

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Traballo e Benestar

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Relacións Laborais

*Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo da empresa "Severiano Servicio Móvil, S.A.", para el personal de archivo*

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa SEVERIANO SERVICIO MÓVIL, S.A., PARA EL PERSONAL DE ARCHIVO (Código 15004001011900), que foi suscrito pola comisión negociadora naxuntanza do 18.12.2013, de conformidade codispuesto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e no Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña

#### RESOLVE:

1º.- Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2º.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da provincia da Coruña Xefa Territorial

A Coruña, 29 de xaneiro de 2014

Xefa Territorial,

MARIA PILAR CARIDAD ALONSO

MARIA PILAR CARIDAD ALONSO

#### CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.- OBJETO Y CARÁCTER DEL CONVENIO

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa SEVERIANO SERVICIO MÓVIL, S. A. y los trabajadores de la misma.

Se declara expresamente que las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son globalmente más favorables que las mínimas legales que le corresponden al trabajador.

##### Artículo 2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3. a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes que conciertan el presente convenio colectivo son las siguientes:

- La representación de la empresa SEVERIANO SERVICIO MÓVIL, S. A.
- El comité de empresa en representación de los trabajadores.

##### Artículo 3.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio colectivo se refiere a las actividades de organización, depósito, custodia y gestión del Archivo de Documentación Clínica y Administrativa que desarrolla la empresa SEVERIANO SERVICIO MÓVIL, S. A. en el centro de trabajo del Polígono de Pocomaco, Parcela C 9, Naves 1, 2, 4 y 6 - 15190 (A CORUÑA).

##### Artículo 4.- ÁMBITO PERSONAL

El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo del Archivo de Documentación Clínica y Administrativa del Polígono de Pocomaco citado en el artículo anterior.

Afectará, asimismo a los trabajadores que se incorporen a la plantilla de la empresa durante la vigencia del mismo, a los que se les determinarán los días de vacaciones y las pagas de vencimiento periódico superior al mes, proporcionalmente a los días trabajados.

Queda expresamente excluido el personal:

- Directivo a que hacen referencia los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores

#### **Artículo 5.-ÁMBITO TEMPORAL, PRÓRROGA Y DENUNCIA**

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, no obstante, los aspectos salariales tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2013, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.

Cualquiera de las partes firmantes del convenio colectivo podrá proceder a su denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su finalización, para lo cual deberán dirigir un escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral.

En caso de no existir escrito de denuncia por alguna de las partes que firman el convenio en el plazo establecido, el convenio colectivo se prorrogará de año en año, incrementando las tablas salariales en el IPC real del año anterior.

Para el supuesto de que el convenio colectivo sea denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo, el convenio se considerará prorrogado hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya.

#### **Artículo 6.-PLAZOS DE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

Una vez denunciado el convenio colectivo, por cualquiera de las partes, se deberá proceder a constituir la Comisión Negociadora, en el plazo máximo de 30 días naturales.

Constituida la Comisión Negociadora del convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo anterior, el plazo máximo que deberán durar las negociaciones será de 12 meses.

En el supuesto de que finalice el plazo establecido sin que se haya firmado un acuerdo, ambas partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo.

#### **Artículo 7.-COMISIÓN PARITARIA**

Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Paritaria del convenio colectivo, integrada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los Trabajadores, pudiendo asistir a las reuniones asesores por ambas partes.

Las funciones de la comisión paritaria serán:

- La aplicación e interpretación del convenio colectivo.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.
- La resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia inaplicación del convenio colectivo.
- Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.
- Todas aquellas atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores.

Las reuniones de la comisión se celebrarán previa convocatoria escrita de cualquiera de las partes, que deberá entregar con una antelación mínima de 5 días naturales. En dicha convocatoria se detallarán los puntos que se pretendan tratar en la reunión.

Una vez que se convoca la reunión de la comisión paritaria para la resolución de las discrepancias referidas a la aplicación o interpretación del convenio o tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio, dispondrá de un plazo de 5 días hábiles para alcanzar un acuerdo o dictar una resolución, durante dicho plazo, al menos, se deberán celebrar un mínimo de dos reuniones de la misma.

En el supuesto de que no se haya podido dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, ambas partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo. En este caso cada una de las partes deberá elaborar un informe escrito con el contenido de sus propuestas.

#### **Artículo 8.-PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Una vez iniciado el período de consultas sobre la inaplicación del convenio colectivo, si las representaciones de la empresa y de los trabajadores no llegan a un acuerdo, quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo.

Asimismo, las representaciones de la empresa y de los trabajadores quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Con-

flictos de Trabajo, en los casos en los que no se hayan podido solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación del convenio colectivo sin haberse alcanzado un acuerdo.

Con carácter previo a someterse a dicho procedimiento de mediación establecido en los párrafos anteriores, ambas partes se comprometen a presentar las discrepancias existentes a la comisión paritaria del convenio colectivo, que deberá adoptar una resolución en el plazo máximo de 5 días hábiles.

#### **Artículo 9.-DEROGACIÓN, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

Las disposiciones contenidas en el presente convenio derogan en su integridad y sustituyen a todas las contenidas en el convenio colectivo anterior, así como los acuerdos firmados con la representación de los trabajadores, con la Comisión Paritaria.

Durante la vigencia del convenio colectivo, no será aplicable en SEVERIANO SERVICIO MÓVIL, S. A. ningún otro convenio, cualquiera que sea su ámbito, que pudiera afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados en las instalaciones o por personal de la empresa.

Las mejoras establecidas en este convenio, en su conjunto y cómputo anual, podrán ser compensadas o absorbidas por otras que estén establecidas o que en el futuro pudieran establecerse por disposición legal, convencional o por decisión de los Órganos Jurisdiccionales, tanto si son abonadas en metálico como en especie. En el supuesto de que la empresa abone a determinados trabajadores salarios superiores a los exigidos por el presente convenio, no estará obligada a aplicar los incrementos que se fijan en el mismo.

En ningún caso la compensación y absorción se podrá aplicar sobre el concepto de plus personal, ya que incluye la cantidad que algunos trabajadores venían percibiendo con anterioridad a la equiparación salarial que se acordó en el presente convenio y por tanto se les mantiene como derecho individual.

#### **Artículo 10.-VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD Y UNIDAD DEL CONVENIO**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, por consiguiente, si se anulara alguna de las condiciones establecidas en el mismo las partes estarán obligadas a seguir negociando hasta alcanzar un nuevo acuerdo.

#### **Artículo 11.-GARANTÍAS PERSONALES**

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

#### **Artículo 12.-DERECHO SUPLETORIO**

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 13.-FACULTADES DE ORGANIZACIÓN**

La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias e instalaciones de la empresa, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias reconocidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

#### **Artículo 14.-COBERTURA DE VACANTES Y PREAVISO**

Aquellas vacantes que se produzcan en la empresa y que la Dirección decida cubrirlas, podrán ser cubiertas con personal propio o acudiendo a la contratación externa.

Para la cobertura de vacantes se utilizarán los sistemas de libre designación o los procesos de selección que en cada caso establezca la Dirección de la Empresa.

Las vacantes y puestos de nueva creación que se produzcan en la empresa y sea necesaria su cobertura, se ofertarán, en primer lugar, a los trabajadores de la plantilla para que puedan participar en el proceso de selección, teniendo preferencia para su cobertura los trabajadores con contrato indefinido y posteriormente los trabajadores eventuales, siempre que estén capacitados para desempeñar el puesto vacante. Asimismo, tendrán prioridad para ocupar las vacantes de jornada

completa que se produzcan en el archivo los trabajadores que actualmente tienen un contrato a tiempo parcial, siempre que estén capacitados para desempeñar el puesto vacante.

En el caso de los contratos de trabajo de duración determinada superior a un año, la empresa estará obligada a notificar al trabajador la finalización del contrato con 15 días de antelación, en caso contrario deberá abonar los días que no preaviso.

#### **Artículo 15.-PERÍODO DE PRUEBA**

Con carácter general, y sin perjuicio de las distintas modalidades de contratación que la empresa concierte para cada caso, se establece un período de prueba de 6 meses para el personal titulado y de 2 meses para los demás trabajadores. En todo caso será de aplicación el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de promoción interna, el período de prueba para el nuevo puesto de trabajo será de 6 meses para todo el personal. En el supuesto de no superar el período de prueba el trabajador volverá a su anterior puesto de trabajo.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

#### **Artículo 16.-CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

En atención a las especiales características de los sectores para los que trabaja la empresa, que implica frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan las tareas, la empresa podrá concertar contratos eventuales por un tiempo no superior a 6 meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

#### **Artículo 17.-CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO**

Se consideran actividades con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, los trabajos que sean encargados por los clientes de forma singularizada o a través de concurso público, y queden soportados, aún cuando sufran posteriores modificaciones, por un encargo temporal o un contrato.

Para cubrir dichas actividades, ya sea un servicio concreto o un conjunto de servicios, la empresa podrá utilizar el contrato para obra o servicio determinado, con vigencia temporal equivalente a la requerida para la ejecución de los trabajos incluidos en el encargo o contrato, extendiéndose como máximo, a la duración de éste y de sus prórrogas o renovaciones sucesivas. Este contrato no podrá tener una duración superior a 3 años. Transcurrido el plazo de 3 años los trabajadores adquirirán la condición de fijos de empresa.

En los casos en los que la obra o servicio contratado por la empresa con los clientes tenga una duración superior a los tres años, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de empresa cuando haya transcurrido el plazo de 1 año, para lo cual deberán firmar el correspondiente contrato indefinido.

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución del volumen del servicio contratado resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados en proporción a la disminución del servicio. En estos casos el cese se notificará al trabajador por escrito tal como establece la legislación vigente.

#### **Artículo 18.-CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad contractual.

Se podrán concertar horas complementarias adicionales a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 40 %, previo acuerdo con el trabajador, de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, en todo caso la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrán exceder de la jornada anual pactada en el presente convenio.

Las horas complementarias se realizarán de acuerdo con las necesidades de la empresa y se retribuirán como ordinarias.

#### **Artículo 19.-CONFIDENCIALIDAD**

Durante la vigencia de los contratos de trabajo e incluso después de la extinción de los mismos, los trabajadores se comprometen a mantener la más estricta confidencialidad sobre cualquier información, datos o documentación a la que hubieran tenido acceso durante la vigencia del contrato.

Al mismo tiempo, los trabajadores adoptarán las medidas necesarias para evitar el acceso por parte de terceras personas a la información y documentación confidencial de la empresa.

#### **Artículo 20.-EXTINCIÓN DE CONTRATO VOLUNTARIA**

Los trabajadores que deseen extinguir el contrato de trabajo de forma voluntaria, estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la Empresa con la antelación de 15 días a la fecha efectiva de la extinción.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso.

El preaviso deberá notificarse por escrito y la empresa vendrá obligada a firmar el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la baja en la empresa.

#### **Artículo 21.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Los trabajadores de la empresa SEVERIANO SERVICIO MÓVIL, S. A., afectados por el presente convenio colectivo serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando y complejidad, de acuerdo con las actividades profesionales que realicen, en grupos profesionales que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

– Conocimientos y experiencia.- Factores para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

– Autonomía.- Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

– Responsabilidad.- Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

– Iniciativa.- Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de las normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

– Mando.- Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

– Complejidad.- Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

La adscripción de los trabajadores a cada grupo profesional y nivel será competencia de la dirección de la empresa, recibiendo, previamente, por parte de la empresa la formación adecuada al puesto de trabajo.

De conformidad con los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores la clasificación profesional se efectuará atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo distintas funciones, tareas y especialidades. Todos los trabajadores serán adscritos a un determinado grupo profesional.

### **GRUPOS PROFESIONALES**

#### **Grupo Profesional I**

Criterios Generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Asimismo también pertenecerán a este grupo profesional los trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado superior, medio o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa.

### Grupo Profesional II

Criterios Generales: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación universitaria de grado medio, técnico especialista de formación profesional o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa.

### Grupo Profesional III

Criterios Generales: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Asimismo, también comprenden las tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente, Técnico en formación profesional o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

### Grupo Profesional IV

Criterios Generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación y conocimientos elementales, con un período pequeño de adaptación.

Formación. La de los niveles básicos obligatorios, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), Técnico en formación profesional o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

La empresa asignará a cada uno de los trabajadores el nivel salarial que le corresponda teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, complejidad y nivel de mando.

La promoción de trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre designación por la empresa.

Para la promoción de trabajadores se convocará un proceso de selección en el que se tendrán en cuenta, de forma objetiva, los aspectos siguientes:

- Titulación adecuada, formación y conocimientos.
- Evaluación de desempeño de las distintas funciones y puestos.
- Historial profesional.
- Cantidad y calidad de trabajo.
- Relaciones sociales y con el cliente.
- Nivel de colaboración y disponibilidad funcional y geográfica.
- Nivel de preocupación por la prevención de riesgos laborales.
- Nivel de preocupación y utilización de los medios y equipos de trabajo.
- Superar satisfactoriamente las pruebas teórico-prácticas que se puedan proponer por la empresa.

En el proceso de selección se realizará una evaluación del desempeño en la que se tendrán en cuenta los datos aportados por el informe de la línea de mando y los facilitados por el propio trabajador en la entrevista realizada para el proceso de evaluación.

Con objeto de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores que participen en los procesos de selección, se establece que sobre cualquier tipo de reclamación que se pudiera presentar relacionada con los procesos de selección de personal para la promoción de trabajadores, se informará a los trabajadores afectados. En el caso de que después de facilitar la información a los afectados se mantenga la reclamación, se presentará en la comisión paritaria, la cual dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para alcanzar un acuerdo o dictar una resolución. Asimismo, se informará a la representación de los trabajadores de los requisitos y de los modelos de evaluación que se utilizarán en cada proceso.

### **CAPÍTULO III.-RÉGIMEN RETRIBUTIVO**

#### **Artículo 22.-CONCEPTOS SALARIALES**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base y los complementos del mismo.

Los trabajadores percibirán el salario bruto anual que figura en las tablas salariales del convenio colectivo, distribuido en 12 pagas mensuales y 2 gratificaciones extraordinarias, aplicando las deducciones que correspondan en función del absentismo de cada trabajador derivado de licencias no retribuidas.

Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario total correspondiente a todos los conceptos retributivos en cómputo anual, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada en su contrato.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en la cuenta corriente o libreta de ahorro, como norma general se ingresará el último día del mes o el día primero del mes siguiente y, en todo caso, dentro de los cinco días siguientes al mes natural del devengo. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

#### **Artículo 23.-SALARIO BASE**

Para cada grupo profesional y nivel se establece el salario base que se recoge en las tablas salariales.

El importe anual del salario base se percibirá en 12 mensualidades y remunerará la jornada anual de trabajo, pactada en este acuerdo.

#### **Artículo 24.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Durante los meses de julio y diciembre, la empresa abonará a los trabajadores una gratificación extraordinaria con una cuantía de 30 días de salario base, que se percibirá en torno al día 15 de los referidos meses y tendrán un devengo semestral. En estas gratificaciones se aplicarán las deducciones proporcionales que correspondan en función del absentismo de cada trabajador derivado de licencias no retribuidas. Dichas gratificaciones extraordinarias se podrán percibir prorrateadas mensualmente, previo acuerdo entre trabajador y empresa.

#### **Artículo 25.-PLUS PERSONAL**

Con motivo de adaptar los conceptos retributivos a la nueva estructura salarial, algunos trabajadores de la empresa mantienen unas diferencias salariales a su favor que se le integrarán en un plus personal individualizado. Dicho plus incluye la cantidad que algunos trabajadores venían percibiendo, anteriormente a la firma del presente convenio, por el concepto de antigüedad, que se les mantuvo como derecho individual y se les incorporó al plus personal. Este plus tendrá el mismo incremento que las tablas salariales del convenio colectivo.

#### **Artículo 26.-PLUS DE TURNO FIJO DE NOCHE**

Es un complemento de puesto de trabajo que no tiene carácter consolidable y se percibe por el hecho de trabajar a turno fijo de noche.

Este complemento se devenga por día realmente trabajado y su cuantía asciende a 178,50 euros brutos al mes y se percibirá en 12 mensualidades. En caso de realizar días sueltos a turno de noche se percibirá la cuantía de 8,50 euros por día efectivamente trabajado y en el supuesto que no se realice toda la jornada, se percibirá la parte proporcional del plus correspondiente a las horas trabajadas en turno de noche.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el plus del turno de noche en proporción a la jornada pactada en su contrato.

Los trabajadores del turno de noche que actualmente vienen percibiendo parte de dicho plus en el salario base, continuarán percibiendo las cantidades que tienen reconocidas en la nómina a las que se les aplicarán el incremento pactado en el convenio colectivo.

#### **Artículo 27.-PLUS DE TRABAJO EN FESTIVOS**

Dada la naturaleza de la actividad y el sector para el que se presta servicios, se hace necesario trabajar los 14 días festivos del año. Por este motivo, los trabajadores que obligatoriamente tengan que trabajar un día festivo, percibirán la cantidad de 105,00 euros brutos por día efectivamente trabajado. Este valor se aplicará durante toda la vigencia del convenio. En el supuesto de que se trabaje una parte de la jornada se percibirá el plus proporcionalmente.

**Artículo 28.-PLUS DE COORDINADOR**

Los trabajadores que hayan sido designados por la Dirección de la Empresa para desempeñar la función de coordinador percibirán la cantidad de 60,00 euros brutos al mes, en concepto de plus de coordinador, que no tendrá carácter consolidable. Dicho plus se percibirá, exclusivamente, mientras realice las funciones de coordinador y se abonará en 12 mensualidades, dejando de percibirse desde el momento en que no realice las funciones citadas. En caso de realizar la función de coordinador en días sueltos se percibirá la cuantía de 2,86 euros por día efectivamente trabajado.

**Artículo 29.-PLUS DE JEFE DE EQUIPO**

Los trabajadores que además de realizar las funciones habituales de su puesto de trabajo hayan sido designados por la dirección de la empresa para desempeñar la función de jefe de equipo supervisando y controlando a un grupo de trabajadores, en número no inferior a tres ni superior a ocho, percibirán la cantidad de 30,00 euros brutos al mes, en concepto de plus de jefe de equipo, que no tendrá carácter consolidable. Dicho plus se percibirá, exclusivamente, mientras realice las funciones de jefe de equipo y se abonará en 12 mensualidades, dejando de percibirse desde el momento en que no realice las funciones citadas. En caso de realizar la función de jefe de equipo en días sueltos se percibirá la cuantía de 1,43 euros por día efectivamente trabajado.

**Artículo 30.-INCREMENTO SALARIAL**

Durante el año 2013 se aplicará un incremento del 0,5 %. Se adjuntan las tablas salariales en el presente convenio colectivo.

Durante el año 2014 se aplicará un incremento del 1,25 % sobre las tablas salariales.

**Artículo 31.-PLUS DE TRANSPORTE**

Se establece un plus de transporte de 40,56 euros brutos al mes y se percibirá en 12 mensualidades.

**Artículo 32.-DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN**

Todos los viajes por cuenta de la empresa deberán ser conocidos y autorizados, previamente a su inicio, por la Dirección de la Empresa.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar desplazamientos temporales que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

– Dieta (gastos de manutención y estancia): será de 60,00 euros brutos/día para todos los grupos profesionales. Desayuno 3,00 euros, Comida 12,00 euros, Cena 12,00 euros y Alojamiento 33,00 euros.

En el caso de que las dietas estipuladas sean insuficientes se adjuntarán las facturas correspondientes.

Cuando por parte de la Dirección se autorice la utilización de vehículo propio, los gastos de locomoción se abonarán a razón de 0,19 euros brutos/kilómetro. Estos valores de las dietas y gastos de locomoción se aplicarán durante toda la vigencia del convenio. En el caso de que se modifique el límite de euros kilómetro por ley se procederá a su ajuste.

Como norma habitual la empresa se encarga de organizar y abonar directamente los gastos de alojamiento de los trabajadores desplazados, no obstante, por decisión del trabajador se podrá sustituir por el abono al trabajador de la cantidad establecida por el alojamiento.

El trabajador desplazado temporalmente tendrá derecho a solicitar un anticipo semanal de las dietas.

**CAPÍTULO IV.- JORNADA DE TRABAJO****Artículo 33.-JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, 1.800 en cómputo anual, como máximo. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La Dirección de la Empresa tendrá la facultad de adaptar los horarios a las exigencias propias del sector para el que se presta el servicio de organización, depósito, custodia y gestión de archivos, estableciendo los turnos, jornadas y sistemas de trabajo continuo que en cada momento necesiten los clientes para los que se trabaja, asignando a los mismos a los trabajadores que considere más adecuados, procurando que el sistema de rotación entre los trabajadores sea lo más igualitario posible, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Dichos turnos, jornadas y sistemas de trabajo continuo tendrán el carácter de obligatorios.



Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un período de descanso de 20 minutos que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En función de las necesidades del servicio se podrán establecer otros tipos de jornadas, turnos o sistemas de trabajo, previa negociación con el comité de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**Se recoge como Anexo nº 1 el desarrollo de la jornada de trabajo.**

#### **Artículo 34.-HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo pactada, tendrán la consideración de horas extraordinarias y se abonarán a razón de 14,50 euros brutos por hora efectivamente trabajada. Este valor se mantendrá durante toda la vigencia del convenio.

#### **Artículo 35.-VACACIONES**

El personal regulado por el presente convenio tendrá derecho a (23) días laborables de vacaciones anuales que se disfrutarán, preferentemente, coincidiendo con los períodos de menor actividad en cada servicio, que en la actualidad son los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre, en turnos rotatorios establecidos por la empresa.

Los turnos de vacaciones serán fijados por la empresa, negociándose previamente con la representación de los trabajadores, estableciéndose el correspondiente calendario con una antelación de dos meses de la fecha de inicio del disfrute. La fecha de comienzo se hará coincidir con un lunes o con el primer día laborable de su jornada y se disfrutarán por semanas completas.

A efectos de cómputo de vacaciones, éstas se realizarán por año natural del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el permiso de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente o enfermedad profesional que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### **CAPÍTULO V.-FORMACIÓN Y MOVILIDAD**

#### **Artículo 36.-FORMACIÓN**

La formación constituye una obligación para el trabajador, fundamentalmente, se estructurará en módulos de corta duración, complementados por formación en el puesto de trabajo.

Cuando por necesidades técnicas, organizativas o de los servicios contratados sea necesario organizar actividades formativas, la realización de los módulos de formación será obligatoria para el trabajador, se procurará que la realización de los cursos de formación sea dentro de su jornada de trabajo y tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores que superen un módulo de formación se comprometen a utilizar las técnicas y destrezas adquiridas en el mismo.

#### **Artículo 37.-MOVILIDAD FUNCIONAL**

Los trabajadores deberán cumplir las instrucciones de la empresa y de su línea de mando debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación, pudiendo llevarse a cabo la movilidad funcional dentro de los grupos profesionales o entre los mismos.

Se entiende por movilidad funcional la facultad de la Dirección de la Empresa para cambiar, por necesidades técnicas, organizativas, productivas o por necesidades de los servicios contratados, a un trabajador del puesto de trabajo que venía desempeñando dentro de su grupo profesional o entre grupos profesionales con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se le encomienden, previa formación o adaptación, si fuese necesario.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, tendiendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las

causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En todo caso la movilidad funcional y la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa le comunicará a los trabajadores las razones que motivan el cambio de puesto, tareas o funciones, así como la formación o adaptación que se precisa para el desempeño de las mismas con una antelación de, al menos, 7 días, salvo en los casos de exigencia de los clientes o de fuerza mayor.

La negativa de los trabajadores a dicho cambio, o a realizar cualquier tarea necesaria para el mismo, como la formación o capacitación, será motivo de rescisión de contrato, con la indemnización que establece la legislación vigente.

#### **Artículo 38.-DESPLAZAMIENTOS**

La Dirección de la Empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o por necesidades de los servicios contratados, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá desplazar, con carácter temporal, hasta el límite de un año, a un trabajador o grupo de trabajadores de su centro de origen a cualquier otro, todo ello de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de destino.

Cuando el desplazamiento al centro de trabajo de destino exige pernoctar fuera del domicilio habitual, se percibirán las dietas que procedan. En caso de que no fuera necesario pernoctar, se percibirán las dietas que correspondan por desayuno, comida o cena, a no ser que la localidad en que se vaya a prestar eventualmente el trabajo resulte ser la de residencia del trabajador, en cuyo caso, no se devengarán dietas.

Los viajes correspondientes al desplazamiento serán por cuenta de la empresa.

#### **Artículo 39.-TRASLADOS**

La Dirección de la Empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o por necesidades y/o vacantes de los servicios contratados, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá trasladar, con carácter permanente, a un trabajador o grupo de trabajadores de su centro de origen a cualquier otro, todo ello de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal trasladado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de destino.

Cuando el traslado al centro de trabajo de destino exige cambio del domicilio habitual, la empresa se hará cargo de los gastos originados por la mudanza de acuerdo con lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPÍTULO VI.-CONCEPTOS SOCIALES**

#### **Artículo 40.-LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario por los motivos y el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Cuatro días naturales en caso de nacimiento de hijo, con la garantía de que al menos dos son hábiles.
- La trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido 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.
- Seis días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge, padres por consanguinidad o afinidad e hijos. En los casos de hospitalización y mientras dure la misma, el trabajador podrá disponer de los días en las fechas que considere más adecuadas a las necesidades familiares derivadas del ingreso.
- Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, padres por consanguinidad o afinidad, hijos o hermanos.
- Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no están recogidos en los puntos anteriores.
- Un día en caso de matrimonio de la madre, padre o hijos, que coincidirá con la fecha de la ceremonia.
- Dos días naturales al año para asuntos propios condicionado al 20% de la plantilla.

– Dos días por traslado de domicilio habitual.

– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

– Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores en los términos establecidos en la legislación vigente.

En los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica grave o fallecimiento, cuando sea necesario realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia, se aumentarán dos días naturales más. Cuando el desplazamiento se realice fuera del Estado Español, se aumentarán dos días naturales más. En todos los casos se deberá justificar fehacientemente el desplazamiento.

Las parejas de hecho tendrán la consideración de matrimonio y gozarán de dicho tratamiento a los efectos recogidos en este artículo, con la presentación del certificado de convivencia y la inscripción en el registro correspondiente. La licencia por matrimonio a que tuvieran derecho las parejas de hecho, no se podrán repetir en un plazo de cinco años.

#### **Artículo 41.-SEGURO COLECTIVO**

La empresa tiene concertada una póliza de seguro de accidentes para los trabajadores afectados por el presente convenio. Dicha póliza tendrá las coberturas siguientes:

- Fallecimiento, invalidez total, absoluta y gran invalidez 30.000,00 euros.

#### **Artículo 42.-RETIRADA DE CARNET DE CONDUCIR**

Los trabajadores que como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, les sea retirado el carnet de conducir por un tiempo no superior a tres meses, serán asignados durante ese tiempo a otro trabajo, aunque sea correspondiente a otro grupo profesional, en alguno de los servicios que disponga la empresa.

No se aplicará lo previsto en el párrafo anterior en los casos de reincidencia o si la retirada del carnet viene motivada por el consumo de estupefacientes o ingestión de bebidas alcohólicas. En estos casos el trabajador causará baja en la empresa.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial, deberán ser abonadas por el trabajador que sea responsable de las mismas.

#### **Artículo 43.-INCAPACIDAD TEMPORAL**

Los trabajadores afectados por el presente convenio que pasen a la situación de incapacidad temporal, tendrán derecho a que la empresa les complemente la prestación de la Seguridad Social o de la Mutua hasta alcanzar el 100 % del salario.

#### **Artículo 44.-PLAN DE IGUALDAD**

Los aspectos relacionados con los objetivos de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, favorecer la conciliación laboral, personal y familiar en el ámbito de la empresa y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa; se regularán por lo dispuesto en el Plan de Igualdad firmado con la representación legal de los trabajadores.

En este mismo sentido, las partes firmantes del presente convenio hacen constar que cualquiera de las referencias que se hacen en el texto del mismo en términos masculinos deberán entenderse como un lenguaje genérico, referidos al conjunto de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, sin discriminación por razón de sexo.

#### **Artículo 45.-ROPA DE TRABAJO**

La empresa facilitará a los trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea de acuerdo con lo estipulado en la norma interna aprobada, cuyo uso será obligatorio, comprometiéndose los trabajadores a mantener las prendas en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen personal. La empresa entregará la ropa de trabajo de conformidad con la norma interna aprobada.

**Artículo 46.- ANTICIPOS.**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un anticipo del trabajo ya realizado que se descontará íntegramente en la nómina correspondiente. Los anticipos se deberán solicitar al Departamento de Recursos Humanos antes de jueves de cada semana.

La empresa podrá conceder un anticipo hasta el importe de dos mensualidades dicho anticipo tendrá que ser devuelto, obligatoriamente, dentro del año natural estableciéndose entre la empresa y el trabajador la cantidad de devolución mensual prorrateada, salvo acuerdo entre las partes.

**CAPÍTULO VII.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 47.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Se constituirá una comisión negociadora entre la empresa y los representantes de los trabajadores para que en el plazo de seis meses acuerden un régimen disciplinario y se incorpore al convenio colectivo.

Mientras no se llega al acuerdo, los aspectos relacionados con el régimen de faltas laborales se regularán por lo establecido en el capítulo IV Régimen Disciplinario del Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, publicado en el B.O.E. de 9 de junio de 1997.

**CAPÍTULO VIII.- SALUD LABORAL Y DERECHOS SINDICALES****Artículo 48.-SALUD LABORAL**

La empresa y los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio, con el ánimo de reducir riesgos, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, del Reglamento de Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero y demás normativa de desarrollo.

**Artículo 49.-DERECHOS SINDICALES**

Los aspectos relacionados con los derechos sindicales, se regirán por lo establecido en la legislación vigente.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total.

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a disponer de un local acondicionado con mobiliario, equipo informático, conexión a internet y teléfono.

A las reuniones que se celebren con la empresa podrán asistir asesores de la representación de los trabajadores, tanto del comité de empresa como del comité de seguridad.

**ANEXO Nº 1****DESARROLLO DE LA JORNADA DE TRABAJO PARA EL ARCHIVO DE DOCUMENTACIÓN CLÍNICA Y ADMINISTRATIVA****Artículo 1.-JORNADA DE TURNO ROTATIVO**

La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias en régimen de jornada continua en turnos rotativos de mañana y tarde, con los horarios siguientes:

- Turno de mañana de 07,00 a 15,00 horas.
- Turno de tarde de 14,00 a 22,00 horas.
- Turno de tarde de 15,00 a 23,00 horas.
- Turno de tarde de 15,30 a 23,30 horas.
- Turno de tarde de 16,00 a 24,00 horas.

**Artículo 2.-JORNADAS DE TURNO A SEMANAS ALTERNAS**

Jornadas de turno a semanas alternas de mañana y tarde

Jornada de turnos de mañana y tarde a semanas alternas, una de trabajo y otra de descanso, de 26,25 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo bisemanal, a desarrollar durante todo el año cubriendo fines de semana y festivos,

de lunes a domingo, a razón de 7,5 horas diarias y descanso semanal en la semana en la que no se presta servicios, con los horarios siguientes:

- Turno de mañana de 07,00 a 14,30 horas.
- Turno de tarde de 15,00 a 22,30 horas.

Jornada de turnos de mañana y tarde a semanas alternas, una de trabajo y otra de descanso, de 28 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo bisemanal, a desarrollar durante todo el año cubriendo fines de semana y festivos, de lunes a domingo, a razón de 8 horas diarias y descanso semanal en la semana en la que no se presta servicios, con los horarios siguientes:

- Turno de mañana de 07,00 a 15,00 horas.
- Turno de tarde de 15,00 a 23,00 horas.
- Turno de tarde de 16,00 a 24,00 horas.

#### **Jornada de turno a semanas alternas de noche**

Se establecen las jornadas siguientes:

– Jornada de turno de noche a semanas alternas, una de trabajo y otra de descanso, de 31,5 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo bisemanal, a desarrollar durante todo el año cubriendo fines de semana y festivos, de sábado a viernes o de lunes a domingo, a razón de 9 horas diarias y descanso semanal en la semana en la que no se presta servicios, con el horario de 22,00 a 07,00 horas.

– Jornada de turno de noche a semanas alternas, una de trabajo y otra de descanso, de 28 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo bisemanal, a desarrollar durante todo el año cubriendo fines de semana y festivos, de sábado a viernes o de lunes a domingo, a razón de 8 horas diarias y descanso semanal en la semana en la que no se presta servicios, con el horario de 23,00 a 07,00 horas.

El personal que estaba adscrito a la jornada de semanas alternas de noche conservará, como condición más beneficiosa, las mismas condiciones salariales, percibiendo el plus de nocturnidad con los valores que tienen hasta la fecha incrementado en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Los trabajadores adscritos a estas jornadas percibirán todos los conceptos económicos en proporción a la jornada pactada en su contrato.

Las sustituciones de días asilados de las jornadas de turno rotativo de mañana y tarde y de semanas alternas se realizarán por el trabajador que está esa semana de descanso.

#### **Artículo 3.-TRABAJO EN FESTIVOS**

La jornada de trabajo en días festivos será realizada por el personal de las jornadas de turno a semanas alternas o por el personal de la jornada de turno rotativo.

En casos de baja laboral u otros motivos justificados, se establecerá una lista para las sustituciones, dando prioridad a los trabajadores voluntarios.

La compensación de las horas realizadas en días festivos se efectuará de acuerdo con lo establecido en el plus de trabajo en festivos.

Los trabajadores asignados a la realización de festivos podrán optar por intercambiar entre ellos los festivos que les correspondan, previa autorización del Jefe de Servicio con 7 días de antelación.

En el caso de que un trabajador por motivo justificado no pudiese realizar el festivo que le corresponde será sustituido por el siguiente de la lista.

Tendrán la consideración de festivos los días siguientes:

- Día de 24 de diciembre.
- Día 31 de diciembre.
- Turno de tarde del 5 de enero.

Tendrán la consideración de festivos especiales los días de Navidad y Año Nuevo y los turnos de tarde y noche de Nochebuena y Nochevieja, abonándose a los trabajadores que obligatoriamente tengan que trabajar dichos días la cantidad de 125,00 euros por día efectivamente trabajado. En el supuesto de que se trabaje una parte de la jornada se percibirá el plus proporcionalmente.

#### Artículo 4.-RÉGIMEN DE SUSTITUCIONES DEL TURNO A SEMANAS ALTERNAS

El personal de turno a semanas alternas será sustituido por personal contratado para la semana que corresponda o por personal de la jornada de turno rotativo debidamente cualificado, por semanas completas respetando las características de dicha jornada.

En caso de que tenga que ser sustituido por personal del turno rotativo se elaborará una lista por sorteo entre aquellos trabajadores que pudiesen desempeñar el puesto de trabajo. Los trabajadores elegidos realizarán las sustituciones en el año en curso, no pudiendo ser elegidos en sucesivos sorteos (excepto voluntarios) hasta que todo el personal que pueda desempeñar dicho puesto haya sido elegido en alguna ocasión. La lista será elaborada en el último trimestre del año anterior.

Las sustituciones de días aislados de una semana de la jornada de día serán efectuadas por el trabajador que está esa semana de descanso, abonándose las como horas complementarias o compensándose las con un descanso equivalente, a elección del trabajador.

Las sustituciones de días aislados de una semana de la jornada de noche serán efectuadas por el trabajador que está esa semana de descanso, abonándose las como horas extraordinarias.

En el supuesto de que por causa justificada el trabajador que está de descanso no pudiese efectuar la sustitución, ésta será realizada por un trabajador del turno rotativo.

En el caso de que las sustituciones de días aislados de la jornada de noche las tenga que efectuar un trabajador de la jornada de turno rotativo, se le abonarán a razón de (compensación semanal / 7 x nº de días trabajados) y además librarán un día.

Cada semana de sustitución de la jornada de turno de semanas alternas por el personal de turno rotativo se compensará de la manera siguiente:

- La jornada de turno de noche de 8 horas con el abono de la cantidad de 209,00 euros brutos a la semana que incluye el plus de turno de noche de la semana. Este valor se mantendrá durante toda la vigencia del convenio colectivo.
- El lunes siguiente a la realización de la sustitución de descanso.
- La jornada de turno de noche de 9 horas se sustituirá igual que la de 8 horas y la hora adicional la realizarán los trabajadores de semanas alternas de día, abonándose como horas complementarias.

La jornada de turnos de mañana y tarde con la libranza de un día y con el abono de la cantidad de 105,00 euros brutos por el otro día. Este valor se aplicará durante toda la vigencia del convenio colectivo. En el supuesto de que solo se trabaje el sábado o el domingo, el trabajador tendrá derecho a elegir entre librar un día o percibir la cantidad de 105,00 euros. En los casos en que durante el fin de semana de sustitución el sábado sea festivo, se compensará con el abono del plus de festivo y el trabajador tendrá derecho a elegir entre librar el día correspondiente al domingo o percibir la cantidad de 105,00 euros.

#### Artículo 5.-DISFRUTE DE VACACIONES

El personal de turnos a semanas alternas disfrutará sus vacaciones en un período de cuatro semanas completas (28 días), o bien en períodos fraccionados de dos semanas completas (14 días), cada uno de ellos. Quedando los tres días restantes y los dos días de libre disposición para disfrutar de acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Los trabajadores a los que les corresponda cubrir las guardias de Semana Santa, Nochebuena, Navidad, Nochevieja y Año Nuevo, no podrán solicitar el disfrute de sus días sueltos de vacaciones y días de libre disposición coincidiendo con estas fechas, salvo que accedieran voluntariamente a cambiarlas con otros compañeros, previo acuerdo entre ellos, y con la autorización del Jefe de Servicio.

#### Artículo 6.-CUADRANTES MENSUALES Y CAMBIOS DE JORNADA

Los turnos de trabajo de todo el personal de la empresa figurarán en cuadrantes mensuales que se publicarán en el tablón de anuncios el día 20 del mes anterior y se entregará una copia al comité de empresa.

Dichos cuadrantes estarán sujetos a modificaciones, a lo largo del mes debido a las necesidades del servicio que se produzcan derivadas de disfrute de vacaciones, situación de incapacidad temporal, desplazamientos, licencias, etc.

Los trabajadores tendrán derecho a cambiar los turnos y días de libranza con otras personas del archivo que desempeñen el mismo puesto, previa autorización del Jefe de Servicio.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Los trabajadores que prestan servicios en el Archivo de Documentación Clínica y Administrativa del Polígono de Pocomaco, en el momento de la firma del presente convenio colectivo, se les aplicarán los niveles salariales y grupos profesionales siguientes:

- Jefe de Servicio, nivel salarial A – Grupo profesional I.
- Jefe de Segunda, nivel salarial B - Grupo profesional II.
- Administrativo de 1ª, nivel salarial A - Grupo profesional III.
- Administrativo de 2ª, nivel salarial B - Grupo profesional III.
- Auxiliar Administrativo, nivel salarial C – Grupo profesional III.

En la equiparación salarial que se realiza en el presente convenio se incluye el valor del plus de polivalencia y turnicidad en el salario base, por lo que dicho plus desaparece de la estructura salarial del presente convenio colectivo.

Todos aquellos trabajadores que ingresen en la empresa para cubrir una vacante que se produzca por baja voluntaria de algún trabajador de la plantilla del archivo en el momento de la firma del presente convenio, para realizar todas las tareas de gestión integral del archivo de historias clínicas (preparación del préstamo; recogida, archivado y colocación; transporte, carga, descarga, reparto y recogida; utilización de la aplicación informática; preparación de las historias para el mismo día o por motivo no asistencial y urgencias) se contratarán adscribiéndose al grupo profesional III.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

La actividad principal de la empresa se concentra en la prestación de servicios para el sector público, a través de la adjudicación de concursos públicos, al amparo de lo establecido en la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público y teniendo en cuenta la política actual de reducción del gasto público que están aplicando el conjunto de las Administraciones Públicas, el incremento del número de empresas que derivan su actividad al sector público y la política agresiva de precios que aplican las mismas en la presentación de los concursos, para mantener los niveles de adjudicación actuales en SEVERIANO SERVICIO MÓVIL, S. A. podría ser necesario ajustar los costes de personal a esta nueva situación descrita. Por tanto, ambas partes acuerdan que en el supuesto de que sea necesario ajustar los costes de personal para la adjudicación de concursos públicos, se pactará la inaplicación del convenio colectivo actual cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de acuerdo con lo estipulado en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores. Para la aplicación de esta cláusula se iniciará el correspondiente período de consultas con la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

La empresa SEVERIANO SERVICIO MÓVIL, S. A. tiene como objetivos mejorar la competitividad y productividad de la empresa para garantizar su supervivencia e incrementar el nivel de beneficios de la empresa, hasta alcanzar un mínimo del 4 % de la facturación después de impuestos, lo que permitiría seguir creciendo al ritmo actual y mejorar las condiciones de trabajo.

Con la finalidad de contribuir al cumplimiento de los objetivos señalados los trabajadores del centro de trabajo del Archivo de Documentación Clínica y Administrativa del Polígono de Pocomaco se comprometen a mantener su nivel de compromiso y colaboración actual, a mejorar su nivel de desempeño y la calidad del servicio prestado a los clientes y a mantener y mejorar su productividad.

La empresa, en función de los compromisos adquiridos por los trabajadores, se compromete a abonar las gratificaciones que se indican a continuación, ligadas a los porcentajes de resultados oficiales después de impuestos sobre los ingresos totales del año anterior, presentados por la empresa en el Registro Mercantil. En el supuesto de que se alcancen los porcentajes de resultados después de impuestos señalados, la gratificación se abonará con la nómina del mes de septiembre de los años 2014 y 2015.

RESULTADOS DESPUÉS DE IMPUESTOS SOBRE TOTAL DE INGRESOS	GRATIFICACIÓN
Entre el 4 % y el 5 %	80 euros año
Entre el 5 % y el 6 %	160 euros año
Entre el 6 % y el 7 %	240 euros año
Entre el 7 % y el 8 %	320 euros año
Entre el 8 % y el 9 %	400 euros año
Entre el 9 % y el 10 %	480 euros año

En todo caso con el incremento pactado en el artículo 30 del presente convenio colectivo para el año 2013 y con el abono de ésta gratificación anual se deberá garantizar que los trabajadores perciben, como garantía mínima, al menos un 80 % del IPC real del año o índice que lo sustituya.

Para el caso de que no se llegase a dicha garantía mínima, la empresa aplicará una revisión salarial sobre las tablas salariales hasta llegar a dicha garantía mínima del 80 % del IPC real del año o índice que los sustituya.

#### TABLAS SALARIALES 2013

GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL MES	TOTAL AÑO
I	A	1.474,85	40,56	1.515,41	21.134,61
II	A	1.321,06	40,56	1.361,62	18.981,53
	B	1.275,08	40,56	1.315,65	18.337,91
III	A	1.221,09	40,56	1.261,65	17.581,93
	B	1.165,63	40,56	1.206,19	16.805,55
	C	1.064,36	40,56	1.104,92	15.387,72
IV	A	897,32	40,56	937,88	13.049,24
	B	842,49	40,56	883,05	12.281,53
	C	797,62	40,56	838,18	11.653,41
	D	750,95	40,56	791,51	11.000,02

#### TABLAS SALARIALES 2014

GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL MES	TOTAL AÑO
I	A	1.493,28	41,07	1.534,35	21.398,79
II	A	1.337,57	41,07	1.378,64	19.218,80
	B	1.291,02	41,07	1.332,09	18.567,14
III	A	1.236,35	41,07	1.277,42	17.801,71
	B	1.180,20	41,07	1.221,27	17.015,62
	C	1.077,66	41,07	1.118,73	15.580,06
IV	A	908,54	41,07	949,61	13.212,36
	B	853,02	41,07	894,09	12.435,05
	C	807,59	41,07	848,66	11.799,08
	D	760,34	41,07	801,40	11.137,52

2014/1036