a la licencia, y en caso de discrepancia sobre la misma, se tendrá en cuenta la que corresponda al recorrido del transporte público más corto, según informe de la empresa de transporte.
- Se entenderá por enfermedad o accidente grave aquella que requiera hospitalización con una permanencia de ingreso de 3 o más días. La hospitalización de 1 o 2 días se considerará hospitalización leve.
- Por hospitalización se entenderá también la hospitalización denominada domiciliaria sin alta médica, definida así cuando recibes en tu propia casa cuidados, tratamientos y otras atenciones iguales, tanto en calidad como en cantidad, a los que puedes tener en el hospital y que, aunque no precisa de la infraestructura hospitalaria, sí precisa de un seguimiento activo y frecuente por parte de profesionales sanitarios y/o del apoyo familiar.
- Los días de permiso por enfermedad podrán hacerse efectivos durante el período que dure la misma.
- El personal deberá justificar y acreditar la causa del permiso y la empresa tiene la obligación de satisfacer el salario real.

Artículo 10.— Exámenes prenatales, maternidad y paternidad*Exámenes prenatales*

Conforme a lo establecido en el artículo 37.3 f) del ET el trabajador/a tendrá derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Lactancia y guarda legal

Conforme a lo establecido en el artículo 37.6 y 7 del ET quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.



Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo

Conforme al artículo 48.4 del ET el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de



jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Conforme al artículo 48.5 del ET en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Conforme al artículo 48.6 del ET en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Conforme a lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 48 del ET en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 48.8 del ET en el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del mismo texto legal —decisión de la trabajadora de abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género—, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la



víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Según dispone el artículo 48.9 del ET los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8 del artículo 48 del ET.

Lo dispuesto anteriormente redactado por el apartado doce del artículo 2 del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación («BOE», 7 marzo) se aplicará según lo dispuesto en la disposición transitoria decimotercera del ET relativa a la aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción dada por dicho Real Decreto Ley.

Asimismo, lo regulado en este artículo 10 se acomodara en todo momento a la legislación vigente establecida, no teniendo otra finalidad la inclusión en el convenio que facilitar su conocimiento por parte de los trabajadores/as, por lo que si ésta se modificara, el texto del Convenio se adaptará a la misma.

Artículo 11.—*Licencia no retribuida y reducción de jornada voluntaria*

Licencia no retribuida

El personal tendrá derecho hasta 30 días naturales de licencia no retribuida, para el disfrute de los cuales, en todo o en parte, será necesario notificar a la empresa con 15 días de antelación, para prevenir las necesidades de servicio y poder proceder a su sustitución y siempre que no coincida al solicitarlo un excesivo número de personas que perjudique el servicio.

Esta licencia se concederá por motivos y circunstancias debidamente justificadas, tales como:

- Por la total recuperación física y anímica del personal, derivadas del fallecimiento de personas con las que se haya convivido.
- Para atender a cónyuge, hijo, padre o madre, por causas de enfermedad o recuperación.
- Por otros casos y circunstancias de notable interés.

Reducción de jornada voluntaria.

A fin de conciliar la vida laboral y personal se establece la posibilidad de reducción voluntaria de la jornada de trabajo durante el tiempo y la forma que se acuerde con la empresa, con reducción proporcional del salario, y con reserva de la jornada de trabajo original y del puesto. Esta reducción voluntaria siempre requerirá un acuerdo expreso entre el trabajador/a y la Dirección de la empresa. Una vez acordada deberá respetarse, no siendo posible la incorporación anticipada del trabajador/a, y en ningún caso durante el tiempo que se disfrute podrá trabajarse en el sector sanitario público o privado.

Artículo 12.—*Excedencias*

Apartado 1

- a) El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período de 5 años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el personal deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.
- b) Si el período de excedencia que se solicitase fuera inferior a 2 años, la empresa vendrá obligada, al término de la excedencia, a readmitir al personal excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer, a tal efecto, la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente. Si el periodo de excedencia fuera de 2 años o más, el trabajador/a tendrá el derecho preferente de reingreso establecido en la ley.



- c) En caso de que la excedencia solicitada sea inferior a 6 meses, y por motivos de estudios o personales debidamente justificados, no se necesitará cubrir el plazo de 4 años para solicitar una nueva excedencia.
- d) Se aclara que el trabajador/a que no alcance los dos años de antigüedad en la empresa pero sí tuviera el año de antigüedad exigido por el artículo 46.2 del ET para solicitar una excedencia voluntaria, lo podrá hacer conforme a lo dispuesto exclusivamente en la normativa legal.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

Si el trabajador/a no solicita el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

Apartado 2

Los trabajadores tendrán conforme al artículo 46.3 del ET derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el apartado 2, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 2 será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Lo regulado en el apartado 2 de este artículo, se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que si ésta se modificara, el texto del Convenio se adaptará a la misma.

Artículo 13.— *Garantías en caso de detención*

Al personal que sea detenido o privado de libertad, por el tiempo que fuere, se le reservará el puesto de trabajo, en el supuesto de sobreseimiento o sentencia firme absolutoria. A tal fin, se entiende que se reincorporará a la plaza que pudiera cubrir idóneamente, respetándosele en todo momento el salario correspondiente a su categoría.

**CAPÍTULO III
RETRIBUCIONES****Artículo 14.— Retribuciones**

El incremento correspondiente al año 2020 será del 1% sobre el salario base, con efectos a partir del 1 de enero (ver tabla salarial anexa).

Para 2021 se acuerda un incremento equivalente al IPC de la CAPV anterior sobre el salario base, pero con un límite máximo de incremento de un 2%.

Para 2022 se acuerda igualmente un incremento equivalente al IPC de la CAPV del año anterior sobre el salario base, con un límite máximo de incremento de un 2%.

Artículo 15.— Cláusula de inaplicación

Finalizado el Periodo de Consultas sin acuerdo no será necesario plantear la solicitud a la comisión mixta del convenio, pudiéndose acudir directamente a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos (Preco).

Para ir al ORPRICCE sea necesario el acuerdo con la RLT, si bien en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, si la Empresa decidiera continuar y acudir al Preco al entender que concurren las causas legalmente establecidas, la RLT estará obligada a aceptar una mediación voluntaria con propuesta (de un mediador) en el Preco.

Artículo 16.— Complemento personal de antigüedad

Se establecen aumentos por años de servicio para todas las categorías profesionales en cuya virtud el salario se incrementará cada trienio en un 5% sobre el mismo, teniendo en cuenta las tablas salariales del convenio en vigor para cada uno de los años.

Dicho aumento se hará efectivo al mes siguiente del vencimiento de cada trienio y el cómputo se efectuará desde el momento del ingreso en la empresa sobre el salario vigente en cada momento.

Artículo 17.— Complementos del puesto de trabajo —DUE—.

El personal con categoría profesional de enfermera/o (DUE), que posea titulación oficial de especialidad psiquiátrica, percibirá como complemento un 10% del salario base del presente Convenio.

Igualmente la dirección de la empresa continuará abonando a las personas trabajadoras con categoría profesional de DUE el plus de actividad que actualmente se abona.

Artículo 18.— Complemento de domingo y festivo

La empresa abonará al personal que realice su trabajo en domingo o festivo, por ese día trabajado, la cantidad de 43,43 euros en el año 2020. Dicha cantidad se actualizará para 2021 y 2022 conforme a lo establecido en el artículo 14.

El día 24 de diciembre a los/as trabajadores/as que presten servicio en turno de noche se les abonará su complemento de nocturnidad y 111,10 euros de complemento por día especial mas el doble de festivo.

El día 25 de diciembre a los/as trabajadores/as que presten servicio en turno de mañana y tarde se les abonará el doble de lo que perciben por su prestación de servicios en día festivo.

El día 31 de diciembre a los/as trabajadores/as que presten servicio en turno de noche se les abonará su complemento de nocturnidad y 111,10 euros de complemento por día especial mas el doble de festivo.

El día 1 de enero a los/as trabajadores/as que presten servicio en turno de mañana y tarde se les abonará el doble de lo que perciben por su prestación de servicios en día festivo.



El día 5 de enero a los/as trabajadores/as que presten servicio en turno de noche se les abonará su complemento de nocturnidad y 111,10 euros de complemento por día especial más el doble de festivo.

El día 6 de enero a los/as trabajadores/as que presten servicio en turno de mañana y tarde se les abonará el doble de lo que perciben por su prestación de servicios en día festivo.

La cuantía de 111,10 euros establecida 2020 se actualizará a partir de 2021 conforme a lo establecido en el artículo 13.

Artículo 19.— Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el valor de la hora, calculado sobre el salario base.

Se calculará la retribución por nocturnidad de la siguiente manera:

Salario base anual / Jornada anual = Valor hora ordinaria

Valor hora ordinaria / 4 x 8 horas = Valor hora nocturna

Artículo 20.— Pagas extraordinarias

Existen tres pagas extraordinarias al año, que son de una mensualidad cada una de ellas: Las de julio y diciembre se pagarán en la tercera semana de cada uno de los meses citados. En cuanto a la tercera paga, se hará efectiva en el mes de abril.

Las tres pagas consisten en una mensualidad que lleva consigo el pago del complemento personal de antigüedad.

Artículo 21.— Complemento por objetivos DUES y auxiliares de enfermería

Si el promedio diario en computo anual de camas ocupadas es superior al 87,5% de la ocupación, se abonará por la empresa al colectivo de enfermería (DUES y auxiliares), en un único pago y en la nómina de enero del ejercicio siguiente a su devengo, la cantidad de 400 euros por empleado/a. Esta cantidad es no consolidable.

Para calcular dicha retribución se computarán en el numerador las estancias hospitalarias como una unidad y las estancias en régimen de hospital de día como media estancia. El denominador será el número de días naturales de cada ejercicio.

No obstante, si cambiaran las instalaciones actuales de la empresa la dirección de ésta y la Representación legal de los trabajadores/as se reunirán para analizar su incidencia en lo pactado y la posible modificación del presente artículo.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN Y EXTINCIÓN DE CONTRATOS

Artículo 22.— Ceses y plazo de preaviso

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa, deberá dar un plazo de preaviso de 20 días que comunicará por escrito. El incumplimiento del preaviso ocasionará una deducción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiendo detraerse esta de los devengos que tenga pendientes con la empresa el personal que omita tal obligación.

Artículo 23.— Contrato de relevo

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a fomentar el denominado Contrato de Relevo, por acuerdo y siempre que resulte beneficioso para la empresa y el trabajador/a atendiendo a la aplicación de la normativa legal vigente en cada momento y a las circunstancias concurrentes.



CAPÍTULO V
RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 24.— Indemnización, muerte o incapacidad permanente*Absoluta*

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al percibo de las siguientes indemnizaciones año 2020:

- Por muerte por accidente: 12.320,50 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: 12.320,50 euros.

En los años 2021 y 2022, se incrementará con el porcentaje de incremento del convenio. Todo el personal tendrá derecho a una revisión médica anual gratuita y, solicitándolo, semestral, que puede ser realizada en centro sanitario distinto al de su empresa, si lo desean.

Artículo 25.— Bajas

La empresa complementará la prestación de IT de las/os trabajadoras/as hasta el 100% del salario en caso de incapacidad temporal laboral, ya sea por contingencia común o profesional, independientemente de su duración y el nivel de absentismo laboral en la empresa en el momento de la baja.

Artículo 26.— Gastos de viaje

La empresa abonará todo el personal los gastos de locomoción que precise hacer para acudir al trabajo, entendiéndose que los medios a utilizar para tal fin serán, tanto por su tarifa como para la forma de pago de la misma (tarjeta de abono), lo menos gravosos, quedando la empresa exonerada de la obligación de abonarlos cuando el domicilio del personal se halle a menos de 2 Kms. de distancia del centro de trabajo.

Uso del vehículo particular

Para el caso de que los trabajadores/as durante su jornada laboral tengan que desplazarse entre centros y para ello precisen del uso del transporte público, la empresa abonará el mismo en su modalidad más económica. Si la empresa exigiera al trabajador/a el uso de su vehículo particular para un desplazamiento como consecuencia del trabajo, le abonará a razón de 0,296 euros en el año 2020, por kilómetro recorrido, así como el gasto de autopista si lo hubiera. Dicho importe se actualizará para 2021 y 2022 según lo dispuesto en el artículo 14.

Artículo 27.— Solape enfermería (enfermera/o y auxiliares)

El solape entre turnos queda establecido en 10 minutos por jornada trabajada con un máximo de 35 horas anuales. Si el acumulado de días de baja anual, es superior a 30 días se descontarán proporcionalmente.

Artículo 28.— Uniformes enfermera/o y auxiliares

Siempre y cuando el servicio lo requiera se dotará al personal de 2 uniformes completos a la contratación, que serán renovados anualmente por 2 uniformes completos y a la renovación o cambio de chaqueta cada dos años. Las/os trabajadoras/as tendrán a su favor un saldo de 50 euros anuales para la compra de calzado de trabajo. Pudiendo ser acumulable en un máximo de 2 años hasta los 100 euros. Corriendo el lavado de los mismos a cargo de la empresa.



CAPÍTULO VI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**Artículo 29.— *Derechos sindicales***

- a) Del personal: El personal tiene derecho a reunirse en la empresa, fuera o dentro de las horas de trabajo, existiendo un máximo de 10 horas anuales para la celebración de asambleas. La representación de los Trabajadores será quien convoque, presida y garantice el orden de la asamblea y deberá poner en conocimiento de la dirección la convocatoria de las asambleas y acordar, con la misma, las medidas oportunas para evitar perjuicios en la asistencia.
- b) Cada representante de los trabajadores/as dispondrá de 40 horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo. La representación de los trabajadores/as dispondrá de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral al personal, sin perjuicio del servicio, disponiendo también de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse, fijando su emplazamiento de acuerdo entre empresa y la representación de los trabajadores/as.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa. Asimismo, tendrán todos los derechos y garantías que vengan fijados en la Ley.

CAPÍTULO VII

APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO**Artículo 30.— *Comisión paritaria***

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia y, en general, para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, existirá una Comisión Paritaria formada por dos representantes de cada parte firmante del Convenio. Cada parte podrá estar asistida por un máximo de un asesor, que tendrán voz pero no voto.

Para cualquier duda o discrepancia que surja en la interpretación del presente Convenio, las partes firmantes del mismo se obligan a someterse, con carácter previo a cualquier otra instancia, al dictamen de la Comisión Paritaria. La decisión que adopte será obligatoria, debiendo para ello estar presentes todos sus componentes y los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha Comisión.

Las convocatorias de esta Comisión Interpretativa las efectuará en principio la persona designada como presidente o presidenta de la misma y/o designada para ello, o en su defecto por cualquiera de las partes, siendo la persona designada como Secretario/a de Actas la encargada de comunicar las decisiones.

**ANEXO 1
TABLAS SALARIALES**

Categorías profesionales	Tablas 2020 (€)
FACULTATIVO/A	2.515,65
PSICOLOGO/A	1.687,84
ENFERMERA/O - DUE	1.661,86
TRABAJADOR/A SOCIAL	1.661,86
EDUCADOR/RA SOCIAL	1.687,84
NUTRICIONISTA	1.660,95
AUXILIAR ENFERMERIA	1.156,39
SECRETARIO/A DIRECCIÓN	1.700,12
OFICIAL 1.ª	1.700,12
OFICIAL 2.º	1.553,71
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.078,87



ANEXO 2

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Se procederá a la incorporación gradual del plus de actividad al salario base para el colectivo de auxiliares de enfermería en los siguientes plazos y porcentajes.

Año	% a incluir
2020*	20%
2021	60%
2022	100%

* La tabla del año 2020 recoge ya dicho incremento.



ANEXO 3

TABLA DE PARENTESCOS.

A efectos informativos se establece la siguiente tabla de parentescos:

Grados	Titular / Cónyuge			
1.º	Padre/madre	Suegro/a	Hijo/a	Yerno/nuera
2.º	Abuelo/a	Hermano/a	Cuñado/a	Nieto/a
3.º	Bisabuelos/as	Tíos/as	Sobrinos/as	Biznietos/as



ANEXO 4

COLECTIVO DE PSICÓLOGOS/AS

De conformidad con lo establecido en el preacuerdo de fecha 26 de diciembre de 2019 la Dirección de la Empresa y la RLT se reunirán antes del 31 de diciembre de 2020 para dar comienzo a la negociación del nuevo sistema de retribución variable de este colectivo, en sustitución del actualmente vigente.