

VI CONVENIO COLECTIVO CLINICA PSIQUIATRICA PADRE MENNI**2013 - 2014 - 2015 - 2016****TITULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente convenio se aplicará en la Clínica Padre Menni de Pamplona.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá carácter retroactivo desde el primero de enero de 2013.

La duración del Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo antes del vencimiento del mismo con una antelación mínima de tres meses.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, durante los 3 años siguientes a su denuncia, pese a que dicho plazo supera el plazo al que hace referencia el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente texto forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente. Los convenios colectivos anteriores al presente no tienen eficacia alguna.

En el caso de que por la jurisdicción laboral a instancia de la Autoridad Laboral o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de algunos pactos del presente convenio, quedará sin efectos la totalidad, debiendo las partes afectadas constituir una nueva mesa negociadora en el plazo de dos meses contados a partir de la firmeza de la sentencia, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 5. Garantía "ad personam"- condición más beneficiosa.

Las condiciones que se pactan en el presente texto se consideran mínimas y en consecuencia, cualquier mejora que se establezca o se venga ya disfrutando, ya sea por voluntad de la

empresa o contrato individual de trabajo, prevalecerá sobre las aquí estipuladas si superase a éstas y siempre calculadas en cómputo anual.

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los en él determinados se les aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en el mismo. La diferencia de retribución se reflejará en la nómina como complemento personal de garantía no absorbible ni compensable ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución la retribución anual acordada en el presente convenio y, la cantidad resultante dividida entre doce meses será el importe del citado complemento personal que percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Para entender de las cuestiones que se deriven de la interpretación y seguimiento del presente convenio, y salvando en cualquier caso las competencias que legalmente tienen reconocidas la autoridad laboral y los órganos jurisdiccionales, se constituirá, dentro del plazo de un mes desde la firma del mismo, una Comisión Paritaria formada por representantes del Comité de Empresa y de la Empresa.

La Comisión Paritaria estará integrada por los representantes de los trabajadores de los sindicatos firmantes y por los correspondientes representantes por parte de la Empresa.

Dicha Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes. Para la validez de los acuerdos se requiere unanimidad entre ambas partes y en caso de no existir dicha unanimidad se trasladará la resolución de los asuntos a la jurisdicción competente.

La Comisión Paritaria se regirá según las siguientes estipulaciones:

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio colectivo y normativa legal vigente y aplicable se constituye la consiguiente Comisión.
2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días. Dicha convocatoria deberá realizarse a través de la empresa o de los representantes de sindicatos firmantes.
3. Serán funciones de esta Comisión paritaria:
 - a) Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este convenio.
 - b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
 - c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.
 - d) Conocer y decidir de las cuestiones que se les susciten en materia de ámbito funcional, personal y territorial de aplicación de este convenio colectivo; modificación de horario, jornada de trabajo, y en cuantas materias regule este convenio.

e) Conocer y decidir de las cuestiones que se le susciten en materia de seguridad y salud en el trabajo.

f) Además de las funciones anteriormente establecidas, esta Comisión Paritaria adecuará, en el momento de su constitución, su reglamento de funcionamiento a la normativa legal vigente en cada momento, incluyendo las funciones y competencias que dicha normativa estableciera.

4. Dentro de la comisión paritaria los acuerdos se adoptaran, por unanimidad, o, en su defecto, por mayoría de cada una de las partes que la componen, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos, se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los vocales por cada parte.

Artículo 7. Organización y tiempo de trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asigna el ET y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo, la representación legal del personal deberá ser informada.

TITULO II

Del personal

Artículo 8. Clasificación profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidas para el ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo al cual se tiene que incorporar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

-Grupo uno: Médicos, psiquiatras, psicólogos y licenciados.

-Grupo dos: ATS/DUE, trabajador social, terapeuta ocupacional, fisioterapeuta y diplomados universitarios.

-Grupo tres: auxiliar de clínica, técnico de cuidados auxiliar de enfermería (TCAE), y auxiliar administrativo.

-Grupo cuatro: lavandería, limpieza, servicios generales, monitor, mantenimiento, recepción.

Artículo 9. Ingreso del personal.

El ingreso del personal en la clínica, tanto para la contratación indefinida como para la eventual será potestad exclusiva de la empresa.

Para ello se utilizará alguna de las siguientes modalidades de contratación:

1. Contrato indefinido: es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios.
2. Contratos eventuales: son los que se conciertan con una duración determinada o temporal según la legislación vigente y podrán ser utilizados por la Clínica con la extensión máxima permitida a través de la negociación colectiva.

Artículo 10. Estabilidad en el empleo.

Al objeto de favorecer la estabilidad en el empleo, la empresa asume que el nivel de contratación del personal de estructura indefinido de la Clínica sea de 80% durante toda la vigencia del convenio, siempre que se mantenga la ocupación y los márgenes de sostenibilidad.

Artículo 11. Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba en función de la titulación:

-Titulados superiores: 4 meses.

-Titulados medios: 2 meses.

-Resto de personal: 1 mes.

Durante el periodo de prueba las partes podrán resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización. Transcurrido dicho periodo, el contrato producirá plenos efectos.

Artículo 12. Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna: tendrá derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes el personal de la empresa, siempre que reúna las condiciones para el desarrollo del puesto de trabajo.
2. Convocatoria externa: si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior se realizará una oferta externa.

Para la provisión de vacantes y carrera profesional se ha formado una Comisión y se ha establecido el reglamento que regula el mismo, así como un baremo a aplicar a los candidatos que se presenten.

Artículo 13. Movilidad funcional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría equivalente sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias.

Artículo 14. Movilidad geográfica.

El personal no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto a no ser por petición expresa del trabajador o mediante pacto con el mismo.

Artículo 15. Cese en la empresa.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

-Titulados superiores: un mes

-Titulados medios: un mes

-Resto de personal: quince días

En el caso de acceso a la función pública el preaviso al empresario deberá hacerse dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

La falta de preaviso facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso antes fijado.

TITULO III

Condiciones laborales

Artículo 16. Jornada y horario de trabajo.

Se establece la siguiente jornada máxima anual durante toda la vigencia del convenio:

- ✓ Turno de día: 1699 horas;
- ✓ Turno de noche: 1689 horas.

El personal que tenga una antigüedad de un año en la empresa y, contrato a jornada completa, tendrá cuatro días de libre disposición. En los demás casos, se disfrutará de la parte proporcional de esos días. Para su utilización, deberán ser comunicados con antelación suficiente y su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio. A instancias del trabajador y si así lo solicita, la negativa se le entregará por escrito al trabajador exponiendo la motivación del mismo.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo, a no ser que mediaren un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente y, siempre, de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal afectado, respetándose en todo caso la jornada máxima anual establecida en este convenio.

El calendario laboral se entregará cada año ajustado a la jornada anual respectiva. El calendario será público y se entregará a los trabajadores/as antes del 20 de diciembre del año anterior. Previamente se presentará al Comité de Empresa para su estudio, como máximo, el 1 de diciembre, debiendo efectuar sus aportaciones, como máximo, el día 16 de diciembre.

El personal contratado a tiempo completo y con jornada continuada tendrá derecho a realizar una pausa de veinte minutos que será computada como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 17. Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido, acumulable por periodos de hasta catorce días.

La plantilla tendrá garantizada la libranza del 50% de los fines de semana. Así y con efectos desde esa fecha, se reorganizarán los calendarios de trabajo de tal manera que, en los fines de semana asignados de trabajo se preste servicio tanto en sábado como en domingos (mañana y tardes según turnos). El exceso de horas que se genere, se redistribuirá en días entre semana.

Las personas que trabajen como mínimo el 50% de fines de semana tendrá derecho a percibir un complemento al salario base, denominado "Complemento de Trabajo de Fin de Semana". Para el año 2013 el importe del complemento es de 1.263,91 euros brutos anuales a jornada completa. Este complemento al salario base, que se aplica por una sola vez, se consolida en la nómina y se comportará a todos los efectos como si fuera salario base.

Asimismo, se procurará la libranza del 50% de los festivos oficiales, condicionada a las necesidades del servicio.

Artículo 18. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuido será de 30 días naturales a disfrutar, preferentemente, en los meses de julio, agosto y septiembre.

En aquellos casos en que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional.

El periodo de disfrute se fijará en dos fracciones de quince días o en un periodo único de treinta, de mutuo acuerdo entre el personal y la empresa.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes, salvo lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, ni ser compensables económicamente, salvo los casos de liquidación por finiquito. Por ello, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 19.- Flexibilidad horaria

Se establece un 5% de la jornada máxima anual con carácter flexible a instancias de la empresa de acuerdo a los siguientes criterios:

- En ningún caso alterarán las vacaciones de los trabajadores afectados.
- Igualmente, no podrán servir para la cobertura de ausencias por ITs o permisos retribuidos.
- Se compensarán por días equivalentes.
- En todo caso serán prestadas en días completos o de la jornada diaria en la que viene desarrollando su actividad la persona afectada.
- Para ejercer esta potestad, la empresa deberá preavisar al trabajador o trabajadores afectados con una antelación mínima de 7 días a la fecha en la que se aplicará la flexibilidad.

Los criterios de aplicación anteriores corresponden a la flexibilidad a instancia de empresa: Fuera de éste ámbito, en materia de flexibilidad mediará acuerdo voluntario con el trabajador/a afectado/a en cada caso.

Artículo 20.- Absentismo

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el R.D. Ley 3/2012.

En su lugar, para que la empresa pueda hacer uso de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52 d), será necesario que el índice de absentismo total de la plantilla de la empresa supere el 5% en los mismos periodos fijados por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- ✓ Matrimonio: 17 días.
- ✓ Nacimiento de hijo: 2 días
- ✓ Permiso por fallecimiento, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días. Este permiso se incrementará en un día si es fuera de la Comunidad.
- ✓ Permiso por enfermedad grave por los mismos familiares: 3 días. Este permiso se incrementará en un día si es fuera de la Comunidad.

- ✓ Traslado de domicilio habitual: 1 día.
- ✓ Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- ✓ Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- ✓ Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- ✓ Dos días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- ✓ 10 horas al año para acudir personalmente o acompañamiento de familiares de primer grado a consultas médicas de cabecera y especialidades del servicio público de salud o del sistema privado concertado con este, así como el acompañamiento a mutuas de accidentes y enfermedades profesionales.

Artículo 22. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

Forzosa

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite para la asistencia al trabajo.

Voluntaria

1. El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá volver a ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de anterior excedencia.

Esta excedencia será concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, salvo caso demostrable de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la empresa en un plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso. El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar, si tras la solicitud existiera una vacante en la misma. En caso contrario se hallará en situación de derecho expectante.

Además, se reconoce la posibilidad de disfrutar de una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un máximo de cuatro meses dentro de un periodo de dos años. La antigüedad mínima para su disfrute será de un año, teniendo la consideración de excedencia voluntaria a todos los efectos, con excepción de la mencionada reserva de plaza.

Especial

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En el supuesto de los familiares de primer grado por consanguinidad, afinidad o adopción se regirá por lo dispuesto en las normas de ámbito superior.

La excedencia contemplada en el presente apartado 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 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. El periodo en que el personal permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año de esta excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva queda referida a un puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombre.

Artículo 23. Suspensión del contrato por paternidad.

Derecho a una suspensión del contrato de trabajo por paternidad de 13 días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento en los mismos términos que la suspensión por maternidad.

Artículo 24. Reducción de la jornada por lactancia y otros motivos familiares.

Las trabajadoras tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla

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.

De cara a la reducción y concreción de jornada ordinaria prevista en los apartados 5 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, sobre conciliación de la vida familiar y la organización del servicio en un centro de nuestras características, se aplicará como regla general la acumulación en jornadas completas con referencia semanal dentro de su jornada ordinaria, a excepción de otros acuerdos entre empresa y trabajador/a para otras fórmulas dentro de los límites legales.

Artículo 25. Jubilación

A instancias del trabajador, la empresa concederá la jubilación parcial con contrato de relevo y/o la jubilación anticipada, siempre que se cumpla con los requisitos recogidos en las normas de ámbito superior y en los acuerdos colectivos de empresa vigentes si los hubiere.

TITULO IV

Retribuciones

Artículo 26. Estructura retributiva.

1. La retribución que percibe el personal queda integrada por los siguientes conceptos:

- ✓ Salario base
- ✓ Complemento de Categoría.
- ✓ Antigüedad, con un máximo de dos trienios y un quinquenio (11 años). No obstante lo anterior, los trabajadores que, a fecha de firma del presente convenio, tengan una antigüedad superior a la máxima establecida, se les mantendrá en todo caso el porcentaje que hayan generado hasta el momento.

La antigüedad, tanto para el personal que ya tenga topado dicho plus como para las personas que no, se actualizará anualmente en los mismos términos que el salario base. (al tratarse de un porcentaje del mismo).

- ✓ Complemento de puesto.
- ✓ Complemento de destino.
- ✓ Plus de domingos y festivos.
- ✓ Plus de nocturnidad: el 25% Salario base más Complemento de Categoría.
- ✓ Complemento Trabajo Fin de Semana: Para aquellos trabajadores que trabajen un 50% de los fines de semana según calendario laboral. Se fija como complemento al salario base y en la cuantía que se expresa en la tabla anexa. Se consolida en la nómina y se comportará a todos los efectos como si fuera salario base.
- ✓ Plus enfermería, aquellos/as que por necesidades del servicio presten servicios voluntariamente, tanto en sábado como en domingo, tendrán derecho a percibir un plus de 100 euros por sábado trabajado que no le corresponda trabajar y 130 por domingo trabajado que no le corresponda trabajar.

2. Las dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, se abonarán en los meses de julio y diciembre y comprenderán: el salario base, el complemento de categoría y la antigüedad. En ningún caso, dichas cantidades se prorratearán mensualmente.

En el momento del paso al devengo semestral, se procederá a la liquidación derivada del mismo, si procede, del personal que ha mantenido, hasta el momento y de manera ininterrumpida, el devengo anual.

Artículo 27. Incremento retribuciones.

Para el año 2013 se fijaría la tablas salarial que se señala en anexo al presente texto.

Para los años sucesivos de vigencia (2014, 2015 y 2016) se procederá a una actualización salarial vinculada al aumento medio ponderado de las tarifas de todos los servicios (concertados y privados) siempre que se mantengan el total de ingresos por actividad asistencial del ejercicio precedente y con el límite máximo del IPC real del año anterior, siempre que sea positivo.

La empresa en todo caso garantizará la veracidad de los datos de los importes de tarifas aplicables cada año a través del documento certificativo oportuno, siempre y cuando la parte contratante autorice dicha información.

La empresa garantizará en todo caso el mantenimiento de las tablas salariales vigentes en cada momento, salvo que se aplique lo dispuesto en el artículo 82.3 ET y su desarrollo en el presente convenio.

Ambas partes se comprometen a revisar lo previsto anteriormente si durante la vigencia del nuevo convenio colectivo se produjeran mejoras en las condiciones económicas de los contratos con las administraciones públicas . Dichas mejoras, si fueran suficientes, repercutirían de forma positiva en las retribuciones y, en éste contexto, se garantiza como prioritario las retribuciones no actualizadas por los trabajadores que trabajaron durante el año 2012 y no vieron compensadas las mismas.

Artículo 28.- Paga sobre resultados

A partir del año 2013, y durante el resto de años de vigencia del convenio, se percibe una "Paga sobre Resultados" de carácter variable y no consolidable, resultante de la diferencia entre la cantidad que resulte de aplicar los criterios que a continuación se señalan:

-Fecha de percepción: 30 de septiembre del año siguiente.

-Cuantía de la paga:

Si el resultado bruto de explotación real del año de referencia es superior al presupuestado para el mismo periodo (el resultado bruto de explotación, entre otros conceptos, no incluye las amortizaciones de bienes) un 50% de la diferencia se destinará a la paga sobre resultados que se percibirá el 30 de septiembre del año siguiente.

La cantidad total se repartirá de manera lineal entre los trabajadores que reúnan cada uno de los siguientes requisitos:

- Trabajadores/as que hayan trabajado de manera efectiva, como mínimo, durante 9 meses consecutivos o acumulados en el año de referencia del cálculo de la paga. No obstante, se tendrá en cuenta para dicho cómputo las jornadas no trabajadas como consecuencia de contingencias profesionales, riesgo de embarazo, licencia y permisos de paternidad y maternidad y permiso de lactancia.
- Si bien la paga sobre resultados es lineal, los Trabajadores/as que no tengan una jornada de trabajo del 100% cobrarán la parte proporcional de la paga en función del porcentaje de su jornada."

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las 24 horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas, tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando excedan de la jornada establecida.

Estas horas serán abonadas con el mismo valor de la hora ordinaria o se compensarán, preferentemente, en tiempo de descanso.

En caso de que personal de la empresa, fuera de la jornada ordinaria imparta formación en el propio Centro a otros trabajadores, se abonarán los importes señalados en la tabla anexa.

-Personal facultativo o licenciados: 48,08 euros/hora.

-Personal de enfermería o diplomados: 36,06 euros/hora.

-Resto de personal: 30,05 euros/hora.

Artículo 30. Domingos y festivos.

Los días festivos de cada año natural, siempre que el personal los trabaje realmente, serán retribuidos con un plus de 31,55 euros. Los días Navidad y Año Nuevo se retribuirán con un plus

de 39,07 euros. Para percibir dicho plus, la jornada habrá de ser de, al menos, seis horas trabajadas en dicho domingo o festivo.

Artículo 31. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El personal que realice su jornada dentro de ese horario verá incrementada su remuneración en un 25% del salario base más el complemento de categoría, en proporción a esas horas.

Esto no será de aplicación cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 32. Incapacidad temporal.

En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional se abonará el 100% del salario real.

En caso de accidente no laboral y enfermedad común se establece una cobertura del 100% en la primera de las bajas y del 85% en las sucesivas por persona/año.

Artículo 33. Plus especial.

Se abonará, en el mes de diciembre, a aquellos trabajadores a jornada completa que para el desempeño de su puesto de trabajo, deban estar colegiados y paguen las correspondientes cuotas, el 50 % del importe de éstas, previa presentación del justificante. A los trabajadores con contrato a jornada parcial se les abonará el 50% de la proporción de jornada.

Artículo 34. Inaplicación de las condiciones de trabajo

1. La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo priorizar en todo caso el acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Si el acuerdo no fuera posible, se seguirán las siguientes fases:

1.º Consulta a la representación legal de los trabajadores , periodo de consultas de 15 días. En caso de que no haya RLT, las consultas se desarrollaran con los sindicatos con representación en la comisión paritaria del Convenio.

2.º Si no hay acuerdo el tema será derivado a la Comisión Paritaria del Convenio, en cuyo caso debe resolver en un plazo máximo de 7 días.

3.º Si no hay acuerdo en el seno de la comisión paritaria, se hará una remisión al Tribunal Laboral de Navarra, a los procedimientos instando en primer lugar una mediación en dicho órgano.

4.º.-Si tras dicha mediación, no hubiera acuerdo, cualquiera de las partes podrá instar o solicitar un arbitraje obligatorio, cuya resolución será vinculante para todas las partes

Dicho arbitraje se llevará a cabo por una Comisión de árbitros Colegiada compuesta por tres personas: una persona designada por la Dirección de la Empresa, una persona designada por el Comité de Empresa y el Secretario del Tribunal Laboral de Navarra o, en su defecto, una persona en quien éste delegue.

El dictamen de los árbitros será vinculante para las partes.

2. Las causas sobre las que se motiven la inaplicación, respetando el procedimiento descrito en el presente artículo, serán las previstas a tal efecto en el artículo 82.3 ET.

TITULO V

Formación

Artículo 35. Formación profesional.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Es voluntad de la empresa el establecimiento de un Plan de formación anual para todos los trabajadores, con un contenido y duración a determinar, en función de las necesidades detectadas. A tal efecto, y sin perjuicio de la facultad de dirección empresarial, se creará una comisión paritaria de 4 miembros a fin de estudiar las acciones formativas concretas a realizar.

TITULO VI

Seguridad e higiene

Artículo 36. Salud laboral.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone un correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección la empresa garantizará la salud y seguridad del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Corresponde al personal cumplir las medidas de prevención que sean adoptadas.

La participación del personal en esta materia se formaliza a través del Comité de Seguridad y Salud que tiene encomendadas las funciones señaladas en la Ley.

Artículo 37. Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá realizarse cuando el personal preste su consentimiento, salvo la realización de reconocimientos para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de la salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para el resto del personal o para otras personas.

En todo caso se optará por la realización de los reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal que sean proporcionales al riesgo

Las medidas de vigilancia de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud.

Artículo 38. Protección de la maternidad.

Si tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el Comité de Seguridad existiesen puestos de trabajo que pudieran influir negativamente en el estado de salud del personal durante el embarazo o lactancia o, del feto, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición del personal a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuera posible deberá desempeñar un puesto o función diferente que le resulte compatible.

En caso de que el cambio de puesto no fuera técnica u objetivamente posible podrá declararse el paso de la persona afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, recogida en el artículo 45.1 d) ET, durante el periodo necesario para la protección de la seguridad o salud y mientras persista la imposibilidad de incorporarse a su puesto anterior u otro compatible.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 39. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará al personal el uniforme de trabajo (casaca, pantalón y chaqueta), así como el calzado (en caso de que el personal no desee utilizar el calzado proporcionado, se les hará entrega un vale por su valor para que el personal adquiera aquél que le parezca conveniente), homologado según la legislación vigente, así como los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados para el ejercicio de sus funciones.

El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como a su cuidado.

TITULO VII

Derechos sindicales

Artículo 40. Derechos sindicales.

El Comité de empresa tendrá las competencias reconocidas en el artículo 64 ET.

Se reconoce a los miembros del Comité de Empresa un crédito de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas podrán acumularse trimestralmente o cederse entre los propios delegados.

TITULO VIII**Régimen disciplinario****Artículo 41. Faltas.**

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas:

1.-Faltas leves:

-El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que, por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

-La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

-Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada (de tres a cinco al mes).

2.-Faltas graves:

-La falta de disciplina en el trabajo.

-La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

-Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un plazo de un mes.

-El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

-Las discusiones públicas con compañeros en el centro de trabajo.

-La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

-Cualquier incumplimiento menos grave de la legislación aplicable de carácter sociosanitario o sanitario.

3.-Faltas muy graves:

-Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.

-El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito.

-La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

-Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de treinta días en el trimestre.

-Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos y los de abuso de autoridad.

-La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

-Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios del centro.

-La negligencia en la administración de la medicación o tratamientos en general.

-La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de pacientes al domicilio propio del personal o de particulares

-Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.

-Los actos discriminatorios por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.

-Los actos, conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato eventual o las represalias contra personas que las hayan denunciado.

-La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro del año siguiente a haberse producido la primera infracción.

-Cualquier incumplimiento grave de la legislación aplicable de carácter socio-sanitario o sanitario.

Artículo 42. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

-Por faltas leves:

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

-Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

-Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

-Despido.

Artículo 43. Procedimiento.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de empresa.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al personal afectado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado al Comité de empresa para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, puedan manifestar a la Dirección lo que consideren conveniente en aras del esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y, aunque el Comité, el personal afectado o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al personal la sanción que se crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualesquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de empresa, tanto si se hallare en activo en sus cargos sindicales como si aún se encuentran en periodo reglamentario de garantías.

Artículo 44. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que se tenga conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45. Infracciones del empresario.

Las acciones u omisiones cometidas por la empresa que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través del Comité de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al empresario.

Si en el plazo de diez días desde la notificación no hubiese recibido solución o ésta no fuera satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje, la cual en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo u Organismo Foral correspondiente.

En todo caso, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 46. Tribunal laboral.

En el supuesto de conflicto laboral, la Clínica y el personal acudirán a la resolución extrajudicial de conflictos laborales en el Tribunal Laboral de Navarra, aceptando sus resoluciones en el marco del Derecho aplicable.

Disposición adicional primera. Paga de compensación salarial

En el plazo máximo de dos meses desde la firma del presente convenio, se percibirá una paga de compensación salarial, única y de carácter no consolidable, para compensar la diferencia entre los salarios percibidos por aquellos trabajadores que, estando de alta a fecha de firma del convenio colectivo, no han visto actualizadas sus retribuciones entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2011, conforme a lo siguiente:

- ✓ Por no actualización en 2010: "Conceptos actualizables 2009" + IPC real 2009 (0,5%). Total: 0,5%.
- ✓ Por no actualización en 2011: "Conceptos actualizables 2010" + IPC real 2010 (2,8%) + 0,25%. Total: 3,05%"

Anexo
TABLA SALARIAL 2013

Categorías	Salario Base	Complem Categoría	Compl Trabajo FS	Complem Enfermería	TOTAL
Limpiadora	9.958,90	4.912,06			14.870,96
Servicios Generales	9.958,90	4.912,06			14.870,96
Jardinero	9.958,90	4.912,06			14.870,96
Recepcionista	10.056,07	4.959,98	1.263,91		16.279,97
Telefonista	10.056,07	4.959,98			15.016,05
Sanit.Serv.Gnrles.	10.056,07	4.959,98			15.016,05
Auxiliar Clínica (sin complemento)	10.056,07	4.959,98			15.016,05
Auxiliar Clínica (con complemento)	10.056,07	4.959,98	1.263,91		16.279,97
Auxiliar Adtvo.	12.222,50	5.147,55			17.370,05
Enfermera	15.646,87	7.761,21		4.284,19	27.692,27
Terapeuta	15.646,87	7.761,21			23.408,08
Fisioterapeuta	15.646,87	7.761,21			23.408,08
Trabajador Social	15.646,87	7.761,21			23.408,08
Tecnico Administrativo	15.646,87	7.761,21			23.408,08
Tecnico Informatico	16.865,60	7.987,56			24.853,15
Jefatura RRHH/ADM	19.093,33	8.620,61			27.713,94
Tecnico Calidad	22.713,42	14.180,86			36.894,28
Psicologa	22.713,42	14.180,86			36.894,28
Titulado Superior	22.713,42	14.180,86			36.894,28
Farmacéutica	24.030,79	15.003,23			39.034,02
Médico General	22.713,42	14.180,86			36.894,28
Medico Geriatra	25.430,68	15.682,47			41.113,16
Medicos Psiquiatras	25.430,68	15.682,47			41.113,16

Plus	Unidad	trabajador	2013
Festivo	día	todos	31,55
Navidad/año nuevo	día	todos	39,07
Nocturnidad	mes	Aux	268,14
		DUE	494,50
Horas formación (monitores)	hora	Licenciado	48,08
		Diplomado	36,06
		Resto	30,05
Plus enfermería (día completo - fuera cuadrante)	Día	Sábado	100,00
		Domingo	130,00