

RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 2012, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Clínica Arcángel San Miguel, S.A. de Pamplona. Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Clínica Arcángel San Miguel, S.A. de Pamplona (Código número 31001302011985), que tuvo entrada en este Registro en fecha 18 de octubre de 2012, y que fue suscrito el día 15 de octubre, por la representación empresarial y sindical de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, RESUELVO: 1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra. 2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación. 3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento. Pamplona, 23 de octubre de 2012. - La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren. ACTA DE CONVENIO COLECTIVO En Pamplona, a 15 de octubre de 2012. Reunidos para negociar el Convenio Colectivo: De una parte en representación de la Empresa "Clínica A. San Miguel, S.A.", con domicilio en Pamplona, Beloso Alto, 32, don José M.^a Barriain Satrustegui y doña Elena Gilcuartero López. y de la otra parte los/as representantes del Comité de Empresa de "Clínica A. San Miguel, S.A.", doña M.^a Angeles Sanz Candellas, doña M.^a José Labandeira Pazos, doña M.^a Puy Senosiain Goldaraz, doña Reyes Mariñelarena Berruezo, doña M.^a Dolores Martín Morales, doña Carmen Baleztena Izaguirre, don Jesús M.^a de Paz Jiménez, don Julio Jiménez Muñoz, doña M.^a Socorro Adin Garayoa, doña Ana I. Ezquer Garcés, doña Adriana Díaz de Cerio Goñi, ACUERDAN: Aprobar el Texto del Convenio colectivo que regirá durante los años 2011 y 2012 inclusive. En prueba de conformidad, ambas partes lo firman en el lugar y fecha arriba indicada. CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE "CLINICA A. SAN MIGUEL" DE PAMPLONA CAPÍTULO I Ámbito, vigencia y normas generales Artículo 1.-Ámbito personal. El presente Convenio colectivo regula y es de aplicación a las relaciones laborales de los/as trabajadores/as del Centro de Trabajo "Clínica Arcángel San Miguel, S.A.", sito en Beloso Alto, 32 de Pamplona. Artículo 2.-Vigencia y duración. La duración de este convenio colectivo será de dos años desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012. Entrará en vigor al día siguiente de su firma y se publicará en el Boletín Oficial de Navarra. Los efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2012 y finalizará la vigencia del mismo el 31 de diciembre de 2012, salvo aquellas cláusulas que especifiquen otra fecha. 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 y máxima de cinco 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 colectivo, en tanto no se llegue a un acuerdo expreso sobre el nuevo se entenderá que el contenido del convenio colectivo se proroga, incluso aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del E.T. El presente Convenio colectivo se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales de no mediar denuncia expresa por algunas de las partes firmantes. Artículo 4.-Compensación y absorción. Las cantidades pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y serán anual y globalmente consideradas. En su totalidad son compensables con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto. Las mejoras salariales futuras que se establezcan, por disposiciones legales de rango superior a este convenio colectivo quedarán absorbidas si no superan los salarios establecidos considerados en cómputo anual y global, en otro caso serán absorbidas hasta las diferencias. Artículo 5.-Actividad. La Clínica se compromete a no ampliar el número de camas sin antes tener personal contratado para atenderlas. CAPÍTULO II Salario y estructura retributiva Artículo 6.-Salario. Las retribuciones para el año 2011 permanecerán como las retribuciones del año 2010. Para las retribuciones del 2012 las partes acuerdan que se practicará una reducción salarial sobre las tablas salariales del 2010 de un 5,18% en los conceptos

de salario base, actividad, puesto de trabajo, transporte, peligrosidad, turnicidad, antigüedad y el resto de conceptos, y en los pluses de festividad, nocturnidad, guardias localizadas etc..., una reducción salarial de un 5%, según lo regulado en este Convenio colectivo. (Tablas que figuran como Anexo I Tablas Salariales 2012). Así mismo, se acuerda que salvo que medie acuerdo entre las partes Empresa y Comité de Empresa, no cabrá la opción de descuelgue o rebaja salarial a lo largo de la vigencia del presente Convenio colectivo. Si al final del ejercicio 2012 el Grupo IMQ lograra tener beneficios, la Empresa se compromete a repercutir el 60% de dichos beneficios en la reposición de los recortes retributivos salariales fijos efectuados entre todo el Grupo IMQ.

Artículo 7.-Estructura de las retribuciones.

Salario Base Mensual: Es la retribución que por unidad de tiempo percibe mensualmente cada trabajador/a.

Actividad: Cantidad correspondiente a cada categoría que se refleja en cuantía mensual.

Antigüedad: Los/as trabajadores/as percibirán como máximo en concepto de antigüedad, dos trienios y cinco quinquenios. El módulo para el cálculo será el salario base del trabajador/a y su cuantía será del 5% para cada trienio y del 10% para cada quinquenio. El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Puesto de trabajo: Complemento de puesto que se abonará a algunas categorías por su especial responsabilidad.

Plus de Nocturnidad: Los/as trabajadores/as que realicen turno de noche percibirán, íntegra o proporcionalmente por las horas trabajadas cada noche en concepto de plus de nocturnidad las siguientes cantidades.

20112012

Plus Nocturnidad 18,5 euros / 17,58 euros

Plus de Departamento: Complemento de puesto de trabajo, en cuantía mensual, que retribuye la toxicidad, penosidad y peligrosidad del puesto de trabajo que se desempeña.

Plus Transporte: Retribución no salarial que compensa el gasto por desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo, en medios propios o públicos. Se percibirá en once mensualidades. Aquellos/as trabajadores/as que realicen turno partido habitualmente y deban desplazarse dos o más veces al Centro de trabajo percibirán además este plus en un 50%.

Plus de Turnicidad: El complemento de turnicidad para el personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotatorios de mañanas, tardes y noches, y guardias localizadas habitualmente consiste en el abono de un 2% sobre el salario base de cada trabajador/a y los/as que realicen turnos de mañanas y tardes con festivos y domingos, un 1% sobre el salario base de cada trabajador/a. Este complemento lo percibirán todos/as aquellos/as trabajadores/as que realicen dichos turnos por un tiempo superior a cuatro meses. Este plus se pagará en doce mensualidades y no se percibirá en ninguna de las situaciones de incapacidad temporal.

Plus Festivo: Complemento salarial en cuantía diaria y a jornada completa que retribuye el trabajo prestado en festivo no domingo. Si no se trabajase la jornada completa, se percibirá proporcionalmente al tiempo de servicio.

20112012

Plus Festivo 44 euros / 41,8 euros

Este plus se pagará a los tres turnos: mañana, tarde y noche. Se considerará noche de festivo la que comienza la víspera de la fiesta por coincidir la mayor parte de la jornada de este turno en días de tal naturaleza. Por contra, el turno que se inicia en el día de fiesta y continúa mayoritariamente en laborable, no tendrá consideración de festivo. Al personal que realice guardias localizadas, siempre que no perciba ningún complemento salarial por guardia o disponibilidad, se le abonará el 50% del plus festivo cuando su guardia sea en festivo y solamente en el caso de que efectivamente sea requerido y haya tenido que personarse en la clínica a prestar sus servicios. Cobrará doble plus el personal que trabaje en Nochebuena, Navidad, Nochevieja y Año Nuevo. El personal que realice turnos rotatorios de mañana, tarde y noche y de mañana y tarde, que presten servicios en festivos, se le garantiza el disfrute de 8 festivos al año coincidente en su fecha.

Plus Domingo: Complemento salarial en cuantía diaria y a jornada completa que retribuye el trabajo prestado en domingo. Si no se trabajase la jornada completa, se percibirá proporcionalmente al tiempo de servicio.

20112012

Plus Domingo 44 euros / 41,8 euros

Este plus se pagará a los tres turnos: mañana, tarde y noche. Se considerará noche de domingo la que comienza el sábado por coincidir la mayor parte de la jornada de este turno en días de tal naturaleza. Por contra, el turno que se inicia el domingo y continúa mayoritariamente en laborable, no tendrá consideración de domingo. Al personal que realice

guardias localizadas, siempre que no perciba ningún complemento salarial por guardia o disponibilidad, se le abonará el 50% del plus de domingo cuando su guardia sea en domingo y solamente en el caso de que efectivamente sea requerido y haya tenido que personarse en la clínica a prestar sus servicios. El personal que realice turnos rotatorios de mañana, tarde y noche y de mañana y tarde, que presten servicios en festivos, se le garantiza el disfrute de 26 domingos. Así mismo se garantiza a todo el personal que realice turnos rotatorios de mañana, tarde y noche y de mañana y tarde, y que trabaje en domingos, disfrutar de 8 fines de semana (sábado y domingo) al año como mínimo incluyendo los disfrutados en periodo vacacional. Pagas Extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias con devengo anual, equivalente al salario base, actividad y antigüedad de cada trabajador, una con devengo del 1 al 31 de diciembre (en Navidad) y otra con devengo de 1 de julio al 30 de junio (en Julio). Asimismo, se abonará, si procediese, las restantes retribuciones que señalen las leyes y en los términos en que lo hagan. En cuanto a definición, alcance y circunstancias de abono de las retribuciones indicadas, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. Guardias Localizadas: Los/as trabajadores/as que realicen guardias localizadas percibirán un complemento salarial por cada hora de guardia que realicen. Artículo 8.- Anticipos. El personal tendrá derecho a que se le concedan anticipos, sin ningún interés, siempre que su cuantía no exceda del importe de dos mensualidades de su salario real. El reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos de igual cuantía durante el pago de diez mensualidades a partir de la concesión. Se podrá conceder al personal en activo, anticipos extraordinarios por un importe máximo de tres mil euros (3000 euros), que deberá reintegrar en el plazo máximo de dos años y medio a partir de la concesión. Estos anticipos se concederán si a juicio de la empresa se justifica su necesidad y si el solicitante no tiene otro anticipo sin cancelar totalmente. La cantidad máxima que la empresa destina a la "cuenta de anticipos" es de 33.055,67 euros, por lo que los anticipos que se concedan en conjunto no podrán sobrepasar este límite. CAPÍTULO III Artículo 9.- Movilidad funcional y modificaciones sustanciales. Durante la vigencia del presente convenio colectivo la empresa no podrá realizar modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, ni modificaciones en las funciones de la plantilla en su totalidad ni a título individual de ninguna persona contratada, salvo que medie acuerdo entre la partes, finalizando la vigencia de dicho artículo a 31 de diciembre de 2012 siendo de aplicación el artículo 41 E.T a partir del 1 de enero de 2013. CAPÍTULO IV Jornada y vacaciones Artículo 10.- Jornada laboral. La jornada laboral de trabajo efectivo, con carácter individual en cómputo anual será:

20112012

Turnos M/T/N/GL 1.600 horas 1.600 horas

R. General 1.645 horas 1.645 horas La reducción de jornada para aquellos a quienes les afecte, se reducirá mediante los días libres de servicio que sea necesario conceder a cada uno para ello. En estos días la sustitución de trabajadores/as se hará solamente en los casos ineludibles. La empresa se compromete a no aplicar de forma unilateral ninguna fórmula de flexibilidad horaria prevista en ninguna norma legal de ámbito superior, más allá de las que ya estuvieran en vigor en la empresa a la firma del presente convenio colectivo. Artículo 11.- Turnos. Los turnos de trabajo se elaborarán por la Directora de Enfermería, Supervisoras de Planta o Jefes de cada Sección, de acuerdo con el personal, siendo visados por la Dirección de Recursos Humanos. Los turnos se elaborarán anualmente, haciéndose públicos con un mes de antelación a su aplicación, si bien se podrán hacer cambios por cuestiones organizativas. Artículo 12.- Reducción de jornada. La reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores de seis años, se amplía hasta los nueve años. La reducción de jornada por cuidado de hijos/as entre nueve y doce años se solicitará por una duración mínima de un año. Artículo 13.- Vacaciones. Los/as trabajadores/as disfrutarán 30 días naturales de vacaciones, en aquellos casos que se haya completado el año de trabajo efectivo, si no tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año, siendo criterio principal para la señalización de fechas de disfrute la eliminación de sustituciones del personal en vacaciones. Si el/la trabajador/a tuviese una incapacidad temporal por accidente o enfermedad profesional, las vacaciones se suspenderán, siempre y cuando el hecho causante sea anterior al inicio de las mismas. En tal caso, las vacaciones se disfrutarán posteriormente, en las fechas acordadas entre Empresa y Trabajador/a. Artículo 14.- Fiestas. Serán

días festivos, además de los festivos que con carácter general establece la legislación, el 29 de septiembre, San Miguel que se traslada al día 26 de diciembre y el 7 de julio, San Fermín. Si coinciden en domingo se disfrutarán en otro día como festivo.

CAPÍTULO V Licencias y permisos

Artículo 15.-Licencias retribuidas.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso sin pérdida de remuneración por los motivos y por el tiempo siguiente:

- Por matrimonio: 17 días naturales.
- Por nacimiento de hijo/a: 5 días naturales.
- Por bautizo de hijo/a: el día de la ceremonia.
- Por comunión de hijo/a: el día de la ceremonia.
- Por matrimonio de hijo/a, hermano/a y sobrino/a de ambos cónyuges el día de la boda.
- Por traslado de domicilio habitual: el día del traslado.
- Por enfermedad grave, ingreso en centro sanitario con o sin intervención quirúrgica de cónyuge, hijo/a, padres y padres políticos: 3 días naturales. Si fuera necesario desplazarse una distancia superior a 200 km se concederá 1 día más.
- En los casos de cirugía ambulatoria, para cónyuge, hijo/a, padres y padres políticos: dos días naturales.
- Por enfermedad grave u hospitalización de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. Si fuera necesario desplazarse una distancia superior a 200 km se concederá 1 día más.
- Por fallecimiento de cónyuge o pareja estable, hijo/a, padres y padres políticos: 5 días naturales.
- Por fallecimiento de hermano/a, hermano/a políticos, nieto/a y abuelo/a: 3 días naturales. Si fuera necesario desplazarse una distancia superior a 200 km se concederá 1 día más.
- Por fallecimiento de tío/a carnal (hermano/a del padre o de la madre por consanguinidad): el día del funeral.

En los apartados: c), d) y e), si le corresponde trabajar de noche, tendrá derecho a la noche anterior a la ceremonia o a la noche de la ceremonia. En todos los demás supuestos en que la legislación laboral establece permisos retribuidos, se estará a lo que señale la misma.

GRADOS DE PARENTESCO

Consanguinidad Afinidad

Tío/a (3er grado) Tío/a (3er grado)

Abuelo/a (2.º grado) Abuelo/a (2.º grado)

Padres (1er grado) Padres (1er grado)

Trabajador/a Cónyuge

Hijo/a (1er grado) Hijo/a (1er grado)

Hermano/a (2.º grado) Cuñado/a (2.º grado)

Nieto/a (2.º grado) Nieto/a (2.º grado)

Sobrino/a (3er grado) Sobrino/a (3er grado)

Artículo 16.-Excedencia voluntaria.

A petición del trabajador/a se concederá la excedencia voluntaria por un tiempo mínimo de 4 meses y un máximo de cinco años. Si la excedencia es de un plazo inferior a tres años el reingreso del excedente a la terminación de la misma será automático. Tanto la petición de excedencia como de reingreso deberá hacerse con un mes de antelación a su disfrute o terminación. En todos los demás extremos relativos a la excedencia voluntaria, excedencias maternas etc..., no regulados en este convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación general.

Artículo 17.-Permisos sin sueldo.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar, con una antelación de 15 días, un permiso sin sueldo de tiempo superior a 7 días e inferior a 90, que deberá concederse si existe justificación suficiente y siempre que no afecte a más de una persona por cada servicio y cada categoría. Estos permisos durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, sólo se concederán en caso de absoluta y justificada necesidad para atender por enfermedad grave al cónyuge y parientes de primer grado por consanguinidad. La Empresa se reserva el derecho de exigir, al trabajador/a que solicite éste permiso, la justificación médica o de cualquier otra clase que estime necesaria. Asimismo, la Empresa podrá valorar otras solicitudes que se puedan presentar.

CAPÍTULO VI Formación, seguridad y salud laboral

Artículo 18.-Formación.

La Dirección de la Clínica estudiara las propuestas concretas que se le presenten, para organizar cualquier curso, jornada o sesión para el personal, aparte de las actividades docentes que la Empresa organice. Cuando el/la trabajador/a solicite de la Empresa ayudas económicas para su formación, ésta valorara para su concesión o denegación, la relación del curso con el desempeño de su puesto de trabajo. Las horas en cursos de formación obligatorios o enviados a los mismos por la empresa, se computarán como horas efectivamente trabajadas.

Artículo 19.-Promoción interna.

Cuando haya vacante en un puesto fijo se cubrirá, si es un ascenso, entre el personal que trabaje en la Clínica siempre que reúna la titulación requerida y

supere las pruebas legales para ascender. Cuando no suponga ascenso tendrán preferencia a ocuparlo los/as empleados/as del Centro.

Artículo 20.-Asistencia sanitaria. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir gratuitamente la asistencia sanitaria que precisen en la "Clínica A. San Miguel" tanto en lo relativo a tratamientos ambulatorios como internados: servicios clínicos, ingresos y atención médica dentro de la Clínica. Dicha asistencia será solicitada a través del Servicio de Prevención. Quedarán excluidas las consultas externas de profesionales que no mantengan una relación laboral contractual con Clínica San Miguel.

Artículo 21.-Protección de la maternidad. La mujer en periodo de embarazo tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a su estado, de conformidad con el dictamen médico sobre el particular. Durante el embarazo, tendrán derecho al tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 22.-Incapacidad temporal. El personal que falte al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad y accidente, tanto común como profesional, con baja oficial percibirá desde el primer día de la baja, un complemento voluntario de tal cuantía que sumada esta a las prestaciones oficiales alcance el 100% de los devengos salariales fijos que le hubieran correspondido estando trabajando. Se entiende por salario a estos efectos, la suma de: salario base, antigüedad, actividad y plus de transporte. Estas concesiones podrán ser modificadas o suspendidas transitoriamente e individualmente, cuando la Dirección y el Comité así lo decidan. Cuando algún/a trabajador/a supere los 18 meses de baja, y pase a la situación de incapacidad permanente, la Dirección a petición del Comité, podrá estudiar la concesión de un anticipo a cuenta de las prestaciones que le puedan corresponder, estudiando los casos individualmente.

Artículo 23.-Póliza de accidentes. La Clínica se compromete a cubrir, con una póliza de seguro, la muerte o invalidez permanente total y parcial derivada de cualquier accidente de sus trabajadores/as por valor de 18.000 euros. Esta cobertura afectará al personal con contratos indefinidos o con contratos superiores a un año, que trabaje para la Empresa, y no tenga suspendido el contrato laboral.

Artículo 24.-Comité de seguridad y salud. El Comité estará formado por los/as delegados/as de prevención, de una parte, y por el empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los delegados/as de prevención, de la otra. Los/as delegados/as de prevención son los representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los/as delegados/as de prevención serán designados por y entre los/as representantes del personal; si no se cubrieran los puestos entre ellos/as, éstos podrán completarse con el personal que compone la plantilla de la Clínica.

CAPÍTULO VII Jubilación

Artículo 25.-Jubilación. El personal podrá acogerse al sistema especial de jubilación a los 64 años, como medida de fomento de empleo, prevista en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. Así mismo las partes impulsarán la jubilación parcial prevista en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre y en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, dentro de la modalidad de contrato de relevo.

CAPÍTULO VIII Derechos sindicales

Artículo 26.-Derechos reconocidos al Comité de Empresa. La Empresa reconocerá a los/as miembros del Comité de Empresa el derecho al crédito horario retribuido para el ejercicio de sus funciones representativas. Dichas horas se deberán solicitar por escrito y con antelación suficiente a su superior inmediato. El Comité de Empresa dispondrá de un local propio para la atención de asuntos inherentes a su cargo. La Empresa dotará al Comité del material de oficina necesario (papel, carpetas, bolígrafos etc...).

CAPÍTULO IX Régimen disciplinario

Artículo 27.-Definición y principios generales. Todo el personal, sin excepción ninguna, será responsable ante la Dirección de la Empresa, no sólo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen este Convenio colectivo y Legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso hubiera lugar. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente convenio colectivo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

Artículo 28.-Graduación de faltas. Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves. Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación.

a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas al trabajo superior a 10' e inferior a 20' en el período de un mes.

b) El abandono del puesto de trabajo

sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación consiguiente.c) La no comunicación con antelación debida de su falta al puesto de trabajo por causa justificada a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.d) La falta de asistencia al trabajo de un día en un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.e) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.f) Los descuidos en la conservación de los locales, material o documentación de la Empresa que produzcan daños en los mismos.g) las relativas a la falta de aseo, limpieza personal y vestuario.h) No comunicar a la Empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones oficiales de ésta, con independencia del lugar de residencia del trabajador/a.2. Faltas graves. Todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se han de considerar incluidas las siguientes:a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.b) La falta de asistencia al trabajo de dos días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.c) La omisión o no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.d) La desobediencia a las órdenes de los/as superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad.e) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros/as empleados/as o con el público, así como la actitud notoria de acoso sexual, y el denominado acoso moral entre personas sin relación de poder o dependencia.f) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la Empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los/as compañeros/as. Asimismo la falta a las normas de higiene del personal sanitario que pueda representar un riesgo para los/as pacientes.g) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador/a en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador/a, sus compañeros/as, terceras personas, o para las instalaciones de la Empresa. Dicha conducta se calificará cómo falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.h) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la Empresa sin la debida autorización.i) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.j) El originar riñas, alborotos o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la Empresa.k) La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derivase perjuicio grave para la Empresa, las personas o las cosas.l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.m) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio cuantificable para la Empresa.n) El abuso en la utilización de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la empresa.ñ) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.3. Faltas muy graves. Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios colectivos; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.b) El hurto o el robo, tanto a la Empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.c) La simulación de enfermedad o accidente, así como la simulación de la presencia de otro trabajador/a en la empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.d) Díez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.e) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.f) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy

grave para la Empresa.g) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.h) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.i) La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral. Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.j) Desarrollar una actividad, por cuenta propia o ajena, que esté en concurrencia desleal con la actividad de la Empresa.k) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.l) Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral. El/la que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, bien directamente o a través de la representación legal de los/as trabajadores/as. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un/a superior/a que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el/la empleado/a. El ejercicio de la potestad disciplinaria por el/la empresario/a agotará la responsabilidad de este.m) La desobediencia a las órdenes de los/as superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la Empresa.n) La utilización fraudulenta de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la Empresa.ñ) La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre las mismas.

Artículo 29.-Procedimiento sancionador.La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente Convenio colectivo y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores. Entra dentro de la competencia de la representación legal de los/as trabajadores/as en la Empresa hacer denuncia y/o propuesta a la Dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores en la Empresa. Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la Empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado/a sindical correspondiente en la Empresa. En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros/as del Comité de empresa, delegados/as de personal o delegados/as sindicales, será obligatoria la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del/la interesado/a, el Comité de empresa o restantes delegados/as de personal y/o sindicales. El/la trabajador/a podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 30.-Sanciones.Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:A) Por faltas leves:-Amonestación verbal.-Amonestación por escrito.-Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.B) Por faltas graves:-Amonestación por escrito.-Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.C) Por faltas muy graves:-Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.-Despido disciplinario.

Artículo 31.-Prescripción.La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días; para las faltas graves a los 20 días, y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. En aquellos supuestos en que la falta sea descubierta como consecuencia de Auditoría, el cómputo de los plazos antes señalados comenzará a partir de la fecha en que se emita el correspondiente informe del auditor.

CAPÍTULO X Normativa complementaria

Artículo 32.-Derecho subsidiario.En todo lo no regulado en este convenio colectivo, se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 33.-Tribunal laboral-solución extrajudicial.En orden a la resolución de conflictos que puedan surgir en la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, y sobre las que no se hubiera podido alcanzar acuerdo en el seno de la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, las partes firmantes acuerdan la remisión de estos posibles conflictos al tribunal

Laboral de Navarra. Artículo 34.-Comisión paritaria. 1.-Se crea una comisión paritaria del convenio colectivo, formada por las partes firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio colectivo durante su vigencia. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria. 2.-Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio colectivo, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante el tribunal laboral de Navarra o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria. 3.-La comisión paritaria estará integrada por 3 personas elegidas entre los miembros del comité de empresa y el mismo número designadas por parte de la dirección. El voto de los miembros se entenderá, salvo pronunciamiento en contra de los miembros de cada una de las partes, delegable en una o en varias personas. 4.-Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en el tablón de anuncios del centro. 5.-Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, acuerdan el expreso sometimiento al Tribunal Laboral de Navarra. Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el art 91.4 del E.T. 6.-Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, el del centro de trabajo calle Beloso Alto, 32, 31006 Pamplona. DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA Régimen de aplicación temporal de la incapacidad temporal Con una vigencia del 6 de junio a 31 de diciembre del presente año 2012, las partes acuerdan suspender la aplicación del artículo 22 de este Convenio Colectivo, pasando a ser de aplicación en esta materia el siguiente régimen:

Durante los tres primeros días de la primera IT se abonará el 25% del salario

Si hay una segunda y sucesivas IT en un año natural del mismo trabajador No se abonará ningún complemento

Del cuarto al vigésimo día de baja en la primera IT se complementará hasta el 75% del salario

Del cuarto al vigésimo día de baja en la segunda y sucesivas IT No se abonará ningún complemento

A partir del vigésimo primer día de baja se complementará hasta el 100% del salario sin los pluses

Llegado el 1 de enero de 2013, haya sido o no renovado el presente Convenio colectivo, de manera automática será de aplicación el artículo 22 de este Convenio Colectivo. DISPOSICIÓN

TRANSITORIA SEGUNDA Anticipos El artículo 8 del Convenio Colectivo quedará en suspenso hasta 30 de junio de 2013.

ANEXO I Tablas salariales 2012

(Resultantes de aplicar a las tablas salariales del año 2010, una reducción de un 5,18% y 5% respectivamente)

CATEGORÍA SALARIO

BASE ACT. F.

TEMPOR. TURNDAD M/T/N/GL TURNDAD M/T-F/D TRIENIO QUINQUE. PTO.

TRAB. PELIGROSIDAD P.

TRANSP. FSTV./DOMG.

5,18% NOCTUR.

5%

MÉDICO ADJUNTO 1.021,931.059,7851,10102,19515,8748,0841,80

FARMACEUTICA 1.021,931.059,7851,10102,19515,8748,0841,80

MÉDICO/ANALISTA 1.021,93819,5820,4410,2251,10102,19474,11153,2948,0841,8017,58

J. NEGOCIADO 1.156,04870,5757,80115,6048,0841,80

J. ENFERMERÍA 968,96908,6819,3848,4596,9072,1241,8017,58

SUPERVISORA 927,66897,8318,5546,3892,77139,1548,0841.8017,58

A.T.S/FISIO/DIPLOMADOS909,32856,7418,199,0945,4790,931-36,4048,0841,8017,58

TER/TEL902,63586,249,03135,3948,0841,8017,58

OF. 1º ADMON.991,45466,6449,5799,1548,0841,80

OF. 2aADMON.911,10369,9045,5591,1148,0841,80

AUX. CLINIC.-SANIT.895,94315,7217,928,9644,8089,59134,3948,0841,8017,58

AUX. ADMON./TELEF.895,94315,7244,8089,5948,0841,80

AYTE. MANTEN.888.23409,2644,4188,8248,0841,80

VIG. NOC. TELF.904,89377,6318,1045,2490,4948,0841,8017,58

LENCERÍA877,85164,258,7843,8987,7948,0841,8017,58Dirección de Clínica San MiguelDon José

M.^a Bariaín Satrústegui.Doña Elena Gilcuartero López.Comité de empresaDoña M.^a Angeles Sanz

Candellas.Doña M.^a José Labandeira Pazos.Doña M.^a Puy Senosiain Goldaraz.Doña Reyes

Mariñelarena Berruezo.Doña M.^a Dolores Martín Morales.Doña Carmen Baleztena Izaguirre.Don

Jesús M.^a De Paz Jiménez.Don Julio Jiménez Muñoz.Doña M.^a Socorro Adin Garayoa.Doña Ana I.

Ezquer Garcés.Doña Adriana Díaz de Cerio Goñi.Código del anuncio: F1214826