

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa IMQ Analíticas, S.L. (código de convenio 48102592012022).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 7 de junio de 2022 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 («B.O.E.» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero («B.O.P.V.» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» 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 30 de junio de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN**Artículo 1.— *Ámbito funcional, personal y territorial***

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la Empresa IMQ Analíticas, S.L. (en adelante la Empresa) y sus trabajadores y trabajadoras.

El Convenio Colectivo se aplicará a todos los trabajadores y a las trabajadoras de la Empresa vinculados a la misma con contrato laboral vigente. No obstante, queda expresamente excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal de alta dirección.

El ámbito territorial del presente Convenio se extiende a Bizkaia.

Artículo 2.— *Ámbito temporal*

El presente Convenio extenderá su vigencia desde la fecha de su firma al 31 de diciembre de 2025, entrando en vigor en la fecha de publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», salvo que expresamente se disponga otra fecha de efectos.

CAPÍTULO II

EFICACIA, VINCULACIÓN Y DENUNCIA**Artículo 3.— *Partes firmantes y eficacia***

El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa y la representación unitaria mayoritaria de los trabajadores y de las trabajadoras de esta.

Artículo 4.— *Vinculación a la totalidad y nulidad*

A fin de mantener el equilibrio interno de intereses del presente Convenio Colectivo, en el supuesto de que algún artículo de este sea declarado nulo total o parcialmente por resolución judicial, extrajudicial o administrativa por contravenir lo dispuesto legalmente, dicho artículo no desplegará efecto ninguno resultando inaplicable en su totalidad hasta que las partes firmantes del mismo le den nuevo contenido conforme a la legalidad vigente. Todo ello sin perjuicio de la aplicación del resto del articulado del Convenio.

Artículo 5.— *Denuncia y prórroga*

El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, y tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2025.

A partir del 1 de enero de 2026 y en el plazo máximo de un mes, se constituirá la mesa negociadora del Convenio para negociar las materias del mismo.

En todo caso, el presente Convenio se considerará denunciado por ambas partes a partir del 31 de diciembre de 2025. La representación social se compromete a entregar el anteproyecto el 31 de enero dando su inicio a las negociaciones el día 15 del siguiente mes.

A partir de su fecha de finalización y de denuncia, es decir del 31 de diciembre de 2025 si no hubiere acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 30 meses, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia, resultando de aplicación si lo hubiera el convenio colectivo de ámbito superior. No obstante, las partes podrán acordar la prórroga de este plazo mediante acuerdo expreso al respecto, así como la prórroga de las negociaciones.

Asimismo, si antes de cumplirse el plazo de 30 meses así lo acuerdan las partes por considerar bloqueada la negociación, podrán someter los desacuerdos al procedimiento de mediación voluntaria del PRECO. En cualquier caso, en el supuesto de que tampoco se alcanzara un acuerdo en dicho procedimiento o no se aceptara por ambas partes la



propuesta del mediador, el convenio continuará vigente hasta la finalización del plazo pactado en el párrafo anterior.

Sin perjuicio del plazo de 30 meses pactado:

- a) En caso de que se produzcan unas elecciones sindicales que impidiesen las negociaciones, se ampliará el período anterior por un período adicional máximo de 3 meses para la celebración de estas, debiendo acordarse entre ambas partes dicha ampliación.
- b) Si se derivasen situaciones o motivos sobrevenidos al inicio de las negociaciones e inesperados e inimputables a ambas partes, que impidiesen de manera absoluta la negociación efectiva, las partes acordarán un período de ampliación equivalente al tiempo de interrupción, debiendo formalizarse a través del acuerdo correspondiente.

Artículo 6.— 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 esta 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.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN, CESES Y ORGANIZACIÓN

Artículo 7.— Contratación

La Empresa podrá celebrar las modalidades de contratos que considere pertinentes, en función de sus necesidades, siempre de acuerdo con los requisitos legalmente establecidos.

La Empresa podrá contratar temporalmente, con respeto a los períodos máximos permitidos y con los requisitos legales establecidos, al personal complementario y eventual que precise para cubrir sus necesidades.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de interinidad al objeto de sustituir al personal, entre otros supuestos, en los supuestos previstos en los artículos 37, 45, 46.1, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como para cubrir vacantes hasta su cobertura definitiva. En consecuencia, será de aplicación, entre otros, en los siguientes casos:

- Causas de suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo pactadas en el contrato.
- Incapacidad Temporal.
- Suspensión del contrato por cuidado de hijo/a, riesgo en el embarazo, riesgo durante la lactancia, adopción o acogimiento de menores.
- Excedencia por cuidado de hijos o mayores.
- Excedencia forzosa.
- Descansos, permisos u otras circunstancias análogas.

**Artículo 8.— Período de prueba**

Podrá concertarse un período de prueba entre la empresa y el trabajador o trabajadora, durante el cual podrá resolverse la relación laboral a instancia de cualquiera de las partes.

La duración del período de prueba será de:

- Seis meses para personal directivo y para el personal con titulación universitaria.
- Tres meses para personal con titulación de formación profesional.
- Un mes para el resto de los trabajadores y de las trabajadoras.

Los contratos de duración determinada que se realicen podrán concertarse con un periodo de prueba de un tercio de su duración, siempre con respeto a los periodos máximos de prueba establecidos con anterioridad.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

El tiempo que la persona trabajadora haya prestado servicios con contratos eventuales previos computará a los efectos de este artículo siempre que lo haya hecho en el mismo puesto de trabajo.

Artículo 9.— Cese voluntario

El personal que se proponga cesar en el servicio de la Empresa deberá comunicarlo a la misma con 20 días de antelación como mínimo, mediante escrito por duplicado, uno de cuyos ejemplares le será devuelto con el «recibí». En el caso de médicos/as, facultativos, responsables y para cualquier puesto que implique responsabilidad de mando y/u organización sobre personas, por contrato se podrá acordar un preaviso mayor, con un tope de 3 meses.

El incumplimiento del preaviso se penalizará con la deducción del salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos de la liquidación que por gratificaciones extraordinarias pudieran corresponderle o por cualquier otro concepto retributivo, si el importe la liquidación por gratificaciones fuera insuficiente para cubrir el importe del salario de los días de preaviso incumplidos.

Artículo 10.— Liquidación por cese

Cuando el trabajador o la trabajadora cese en el trabajo a voluntad propia, por finalización del contrato o por cualquier otra circunstancia, se hará el pago de la liquidación de haberes que tenga devengados por todos los conceptos: salarios, vacaciones, parte proporcional de pagas extraordinarias, etc.

Artículo 11.— Competencia organizativa

La facultad organizativa del trabajo en los centros y establecimientos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio compete a la Empresa, que la ejercerá a través de sus organismos de dirección, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO V**JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****Artículo 12.— Jornada***Apartado A)*

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.790 horas anuales en 2022, de las cuales 20 serán de formación según lo dispuesto en el apartado b) (1.770 horas de trabajo efectivo).

En el año 2023 la jornada ordinaria será de 1.773 horas anuales, de las cuales 20 serán de formación (1.753 horas de trabajo efectivo).



En 2024; 1.756 horas anuales, de las cuales 20 serán de formación (1.736 horas de trabajo) y en el año 2025; 1.739 horas anuales, de las cuales 20 serán de formación (1.719 horas de trabajo efectivo).

Sin perjuicio de la vigencia establecida para el presente convenio y de la negociación del siguiente convenio colectivo, ambas partes acuerdan la duración de la jornada laboral para los años siguientes:

2026 – 1.722 horas	1.702 efectivas + 20 horas de formación («apartado b»)
2027 – 1.688 horas	1.668 efectivas + 20 horas de formación («apartado b»)

En el caso de personas trabajadoras que disfruten de una situación más beneficiosa, bien mediante la aplicación de una jornada anual inferior a la establecida en el convenio y/o computando como trabajo efectivo el descanso diario, la Empresa respetará dicha situación más beneficiosa, si bien se aclara que la Empresa no estará obligada a reducir más dicha jornada efectiva, hasta que el convenio en su caso alcance la misma.

El Comité de Empresa y la Dirección de esta constituirán un grupo de estudio con el objetivo de analizar distintas posibilidades de aplicar la reducción de jornada pactada anualmente en el presente artículo. Todo ello sin perjuicio de la competencia organizativa dispuesta en el artículo anterior.

Dicho grupo estudiará también la posibilidad de incluir otras categorías profesionales en las tablas salariales del Anexo I, incluso de modificar las actualmente existentes. En caso de acuerdo se procedería de conformidad con lo dispuesto legalmente para incorporar dichos cambios al convenio colectivo.

Apartado B)

El trabajador/a con al menos 1 año de antigüedad en la empresa y sobre la jornada establecida anualmente, tendrá derecho conforme a lo establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores a un permiso retribuido de 20 horas anuales para formación vinculada con la actividad de la Empresa, acumulables hasta un periodo de 5 años.

La Dirección de la Empresa con el fin de facilitar la formación profesional de sus trabajadores/as elaborará un diagnóstico de formación y ofertará anualmente el máximo de cursos o jornadas de formación que le sea posible para completar la utilización de este permiso. La realización de tales cursos o jornadas computará como horas de formación, si bien para el caso de que finalmente en el periodo de 5 años por razones imputables a la empresa no fuera posible completar la totalidad de las horas de formación, estas se computarán como efectivamente realizadas, no debiéndose trabajar.

En el caso de que un año la empresa ofreciera formación y la persona trabajadora no la pudiera realizar por encontrarse en situación de IT o por cualquier otro motivo justificado y debidamente acreditado, tales horas se acumularan para los años siguientes dentro del periodo de 5 años.

En ningún caso la no realización de las horas de formación correspondientes por estar en situación de IT o por cualquier otro motivo justificado y debidamente acreditado dentro del periodo de los 5 años se entenderá un incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la realización de la formación a efectos de lo establecido en el artículo 23.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores se establece un tope máximo de horas de formación en el año de 30 horas por trabajador/a, salvo que la persona trabajadora quisiera voluntariamente realizar un número mayor.

Apartado C)

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



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.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente y según la práctica habitual y actual de la empresa, en aquellos departamentos, secciones o puestos en los que se preste el servicio 24 horas durante los 7 días de la semana, la empresa realizará, también previa consulta con el Comité de Empresa, una cartelera anual que se entregará antes del 31 del mes de enero. Dicha cartelera seguirá manteniendo los turnos y horarios.

Durante el mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Convenio Colectivo» se constituirá una Comisión Paritaria de trabajo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores/as, cuya labor será la de analizar para el resto de los departamentos, secciones o puestos la viabilidad de elaborar carteleras o cuadrantes de trabajo

Artículo 13.— Descansos semanales

Todos los trabajadores y todas las trabajadoras afectadas por este convenio, sea cual sea el régimen de jornada que realice, tendrán derecho al disfrute del preceptivo descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

Artículo 14.— Horas extraordinarias

Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice a requerimiento de la Empresa sobre la duración de la jornada diaria ordinaria que supere la jornada anual de trabajo efectivo establecida en el artículo 12.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al límite anual dispuesto legalmente en cada momento.

A partir del 1 de octubre de 2023 en caso de que se realicen efectivamente horas extraordinarias, a elección de la empresa, se retribuirán con un recargo sobre el valor hora ordinaria de la tabla salarial del 50% o se compensarán en tiempo de descanso considerando igualmente dicho recargo, a razón de 1 hora y 30 minutos de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria efectivamente realizada.

Artículo 15.— Vacaciones

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará de un período de vacaciones de cinco semanas naturales enteras, cuyo disfrute se fijará anualmente de conformidad con el «sistema de disfrute» establecido y aplicado hasta ahora por la Empresa.

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.

Las solicitudes que se realicen para disfrutar vacaciones en el periodo que va desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, periodo de navidad, Semana Santa y puentes deberán ser contestadas por la empresa, bien siendo aceptadas o denegadas, con al menos dos meses de antelación a las fechas solicitadas, siempre y cuando se soliciten antes del 28 de febrero.

En el caso de solicitudes para disfrutar vacaciones fuera de los periodos anteriores la Empresa deberá contestar en los 15 días siguientes desde la fecha en la que la persona trabajadora realiza su solicitud, siempre y cuando la persona trabajadora haya realizado su solicitud con al menos 2 meses de antelación a las fechas solicitadas.

La retribución de vacaciones comprenderá el promedio de los 3 meses anteriores de aquellos conceptos salariales percibidos por la persona trabajadora en el desempeño de su jornada ordinaria y con carácter habitual, excluyéndose en cualquier caso aquellos que, independientemente de cómo se proceda a su pago, para calcularlos se hubiera tenido en cuenta un importe en cómputo anual y/o que ya incluyera el mes de vacacio-



nes (a fin de evitar duplicidades en el pago o modificaciones de cantidades pactadas con carácter anual).

Artículo 16.— 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 kilómetros 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 siempre que se mantenga la hospitalización.

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 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 de 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.

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.
- 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 17.— 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 18.— Excedencias*Apartado 1*

- a) El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco 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 superior a un año e inferior a dos, la empresa vendrá obligada, al término de la excedencia a readmitir al personal excedente, pudiéndolo hacer indistintamente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente o bien en otro del mismo grupo profesional o categoría equivalente. A tal efecto podrá imponer la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente. En este caso la persona trabajadora deberá solicitar la excedencia con al menos 30 días de antelación.
- c) Se aclara que si el periodo de excedencia solicitado por la persona trabajadora fuera de 2 años o más o inferior a un año, el trabajador/a que solicite una excedencia conforme al artículo 46.2 del ET tendrá el derecho preferente de reingreso establecido en la Ley, regulándose dicha excedencia voluntaria únicamente por lo dispuesto en esta.

No se podrá solicitar la excedencia con reserva regulada en este apartado y durante la misma prestar servicios en el sector sanitario privado en el ámbito geográfico del País Vasco o fuera de dicho ámbito en empresas del sector con implantación en dicho territorio.

En el caso de solicitar una excedencia voluntaria conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del ET, sin derecho a reserva, a este respecto se estará exclusivamente a lo dispuesto legalmente y por la jurisprudencia de los tribunales.

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 esta 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 y segundo 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 esta se modificara, el texto del Convenio se adaptará a la misma.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIONES

Artículo 19.— *Tablas e incrementos salariales*

Todas las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Para efectuar la compensación y absorción a que hace referencia la presente cláusula, se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del presente Convenio y la que resulte de las disposiciones legales, reglamentarias, convenios o pactos, cualquiera que sea el origen, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras y sin necesidad de exigencia de homogeneidad.

TABLAS SALARIALES

Sin perjuicio de una eventual clasificación profesional por grupos, se establecen los siguientes niveles retributivos partiendo de las tablas salariales que actualmente se aplican en la empresa.

Ver Anexo I. Tablas salariales

En el año 2021 se adecuará el salario base actual al nuevo importe establecido.

Sin perjuicio de las posibilidades de absorción y compensación establecidas anteriormente, en ningún caso la adecuación a las tablas podrá implicar una reducción salarial a la persona trabajadora, garantizándose además durante la vigencia del convenio colectivo los siguientes incrementos salariales para las personas que actualmente tienen un salario en cómputo anual superior al establecido en las tablas de la Empresa en 2020.

Garantía mínima de incremento salarial 2021

Para llevar a cabo la adecuación a la nueva tabla de salario base se considerará el salario total percibido por el/la trabajador/a por todos los conceptos en el año 2020, absorbiendo en su caso del resto de conceptos económicos existentes si los hubiera, si bien garantizando a estas personas trabajadoras que actualmente tienen un salario superior un incremento mínimo salarial en 2021 con respecto al año anterior equivalente al 1,5% del salario base de 2021.

Garantía mínima de incremento salarial 2022-2025:

- 1) Aquellas personas trabajadoras cuyo salario real sea superior al establecido en las tablas anexas, pero no exceda de 28.000 euros anuales, tendrán un incre-



mento salarial equivalente al 90% de la diferencia entre la tabla del ejercicio que corresponda y la del año inmediatamente anterior, incluyendo el importe correspondiente al % de la 3.ª paga.

- 2) Aquellas personas trabajadoras cuyo salario real sea superior al establecido en las tablas anexas y exceda de 28.000 euros anuales, tendrán un incremento salarial equivalente al 90% de la diferencia entre la tabla del ejercicio que corresponda y la del año inmediatamente anterior, incluyendo en dicho incremento el 40% del importe correspondiente al % de la 3.ª paga.

Los incrementos sobre salario base se efectuarán, con efectos del 1 de enero de cada año.

Artículo 20.— *Salario base*

Es el salario mensual que retribuye la prestación ordinaria de los servicios de un trabajador o trabajadora en función de su pertenencia a un grupo profesional y a un nivel dentro del Grupo.

Las cuantías mínimas correspondientes a dichos salarios se recogen en la tabla presentada en el artículo 19.

Si la jornada realizada fuese inferior a cualquiera de las pactadas, tanto el salario base como el resto de las retribuciones que correspondan al trabajador o trabajadora, se reducirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 21.— *Pagas extraordinarias*

El personal tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una en el mes de junio y otra en diciembre. Se abonarán entre el día 15 y 20 de cada mes. El importe de cada paga será equivalente a una mensualidad del salario base, prorrateándose en 12 mensualidades.

Estas gratificaciones extraordinarias se devengarán por semestres naturales dentro del mismo año, correspondiendo la primera de ellas al primer semestre y la segunda a los seis meses restantes.

Artículo 22.— *Paga de marzo*

El personal tendrá derecho a una gratificación extraordinaria adicional, que constituirá la tercera paga y que se consolidará de forma completa en el año 2025 de conformidad con lo dispuesto en las tablas salariales del Anexo I. Hasta dicho momento los trabajadores/as percibirán el importe indicado en las tablas que se corresponde con el siguiente porcentaje aplicado a una mensualidad:

2022	20%
2023	40%
2024	60%
2025	100%

El periodo de devengo será el año natural anterior y la cantidad que corresponda en cada ejercicio se abonará en el mes de marzo, junto con la nómina de dicho mes.

Artículo 23.— *Complemento por antigüedad y formación*

Para la aplicación del presente artículo se computará únicamente la antigüedad adquirida en la empresa desde el 1 de enero de 2021, así como la formación recibida desde la firma del convenio.

Considerando lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la persona trabajadora cumpla 5 años de antigüedad en la empresa desde el 1 de enero de 2021 o bien desde su fecha de ingreso si esta ha sido posterior, a partir del mes siguiente recibirá la canti-



dad de 50 euros mensuales aplicables en las 12 mensualidades del año (600 euros año, no se aplica en las pagas extraordinarias), siempre que la persona haya completado desde la firma del convenio todas las horas de formación establecidas en el artículo 12 durante el quinquenio correspondiente.

Igualmente, cuando la persona trabajadora cumpla 10, 15 y 20 años de antigüedad en la empresa desde el 1 de enero de 2021 o bien desde su fecha de ingreso si esta ha sido posterior, a partir del mes siguiente percibirá las siguientes cantidades, siempre que durante los quinquenios haya completado las horas de formación correspondientes en cada periodo:

- 10 años de antigüedad 2 quinquenios 100 euros mes (1.200 euros año).
- 15 años de antigüedad 3 quinquenios 150 euros mes (1.800 euros año).
- 20 años de antigüedad 4 quinquenios 200 euros mes (2.400 euros año).

Es obligación de la empresa proporcionar a las personas trabajadoras la posibilidad de recibir la formación exigida para el devengo de cada quinquenio.

En el caso de que la Empresa no proporcione horas suficientes para cumplimentar la formación se entenderá esta realizada a los efectos del presente artículo.

El tiempo de excedencia voluntaria según el artículo 46.2 del ET no computara a efectos de dicho complemento, pero sí el tiempo de excedencia solicitado para atender al cuidado de hijos/as o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, en ambos casos conforme al artículo 46.3 del ET.

Artículo 25.— Trabajo nocturno

Reconociéndose que es facultad privativa de la Empresa la organización de la práctica del trabajo y de los correspondientes turnos y relevos del personal de los distintos servicios, se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente.

Por turno de noche completo (10 horas), con excepción de nochebuena y nochevieja, se abonarán 46 euros. Si se trabaja dentro del horario nocturno más de 2 horas se abonará en proporción a las horas trabajadas. A quién trabaje en nochebuena y nochevieja el turno de noche completo se le abonarán en total 125 euros por cada noche.

Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo o que ya perciba una cantidad en concepto de nocturnidad.

Dado el carácter funcional de este complemento salarial, éste solo se percibirá mientras el trabajador o trabajadora desempeñe efectivamente el trabajo en las circunstancias que generan su abono. Su percepción no supondrá la consolidación del derecho a devengar los referidos pluses cuando el trabajador o trabajadora deje de prestar servicios en dichas condiciones.

El importe establecido se aplicará durante la vigencia del convenio.

Artículo 26.— Domingo y festivos

La empresa, siempre que la persona trabajadora no perciba ya una cantidad que retribuya su trabajo en domingo o festivo, abonará al personal que realice su trabajo en tales días, por día trabajado, la cantidad de 50 euros/día por domingo o festivo completo. En caso de no trabajar la jornada completa se abonará proporcionalmente a las horas trabajadas.

Sin perjuicio de ello se abonará la cantidad íntegra cuando el turno completo se inicie la noche del sábado o la noche víspera de festivo finalizando en domingo o festivo, desarrollándose este fundamentalmente en domingo o festivo. No se abonará en consecuencia ninguna cantidad por este concepto en el turno completo que, iniciándose la noche de un domingo o un festivo, finaliza en lunes o en día laborable, desarrollándose en su mayor parte fuera de horario de domingo o festivo.



La cantidad anterior se percibirá doble (100 euros) en las festividades de navidad (25 de diciembre), año nuevo (1 de enero) y reyes (6 de enero).

Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para trabajar mayoritariamente en fines de semana.

El importe establecido se aplicará durante la vigencia del convenio.

Artículo 27. — Igualatorio

Para las personas trabajadoras con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, interesados en la cobertura del seguro médico del IMQ, la empresa abonará el 50% de la cuota que corresponda por su unidad familiar, del tipo de póliza «S», contratada por la Dirección como póliza colectiva con el IMQ para tal fin (se incluyen los hijos y las hijas hasta los 25 años que convivan en la unidad familiar y no realicen actividad retribuida alguna).

Artículo 28. — Indemnización, muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral

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

— Por muerte: 12.320,50 euros.

— Por incapacidad permanente absoluta: 12.320,50 euros.

Se incluye el accidente «in itinere».

En los años 2022, 2023, 2024 y 2025 se incrementará esta cantidad en el mismo porcentaje de las tablas salariales.

Artículo 29. — Complemento de prestación de incapacidad temporal

En el caso de incapacidad temporal por Contingencias Profesionales, la empresa complementará la prestación de la SS hasta el 100% del salario total percibido por todos los conceptos (desde el primer día en situación de IT), incluyendo la paga extra correspondiente y con un límite de 365 días por proceso de incapacidad de IT, con la siguiente excepción:

A la persona trabajadora a quién el INSS reconozca una prórroga de la IT más allá de dicho límite y con posterioridad una incapacidad permanente en virtud de la cual se extinga la relación laboral con la empresa. Solo en el supuesto de que se extinga la relación laboral con la empresa se abonará con efectos retroactivos el complemento de IT regulado anteriormente desde el día 366 hasta la fecha de extinción de la relación laboral.

Para el cálculo del Complemento se tomará en consideración el mes natural anterior al de la baja.

En el caso de la incapacidad temporal por Contingencias Comunes, en la primera baja la empresa complementará la prestación de la SS hasta el 100% del salario durante 10 días, es decir, desde el día 4.º de la baja hasta el día 13.º, ambos inclusive.

Artículo 30. — Uniformes

Al personal se le dotará de 2 uniformes completos al tiempo de su contratación, que se repondrán según necesidad, con un máximo de 2 anuales.

**CAPÍTULO VII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 31. — Faltas**

Todo el personal sin excepción será responsable ante la dirección de la empresa, no sólo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás le-



gislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerará pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificarán en:

1. Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:
 - a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios irreparables, en un período de un mes.
 - b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un período de un mes.
 - c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.
 - a) Falta de aseo y limpieza personal.
 - b) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.
 - c) Pequeños descuidos en la conservación de material.
 - d) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
 - e) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga perjuicios irreparables.
 - f) No atender su trabajo con la debida diligencia.
 - g) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerará falta grave.
 - h) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquella no origine serios accidentes o daños al personal o a los elementos de trabajo.
 - i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.
 - j) La embriaguez y/o toxicomanía, siempre que no sea habitual. Si ésta se produce dos o más veces dentro del mes, se considerará falta grave.
2. Faltas graves. Se considerarán como tales las siguientes:
 - a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un período de tres meses.
 - b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un período de tiempo de dos meses.
 - c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un período de un mes.
 - d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pependencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.
 - e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero.
 - f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.
 - g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como muy graves.
3. Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:
 - a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un período de tres meses.



- b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un período de tres meses.
- c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un período de un mes.
- d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.
- e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.
- g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.
- h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.
- i) Originar riñas o pendencias con los compañeros.
- j) Las ausencias o abandono del puesto de trabajo, en forma injustificada, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.
- k) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

Artículo 32.— Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informará de ello a los representantes legales de los trabajadores.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

- 1) Faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
- 2) Faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
 - Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.
- 3) Faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.
 - Despido.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

CAPÍTULO VIII**INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PACTADAS EN EL CONVENIO COLECTIVO****Artículo 33.— Procedimiento**

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. No obstante, también las partes podrán de común acuerdo acudir al arbitraje del PRECO.

En todo caso, ambas partes deberán negociar de buena fe en vistas a la consecución de un acuerdo.

CAPÍTULO IX MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 34.— *Traslados fuera de Bizkaia*

Tanto durante la vigencia plena del presente Convenio como durante su ultraactividad la dirección de la Empresa se compromete a negociar con vistas a la consecución de un acuerdo con la persona trabajadora cualquier decisión de traslado, aunque esta sea individual, con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su efectividad. En este sentido ambas partes deberán negociar conforme a la buena fe.

A los efectos del presente acuerdo se entenderá por traslado cualquier movilidad geográfica fuera de la provincia de Bizkaia.

En el caso de que la decisión de traslado alcance los umbrales establecidos en el artículo 40.2 del ET, la obligación de negociación será con los/las representantes de los trabajadores/as de conformidad con lo establecido en dicho precepto.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto legalmente.

CAPÍTULO X JUBILACIÓN

Artículo 35.— *Jubilación parcial*

La empresa intentará promover la figura de la jubilación parcial si al menos se dan las siguientes circunstancias:

1. Cuando en caso de acceder La Empresa a la solicitud del trabajador/a la situación posterior que se le genera, sumando los costes y las retribuciones derivadas de ambos contratos (relevista y persona relevada) incluidas las cotizaciones, no sea superior al coste y a la retribución de la persona solicitante antes de dicha solicitud.

2. Cuando el trabajador/a que solicita jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en su consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha y siempre que solicite dicha jubilación al porcentaje máximo permitido legalmente (en el momento actual hasta un 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que la persona trabajadora cumpla también los requisitos establecidos legalmente).

3. Cuando se acuerde en dicho contrato a tiempo parcial la nueva distribución de su tiempo de trabajo.

4. Cuando la situación de la Empresa, a criterio de la Dirección, permita la contratación simultánea de otro trabajador/a (relevista) idóneo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente y en las condiciones legalmente establecidas para poder acceder al porcentaje máximo anteriormente establecido.

5. Cuando el trabajador/a que quisiera jubilarse parcialmente avise a la empresa con la antelación suficiente para que pueda valorar si acepta o no dicha solicitud en base a las circunstancias anteriormente expuestas.

Todo lo anterior sin perjuicio de otras posibilidades que puedan acordarse entre el/ la trabajador/a solicitante y la empresa, de las que se informará al Comité de Empresa.



ANEXO I
TABLA DE SALARIO BASE ANUAL
Años 2021-2023

Table with 6 columns: Categorias profesionales, 2021 Anual (14), 2022 (2%) Anual (14) and Paga (20%), 2023 (2%) Anual (14) and Paga (40%). Rows include Personal Sanitario (Médico/a especialista, etc.), Personal técnico o administrativo (Responsable, etc.), and Servicios Generales (Limpieza, etc.).

Años 2024-2025

Table with 6 columns: Categorias profesionales, 2024 (2%) Anual (14) and Paga (60%), 2025 (2%) Anual (14) and Paga 100%, and Totales 2025 Anual (15). Rows include Personal Sanitario, Personal técnico o administrativo, and Servicios Generales.

cve.: BOB-2022a177-(II)-200