



durante toda a vixencia do convenio. O resto do día cubrirase o festivo coa garda telefónica.

No caso de absentismo ou vacacións dos traballadores desta xornada, realizarán as gardas telefónicas e xornada presencial os traballadores que os substitúan ou os traballadores da quenda rotativa de mañá e tarde para o que se manterá a actual lista de substitucións. Cando a substitución a realice un traballador da quenda rotativa e teña que traballar durante a fin de semana, con posterioridade e por acordo entre a empresa e o traballador librará as horas realizadas na quenda de mañá de 09.00 a 13.00 do sábado e domingo e na quenda de tarde de 20.00 a 23.00 do domingo. A libranza das 3 horas realizadas o domingo poderase substituír polo aboamento de horas extraordinarias, de acordo entre a empresa e o traballador. Os días festivos percibirán o valor do complemento de festivos indicado no parágrafo anterior.

Nos supostos de que se teña que substituír un día illado da garda telefónica percibirase a cantidade de 32 euros mailas cantidades adicionais establecidas por viaxe.

Artigo 4.- Cuadrantes mensuais

As quendas de traballo de todo o persoal da empresa figurarán en cuadrantes mensuais que se publicarán no taboleiro de anuncios o día 20 do mes anterior.

Os devanditos cuadrantes estarán suxeitos a modificacións, ó longo do mes debido ás necesidades do servizo que se produzan derivadas de goce de vacacións, situación de incapacidade temporal, desprazamentos, licenzas, etc.

Disposición adicional primeira

Os traballadores que prestan servizos no arquivo de documentación clínica de Ourense, no momento da sinatura deste convenio colectivo, aplicaránelles os niveis salariais seguintes:

- Xefe de servizo, nivel salarial B - Grupo profesional I.
- Coordinador, nivel salarial B - Grupo profesional II.
- Técnico de arquivo a partir do 5º ano, nivel salarial A - Grupo profesional III.
- Técnico de arquivo ata o 5º ano, nivel salarial C - Grupo profesional III.

Disposición adicional segunda

A actividade principal da empresa concéntrase na prestación de servizos para o sector público, a través da adxudicación de concursos públicos, ó abeiro do establecido na Lei 30/2007, de contratos do sector público, e tendo en conta a política actual de redución do gasto público que están a aplica-lo conxunto das administracións públicas, o incremento do número de empresas que derivan a súa actividade ó sector público e a política agresiva de prezos que aplican estas na presentación dos concursos, para mante-los niveis de adxudicación actuais en Severiano Servicio Móvil, SA, será necesario axusta-los custos de persoal a esta nova situación descrita. Por tanto, ámbalas dúas partes acordan que no caso de que sexa necesario axusta-los custos de persoal para a adxudicación de concursos públicos, pactarase a inaplicación do convenio colectivo actual cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción de acordo co estipulado no artigo 82 do Estatuto dos traballadores. Para a aplicación desta cláusula iniciárase o correspondente período de consultas coa representación legal dos traballadores, de conformidade co establecido no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

Disposición adicional terceira

A empresa Severiano Servicio Móvil, SA, ten como obxectivos mellora-la competitividade e produtividade da empresa para garanti-la súa supervivencia e incrementa-lo nivel de beneficios da empresa, ata alcanzar un mínimo do 4% da facturación

despois de impostos, o que permitiría seguir crescendo ó ritmo actual e mellora-las condicións de traballo.

Coa finalidade de contribuír ó cumprimento dos obxectivos sinalados os traballadores dos centros de traballo comprométese a mante-lo seu nivel de compromiso e colaboración actual, a mellora-lo seu nivel de desempeño e a calidade do servizo prestado ós clientes e a manter e mellora-la súa produtividade.

A empresa, en función dos compromisos adquiridos polos traballadores, comprométese a aboa-las gratificacións que se indican a continuación, ligadas ás porcentaxes de resultados oficiais despois de impostos sobre os ingresos totais do ano anterior, presentados pola empresa no Rexistro Mercantil. No caso de que se alcancen as porcentaxes de resultados despois de impostos sinalados, a gratificación aboarase coa nómina do mes de setembro dos anos 2013 e 2014.

Resultados despois de impostos sobre total de ingresos;
Gratificación

Entre o 4% e o 6%; 140 €/ano

Entre o 6% e o 8%; 280 €/ano

Entre o 8% e o 10%; 420 €/ano

Entre o 10% e o 12%; 560 €/ano

En todo caso co incremento pactado no artigo 26 deste convenio colectivo para cada un dos anos e co aboamento desta gratificación anual deberase garantir que os traballadores perciben, como garantía mínima, polo menos un 70% do IPC real de cada ano ou índice que o substitúa.

Para o caso de que non se chegase á devandita garantía mínima, a empresa aplicará unha revisión salarial sobre as táboas salariais ata chegar á devandita garantía mínima do 70% do IPC real de cada ano ou índice que os substitúa.

Táboas salariais arquivo de Ourense ano 2012.

Grupo; Nivel; Salario base; Total ano

Grupo I; A; 1.326,00; 18.564,00

Grupo I; B; 1.237,06; 17.318,78

Grupo I; C; 1.188,30; 16.636,20

Grupo II; A; 1.188,30; 16.636,20

Grupo II; B; 1.158,58; 16.220,08

Grupo II; C; 1.022,57; 14.315,99

Grupo III; A; 1.022,57; 14.315,99

Grupo III; B; 969,00; 13.566,00

Grupo III; C; 895,53; 12.537,41

Grupo IV; A; 895,53; 12.537,41

Grupo IV; B; 826,20; 11.566,80

Grupo IV; C; 765,00; 10.710,00

Consellería de Trabajo y Bienestar

Departamento Territorial Ourense

Servicio de Relaciones Laborales

Convenio o acuerdo: Severiano Servicio Móvil, SA, personal de archivo de historias clínicas

Expediente: 32/01/0001/2012

Fecha: 31/07/2012

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Juan I. Lamas López

Código de convenio número 32000951012002

Una vez visto el texto del Convenio Colectivo de Severiano Servicio Móvil, SA, para el personal de archivo de historias clínicas del centro de trabajo de Ourense 2012-2013, suscrito el día 18 de julio de 2012, entre la representación de la empresa y la



representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispone el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 713/2010, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE n.º 143, de 12 de junio de 2010) y Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo (BOE n.º 232, de 28 de septiembre de 1982), y las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, con funcionamiento telemático, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG n.º 222, de 18 de noviembre de 2010), al amparo de lo que dispone el mencionado Real Decreto 713/2010, de 10 de junio de 2011, y notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El jefe territorial de la Consellería de Trabajo y Bienestar en Ourense.

Fdo.: José Selas Souto.

Severiano Servicio Móvil, SA.

Convenio Colectivo para el Personal del Archivo de Historias Clínicas

Ourense, 18 de julio de 2012.

Contenido

Capítulo I.- Disposiciones generales Página

Artículo 1.- Objeto y carácter del convenio

Artículo 2.- Determinación de las partes

Artículo 3.- Ámbito funcional y territorial

Artículo 4.- Ámbito personal

Artículo 5.- Ámbito temporal, prórroga y denuncia

Artículo 6.- Plazos de la negociación del convenio colectivo

Artículo 7.- Comisión paritaria

Artículo 8.- Procedimiento para la solución de conflictos

Artículo 9.- Derogación, compensación y absorción

Artículo 10.- Vinculación a la totalidad y unidad del convenio

Artículo 11.- Garantías personales

Artículo 12.- Derecho supletorio

Capítulo II.- Contratación y clasificación profesional Página

Artículo 13.- Cobertura de vacantes y preaviso

Artículo 14.- Período de prueba

Artículo 15.- Contratación

Artículo 16.- Confidencialidad

Artículo 17.- Extinción de contrato voluntaria

Artículo 18.- Clasificación profesional

Capítulo III.- Régimen retributivo Página

Artículo 19.- Conceptos salariales

Artículo 20.- Salario base

Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias

Artículo 22.- Plus personal

Artículo 23.- Plus de turno de noche

Artículo 24.- Plus de coordinador

Artículo 25.- Plus de jefe de equipo

Artículo 26.- Incremento salarial

Artículo 27.- Dietas y gastos de locomoción

Capítulo IV.- Jornada de trabajo Página

Artículo 28.- Jornada de trabajo

Artículo 29.- Horas extraordinarias

Artículo 30.- Flexibilidad de jornada

Artículo 31.- Vacaciones

Capítulo V.- Conceptos sociales Página

Artículo 32.- Licencias retribuidas

Artículo 33.- Incapacidad temporal

Artículo 34.- Seguro colectivo

Artículo 35.- Formación

Artículo 36.- Ropa de trabajo

Artículo 37.- Retirada del carnet de conducir

Artículo 38.- Plan de Igualdad

Capítulo VI.- Salud laboral y derechos sindicales Página

Artículo 39.- Derechos y garantías sindicales

Artículo 40.- Salud laboral y revisiones médicas

Capítulo VII.- Régimen disciplinario Página

Artículo 41.- Definición de faltas laborales

Artículo 42.- Clasificación de faltas laborales

Artículo 43.- Sanciones

Artículo 44.- Procedimiento sancionador

Artículo 45.- Prescripción

Artículo 46.- Anotación de las sanciones

Artículo 47.- Reincidencia

Artículo 48.- Aplicación de las sanciones

Anexo n.º 1 Página

Artículo 1.- Jornada de turno rotativo

Artículo 2.- Jornada de turno fijo de noche

Artículo 3.- Jornada de turno a semanas alternas

Artículo 4.- Cuadrantes mensuales

Disposición adicional primera

Disposición adicional segunda

Disposición adicional tercera

Tablas salariales Página

Tablas salariales.-

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, SA, y los trabajadores de ésta.

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

Cumpliendo con 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, SA.

- La 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, que desarrolla la Empresa Severiano Servicio Móvil, SA, para el Complejo Hospitalario de Ourense, en el centro de trabajo del Polígono de San Cibrao das Viñas, calle Ricardo Martín Esperanza- 32911 San Cibrao das Viñas (Ourense).

Artículo 4.- Ámbito personal

El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores de los centros de trabajo definidos en el ámbito funcional y territorial.

Afectará, asimismo, a los trabajadores que se incorporen a la plantilla de la empresa durante la vigencia de éste, 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:

- Que a la fecha de la firma del convenio colectivo hubieran causado baja en la empresa.



• *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 2012, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

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

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.

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 24 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 periodo de consultas en materia inaplicación del convenio colectivo.
- Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.

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 periodo de consultas en materia de inaplicación 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 periodo 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 Conflictos 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 y también las mejoras aplicadas por la empresa.

Durante la vigencia del convenio colectivo, no será aplicable en Severiano Servicio Móvil, SA, 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.

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 la autoridad competente anulara alguna de las condiciones establecidas, el convenio quedará invalidado y las partes estarán obligadas a seguir negociando hasta alcanzar un 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.- Contratación y clasificación profesional

Artículo 13.- 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.

En los casos de contratos de trabajo de duración determinada superior a un año, la empresa está obligada a notificar al trabajador la finalización de éste con 20 días de antelación, en caso contrario deberá abonar los días que no preavise.

Artículo 14.- 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.

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

Artículo 15.- Contratación

Para la contratación de trabajadores se utilizarán los contratos de trabajo vigentes en el Estatuto de los Trabajadores y dependiendo de la vacante que sea necesario cubrir se contratarán a través de la modalidad de contrato que corresponda (indefinido, interinidad, eventual, obra o servicio, tiempo parcial, etc.).

Artículo 16.- Confidencialidad

Durante la vigencia de los contratos de trabajo e incluso después de la extinción de éstos, 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 17.- 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 veinte 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 estará 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 18.- Clasificación profesional

Los trabajadores de la empresa Severiano Servicio Móvil, SA, 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 y áreas funcionales 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, área funcional 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 al área funcional de servicios y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

El área funcional de servicios tendrá el personal que por sus aptitudes profesionales, desempeña en la empresa las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción y los servicios prestados por la empresa, sin perjuicio de que puedan realizar, a su vez, funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia, desempeña funciones complementarias a la actividad principal. Este colectivo se considerará personal adscrito a servicios contratados y servicios auxiliares.

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 éstas. 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 periodo 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 periodo 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 en cada grupo profesional teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, complejidad y nivel de mando. Asimismo, para la asignación de los niveles en cada centro de trabajo la empresa tendrá en cuenta el ajuste de los costes de personal a la adjudicación de los concursos públicos y a los contratos firmados con los clientes, de tal forma que se garantice que el servicio no esté en una situación de pérdidas o que se pueda poner en riesgo su prórroga o renovación y que, por tanto, pueda afectar a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

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.

Capítulo III.- Régimen retributivo

Artículo 19.-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 de éste.

En consecuencia, a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo se procederá a transformar los conceptos salariales para adaptarlos a la nueva estructura retributiva del presente convenio.

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, enfermedad y accidente.

Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario en cómputo anual que figura en las tablas del convenio, 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, 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 20.- 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 remunera la jornada anual de trabajo efectivo, pactada en este convenio.

Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por este convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias cada año. Una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más plus personal y se percibirán en torno al día 15 de los referidos meses. Dichas gratificaciones extraordinarias se podrán percibir prorrateadas mensualmente, previo acuerdo entre trabajador y empresa.

Artículo 22.- 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.

Artículo 23.- Plus de turno de noche

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

Este complemento se aplica por día realmente trabajado y su cuantía asciende a 150,00 euros brutos al mes, con absentismo cero, y se percibirá en 12 mensualidades. En caso de realizar días sueltos a turno de noche se percibirá la cuantía de 7,14 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.

Artículo 24.- 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 80,00 euros brutos al mes, en concepto de plus de coordinador. 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.

Artículo 25.-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.

Artículo 26.- Incremento salarial

Con efectos 1 de enero del año 2012 se aplicará un incremento del 2% sobre todos los conceptos retributivos. Se recogen las tablas salariales correspondientes al presente año como anexo al convenio.

Durante el año 2013 se aplicará un incremento del 1% sobre las tablas salariales, que tendrá efectos desde el 1 de enero de 2013.

Artículo 27.- 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 46,00 euros brutos/día para todos los grupos profesionales. Desayuno 2,50, comida 9,50, cena 9,50 y alojamiento 24,50.

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.

Capítulo IV.- Jornada de trabajo

Artículo 28.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, 1.800 en cómputo anual. 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.

Se establece para todos los trabajadores de la empresa que presten sus servicios en horario continuo, un descanso de 20 minutos diarios, que serán computados como tiempo efectivo de trabajo, a todos los efectos.

Se recoge como anexo n.º 1 el desarrollo de la jornada de trabajo del personal del archivo de documentación clínica.

Artículo 29.- 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 11,00 euros brutos por hora efectivamente trabajada. Este valor se mantendrá durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 30.- Flexibilidad de la jornada

Por necesidades de los servicios contratados, la empresa podrá distribuir la jornada de trabajo de forma irregular a lo largo del año, en un porcentaje máximo del 5% de la jornada anual. Asimismo, también podrá modificar hasta un máximo de 10 días al año la distribución del calendario laboral. En estos casos se informará a los trabajadores afectados y a la representación de los trabajadores con, al menos, 24 horas de antelación, salvo en los casos de exigencia de los clientes o de fuerza mayor.

Artículo 31.- Vacaciones

El personal regulado por el presente convenio acuerdo tendrá derecho veintitrés (23) días laborables que se disfrutarán, preferentemente, coincidiendo con los periodos de menor actividad en el 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 y el delegado de personal, estableciéndose el correspondiente calendario con una antelación de dos meses de la fecha de inicio del disfrute. Serán por semanas completas y se computarán de lunes a domingo. 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 los efectos de cómputo de vacaciones, éstas se realizarán por año natural del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año. Por lo que se refiere a su disfrute se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal de turnos a semanas alternas disfrutará sus vacaciones en un periodo de cuatro semanas completas (28 días), o bien en periodos fraccionados de dos semanas completas (14 días), cada uno de ellos. Quedando los tres días restantes para disfrutar, a elección del trabajador, de acuerdo con las necesidades del servicio.

No tendrán la consideración de días laborables los días 24 y 31 de diciembre, todo el día. En el supuesto de que se tengan que trabajar dichos días se abonará la cantidad de 100,00 euros por día efectivamente trabajado. En el supuesto de que se trabaje una parte de la jornada se percibirá la cantidad proporcionalmente. Este valor se mantendrá durante toda la vigencia del convenio.

Capítulo V.- Conceptos sociales

Artículo 32.- Licencias retribuidas

Los trabajadores y trabajadoras interesados se les concederán necesariamente los siguientes permisos retribuidos

- 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.
- Seis días naturales en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave con hospitalización del cónyuge, padres o padres políticos e hijos.
- Dos días naturales en casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando exista un desplazamiento fuera de la comunidad de Galicia se ampliarán a cuatro.
- Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos, que se ampliarán a ocho días naturales si el fallecimiento se produce fuera de la comunidad autónoma.
- Dos días en caso de fallecimiento del abuelo, tío o hermano político, ampliables a 1 día más cuando exista desplazamiento fuera de la comunidad autónoma de Galicia.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.
- Dos días libres remunerados por asuntos propios a decisión del trabajador con un preaviso de 48 horas, condicionado a que no podrán coincidir más de tres trabajadores el mismo día, que se concederán cuando las necesidades del servicio lo permitan.
- La necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora: por el tiempo necesario. Se otorgará este permiso una vez demostrada la necesidad.

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 33.- Incapacidad temporal

En cualquier supuesto de baja por incapacidad temporal, la empresa garantizará al trabajador el 100% del salario que le corresponda percibir en el momento de producirse la baja.



Artículo 34.- 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 18.000,00 euros.
- Invalidez total, absoluta y gran invalidez 24.000,00 euros.

Artículo 35.- Formación

La formación tendrá como finalidad que los trabajadores obtengan los conocimientos y prácticas adecuadas a los requerimientos que en cada caso necesite la empresa, 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 dentro de su jornada laboral y no dará lugar a gratificación alguna.

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

Artículo 36.- 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 37.- Retirada de carnet de conducir

Los trabajadores que como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de ésta, 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. En los casos de retirada por un tiempo superior a tres meses, el trabajador podrá pasar a excedencia voluntaria.

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, ingestión de bebidas alcohólicas o por hechos considerados como delito. 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 éstas.

Artículo 38.- 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 el 15 de enero de 2009.

En este mismo sentido, las partes firmantes del presente convenio hacen constar que cualquiera de las referencias que se hacen en el texto de éste 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.

Capítulo VI.- Derechos sindicales y salud laboral

Artículo 39.- Derechos y garantías sindicales

En todo lo concerniente a los aspectos sindicales dentro y fuera de la empresa, se estará a lo que sobre esta materia dispone el vigente Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica

11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Los representantes de los trabajadores tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 40.- Salud laboral y revisiones médicas

Los aspectos relacionados con la prevención y protección de los riesgos laborales, se regularán por lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

La empresa estará obligada a solicitar de la Mutua patronal que cubra el riesgo de accidentes de trabajo, un reconocimiento médico anual para todo el personal. El tiempo empleado para dicho reconocimiento será abonado por la empresa.

Capítulo VII.- Régimen disciplinario

Artículo 41.- Definición de faltas laborales

Se consideran faltas laborales, todas las acciones u omisiones cometidas por los trabajadores que constituyan incumplimientos de las obligaciones propias de la relación laboral, contrarias al ordenamiento jurídico laboral y a lo estipulado en el convenio colectivo.

En consecuencia, los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente convenio colectivo.

Artículo 42.- Clasificación de faltas laborales

La totalidad de las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a la importancia, trascendencia, conveniencia o fraude, negligencia e intencionalidad del trabajador, en leves, graves y muy graves.

1.1.- Por faltas de puntualidad, asistencia y abandono de trabajo

Se considerarán faltas leves:

- Hasta cinco faltas de puntualidad en seis meses o diez en un año.
- Faltar un día al trabajo en un periodo de treinta, sin causa justificada.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

• Las faltas de asistencia, entre un 5% y un 15% de las horas impartidas, a un curso de formación, sin causa justificada.

Se considerarán faltas graves:

- Más de cinco faltas de puntualidad en seis meses o de doce en un año.
- De una a cinco faltas de asistencia al trabajo en un periodo de treinta. Una sola si es anterior o posterior a un festivo.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- Las faltas de asistencia, en más de un 15% de las horas impartidas, a un curso de formación, sin causa justificada.

Se considerarán faltas muy graves:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de treinta.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, si como consecuencia de éste, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de un accidente de trabajo.
- La falta de asistencia a un curso de formación, sin causa justificada.

1.2.- Por incumplimientos en materia de prevención de riesgos

Se considerarán faltas leves:

- No utilizar la ropa de trabajo o tenerla en un mal estado de conservación y limpieza.



- Arrojar basuras, desperdicios, etc. fuera de los lugares o recipientes destinados al efecto.

- La falta de orden y limpieza en las instalaciones, equipos y lugares de trabajo.

Se considerarán faltas graves:

- El incumplimiento de las disposiciones internas de la empresa en materia de prevención y protección de riesgos.

- El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, en materia de prevención y protección, establecidas por la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

- La imprudencia o negligencia en un acto de trabajo.

- Permitir que los subordinados realicen sus tareas incumpliendo la normativa sobre prevención de riesgos laborales y las disposiciones internas de la empresa sobre esta materia.

- No utilizar los equipos de protección individual en los lugares o puestos de trabajo en los que esté obligado su uso.

- La falta de orden y limpieza, si como consecuencia de ello, si causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de un accidente de trabajo.

Se considerarán faltas muy graves:

- Retirar o modificar, sin causa justificada, los dispositivos de protección o seguridad de las instalaciones, equipos o útiles de trabajo.

- El incumplimiento de las disposiciones internas de la empresa en materia de prevención y protección de riesgos, si como consecuencia de ello se produjese un accidente grave o muy grave.

- No utilizar los equipos de protección individual en los lugares o puestos de trabajo en los que esté obligado su uso, si como consecuencia de ello se produjese un accidente grave o muy grave.

- Permitir que los subordinados realicen sus tareas incumpliendo la normativa sobre prevención de riesgos laborales y las disposiciones internas de la empresa sobre esta materia, si como consecuencia de ello se produjese un accidente grave o muy grave.

- El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención y protección, establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, si como consecuencia de ello se produjese un accidente grave o muy grave.

- La imprudencia o negligencia en un acto de trabajo que implique riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería en las instalaciones de la empresa. En todo caso se considerará imprudencia en acto de trabajo la no utilización de los mecanismos de prevención, medidas de protección individuales o colectivas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

1.3.- Por incumplimientos en las relaciones con el resto del personal

Se considerarán faltas leves:

- Las discusiones con los compañeros, por asuntos ajenos al trabajo, dentro de la jornada laboral.

Se considerarán faltas graves:

- La falta de educación o consideración en el trato a los compañeros de trabajo o al público.

- La falta de aseo y limpieza, así como, presentar una imagen personal deteriorada o descuidada.

Se considerarán faltas muy graves:

- Las ofensas verbales o físicas, el abuso de autoridad y la falta grave de respeto al empresario, a su línea de mando o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

- El acoso sexual, entendiendo por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de

una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- El acoso por razón de sexo, entendiendo por tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

1.4.- Por negligencia y disminución voluntaria del rendimiento

Se considerarán faltas leves:

- Leer toda clase de impresos, libros, periódicos, revistas, etc., no relacionadas con el trabajo, durante la jornada laboral.

- Recibir visitas particulares durante las horas de trabajo.

- El abandono o descuido en la conservación de las instalaciones, equipos, máquinas, herramientas y útiles de trabajo.

Se considerarán faltas graves:

- Causar trastornos en la marcha del trabajo por negligencia simple.

- Las distracciones graves o sistemáticas en el trabajo.

- Entregarse a toda clase de juegos durante la jornada de trabajo.

- No comunicar a los jefes inmediatos las anomalías que se observen en las instalaciones, equipos, materiales, productos y sustancias, durante el desarrollo del trabajo.

Se considerarán faltas muy graves:

- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

- Causar trastornos en el trabajo por negligencia grave.

- Incumplimiento de las normas e instrucciones de la empresa referidas a la seguridad de la información.

- Incumplimiento de las normas e instrucciones de la empresa referidas a la utilización de los vehículos, calidad del servicio y medioambientales.

- Dormir durante la jornada laboral.

1.5.- Por indisciplina o desobediencia

Se considerarán faltas leves:

- Realizar trabajos que no le hayan sido encomendados.

- Los retrasos habituales en el cumplimiento de las instrucciones que se le hayan encomendado.

- Entrar en el centro de trabajo sin causa justificada, en horas en las que no le corresponde trabajar.

Se considerarán faltas graves:

- Cambiar de turno o puesto de trabajo sin la debida autorización.

- Negarse a comparecer ante el instructor de un expediente disciplinario.

- Negarse a asistir a los reconocimientos médicos ordenados por la Dirección de la empresa.

- Fijar carteles o escribir letreros en cualquier dependencia de la empresa sin la debida autorización.

- La desobediencia en materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo.

- Utilizar un equipo de trabajo sin autorización expresa.

- Introducir en el centro de trabajo a personas ajenas a éste, sin la debida autorización.

- Permanecer fuera del lugar habitual de trabajo y en los vestuarios sin autorización.

Se considerarán faltas muy graves:

- La indisciplina o desobediencia en el trabajo, si con ello se causa perjuicio a la empresa o a sus compañeros.

1.6.- Por mala fe y abuso de confianza

Se considerarán faltas leves:

- La complicidad y encubrimiento de faltas leves.

- La utilización del teléfono, fax, fotocopiadora o correo electrónico de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.



Se considerarán faltas graves:

- Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
- La complicidad o encubrimiento de faltas graves y muy graves.
- La utilización de forma reiterada del teléfono, fax, fotocopiadora o correo electrónico de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización. Esta falta se considerará muy grave si se causase un perjuicio importante a la empresa.
- La utilización o instalación de programas de ordenador y la conexión a Internet, sin la debida autorización.
- Solicitar u obtener permiso basándose en causas falsas o inexistentes.
- El deterioro de carteles o avisos colocados en el tablón de anuncios.
- La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo de forma no habitual.

Se considerarán faltas muy graves:

- La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, así como, el fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de ésta o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de éstos.
- La utilización o instalación de programas de ordenador y la conexión a Internet, de forma reiterada, sin la debida autorización, si con ello se causase un perjuicio importante a la empresa.
- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de instalaciones, equipos, productos, sustancias y útiles de trabajo de la empresa.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- Inutilizar, destrozar y causar desperfectos de forma premeditada en instalaciones, materiales, productos, sustancias, equipos, documentación, etc. de la empresa.
- La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo de forma habitual.

1.7.- Por incumplimientos relacionados con la información y las bajas laborales

Se considerarán faltas leves:

- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- No facilitar la información o documentación solicitada por la empresa.

Se considerarán faltas graves:

- No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o al impuesto sobre la renta de las personas físicas.
- Ocultar cualquier tipo de enfermedad que padezca.

Se considerarán faltas muy graves:

- La falsedad de los datos facilitados a la empresa que tengan relación con la Seguridad Social y el impuesto sobre la renta de las personas físicas.
- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a ésta, datos de reserva obligada.
- No guardar la debida confidencialidad sobre la información o datos de la empresa a los que tiene acceso en función del desempeño de su puesto de trabajo.

• La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta, cuando el trabajador en situación de baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

• El incumplimiento, por los enfermos o accidentados, de las prescripciones del servicio médico.

Artículo 43.- Sanciones

Las faltas laborales cometidas por los trabajadores se sancionarán de acuerdo con los criterios siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 20 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
- Despido.

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

Artículo 44.- Procedimiento sancionador

Le corresponde a la Dirección de Recursos Humanos la facultad de imponer sanciones de conformidad con lo establecido en el presente convenio y en el ordenamiento jurídico laboral.

En todo caso las sanciones se comunicarán por escrito a los trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, además del interesado, el resto de representantes.

La empresa informará a los representantes legales de los trabajadores de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Por último, la empresa se reserva el derecho de iniciar un expediente disciplinario para los casos que estime necesarios por su notoria trascendencia y en especial en las faltas muy graves, en cuyo caso, además de los trámites expuestos, dará audiencia previa al trabajador o trabajadores afectados, que podrán ser acompañados de un asesor, concediéndole un plazo de 10 días para que pueda formalizar las alegaciones.

Artículo 45.- Prescripción

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán de la forma que a continuación se indica:

- Faltas leves a los diez días.
- Faltas graves a los veinte días.
- Faltas muy graves a los sesenta días.

Todas ellas, a partir de la fecha en que el Departamento de Recursos Humanos tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Para el cómputo de los plazos de prescripción se tendrán en cuenta los días hábiles según el calendario laboral de la empresa.

Asimismo, el plazo de prescripción quedará interrumpido cuando el propio trabajador o su representante tengan conocimiento de la decisión de la empresa de imponerle una sanción y, en todo caso, en el momento de iniciar un expediente disciplinario.

Artículo 46.- Anotación de las sanciones

De toda sanción que se imponga quedará constancia en el expediente personal de cada trabajador, teniéndose en cuenta las faltas y sanciones en ellos contenidas a los efectos de la posible reincidencia.

**Artículo 47.-Reincidencia**

Existirá reincidencia cuando se cometa una falta laboral grave o muy grave, aunque sea de distinta clasificación, en el plazo de los tres meses siguientes a la notificación de la anterior, en cuyo caso, la sanción aplicable será en todos los supuestos la que corresponda a una falta de clasificación inmediatamente superior.

Artículo 48.- Aplicación de las sanciones

Las sanciones impuestas por la empresa tendrán efectividad inmediata.

Anexo n.º 1

Desarrollo de la jornada de trabajo para el personal del archivo de documentación clínica

Artículo 1.- Jornada de turno rotativo

La jornada será de 40 horas semanales, prestadas de lunes a viernes, con una duración de 8 horas diarias, 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 15:00 a 23:00 horas.

Artículo 2.- Jornada de turno fijo de noche

La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, prestadas de domingo a jueves, a razón de 8 horas diarias en régimen de jornada continua en turno de noche, con el horario siguiente:

- Turno de noche de 23:00 a 07:00 horas.

En el caso de absentismo o vacaciones de los trabajadores de esta jornada, realizarán las sustituciones los trabajadores del turno rotativo de mañana y tarde para lo que se elaborará una lista de sustituciones. Los trabajadores que realicen las sustituciones percibirán el plus de turno de noche. Se mantendrá el orden de las listas actuales de semanas completas (ausencias de 4 o 5 días) y de días sueltos (ausencias de 1 a 3 días de cómputo individual a efectos de rotación).

Las sustituciones del turno fijo de noche son siempre preferentes sobre las sustituciones de la jornada de turno a semanas alternas.

Artículo 3.- Jornada de turno a semanas alternas

La jornada será de 91 horas de promedio mensual de trabajo efectivo, que se desarrollará durante todo el año, en semanas alternas, una de trabajo y otra de descanso, en turnos de mañana y tarde con los horarios siguientes:

Turno de mañana:

- De lunes a viernes en horario de 07:00 a 15:00 horas.
- Sábado y domingo en horario de 09:00 a 13:00 horas.

Turno de tarde:

- De lunes a viernes en horario de 15:00 a 23:00 horas.
- Domingo en horario de 20:00 a 23:00 horas.

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

Las sustituciones de días asilados laborables, de lunes a viernes, de las jornadas de turno rotativo de mañana y tarde, de semanas alternas y de guardias telefónicas se realizarán por el trabajador que está esa semana de descanso.

Los trabajadores adscritos a esta jornada realizarán las guardias telefónicas rotatorias de los turnos de mañana y tarde de los sábados, domingos y festivos y del turno de noche de los viernes, sábados y festivos para atender las solicitudes de historias clínicas urgentes que solicite el complejo hospitalario. El trabajador que realice la guardia telefónica percibirá la cantidad de 80,00 euros por cada semana que está de guardia (noche del viernes, sábado, domingo y festivos) y además percibirá la cantidad de 20,00 euros por el tiempo de trabajo y por cada viaje que tenga que realizar al hospital para entregar historias clínicas urgentes. La cantidad de 20,00 euros por

viaje se abonará en los casos en que la distancia entre el domicilio del trabajador y el archivo no exceda de 50 kilómetros de ida y vuelta. Cuando la distancia sea superior a los 50 kilómetros, la cantidad que se abonará será de 30,00 euros. En los supuestos en los que haya que realizar guardias telefónicas los días de Navidad y Año Nuevo y los turnos de tarde y noche de Nochebuena y Nochevieja y se tenga que realizar algún viaje, se abonará la cantidad adicional de 10,00 euros por viaje. Estas cantidades las percibirán, exclusivamente, mientras realizan las guardias citadas, dejándolas de percibir en el momento en el que no las tengan que realizar.

En los días festivos se realizará la misma jornada que un domingo, es decir en el turno de mañana de 09:00 a 13:00 horas y en el turno de tarde de 20:00 a 23:00 horas, percibiéndose la cantidad de 12,50 euros por hora efectivamente trabajada en concepto de plus de festivos. Este valor se mantendrá durante toda la vigencia del convenio. El resto del día se cubrirá el festivo con la guardia telefónica.

En el caso de absentismo o vacaciones de los trabajadores de esta jornada, realizarán las guardias telefónicas y la jornada presencial los trabajadores que los sustituyan o los trabajadores del turno rotativo de mañana y tarde para lo que se mantendrá la actual lista de sustituciones. Cuando la sustitución la realice un trabajador del turno rotativo y tenga que trabajar durante el fin de semana, con posterioridad y por acuerdo entre la empresa y el trabajador librará las horas realizadas en el turno de mañana de 09:00 a 13:00 del sábado y domingo y en el turno de tarde de 20:00 a 23:00 del domingo. El libramiento de las 3 horas realizadas el domingo se podrá sustituir por el abono de horas extraordinarias, de acuerdo entre la empresa y el trabajador. Los días festivos percibirán el valor del plus de festivos indicado en el párrafo anterior.

En los supuestos de que haya que sustituir un día aislado de la guardia telefónica, se percibirá la cantidad de 32 euros más las cantidades adicionales establecidas por viaje.

Artículo 4.- Cuadrantes mensuales

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.

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

Disposición adicional primera

Los trabajadores que prestan servicios en el archivo de documentación clínica de Ourense, en el momento de la firma del presente convenio colectivo, se les aplicarán los niveles salariales siguientes:

- Jefe de servicio, nivel salarial B - Grupo profesional I.
- Coordinador, nivel salarial B - Grupo profesional II.
- Técnico de archivo a partir del 5º año, nivel salarial A - Grupo profesional III.
- Técnico de archivo hasta el 5º año, nivel salarial C - 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 éstas en la presentación de los concursos, para mantener los niveles de adjudicación actuales en Severiano



Servicio Móvil, SA, será 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 periodo 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 SA, 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 de los centros de trabajo 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 2013 y 2014.

Resultados después de impuestos sobre total de ingresos;
Gratificación

Entre el 4% y el 6%; 140 €/año

Entre el 6% y el 8%; 280 €/año

Entre el 8% y el 10%; 420 €/año

Entre el 10% y el 12%; 560 €/año

En todo caso con el incremento pactado en el artículo 26 del presente convenio colectivo para cada uno de los años y con el abono de esta gratificación anual se deberá garantizar que los trabajadores perciban, como garantía mínima, al menos un 70% del IPC real de cada 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 70% del IPC real de cada año o índice que los sustituya.

Tablas salariales archivo de Ourense año 2012

Grupo; Nivel; Salario base; Total año

Grupo I; A; 1.326,00; 18.564,00

Grupo I; B; 1.237,06; 17.318,78

Grupo I; C; 1.188,30; 16.636,20

Grupo II; A; 1.188,30; 16.636,20

Grupo II; B; 1.158,58; 16.220,08

Grupo II; C; 1.022,57; 14.315,99

Grupo III; A; 1.022,57; 14.315,99

Grupo III; B; 969,00; 13.566,00

Grupo III; C; 895,53; 12.537,41

Grupo IV; A; 895,53; 12.537,41

Grupo IV; B; 826,20; 11.566,80

Grupo IV; C; 765,00; 10.710,00

R. 3.421

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

Barbadás

Anuncio

Para os efectos oportunos publícase que con esta data ditei a seguinte resolución:

Resolución de delegación por ausencia.

Unha vez vistas as posibilidades de delegación contempladas polo artigo 44 do Real decreto 2568/1986, así como a substitución que para estes supostos prevé o artigo 47 do mesmo texto e o artigo 63 da Lei galega 5/1997, por esta resolución e debido á imposibilidade material de dedicarme ás miñas funcións en canto rexedor municipal polo tempo que se indica, resolvo:

1. Delegar no 1º tenente de alcalde, don Manuel García González, o exercicio das funcións inherentes ó cargo dende o día 02.04.07 ó 08.04.07, ámbolos dous incluídos.

2. Esta resolución producirá efectos a partir do día seguinte da súa data, sen prexuízo da súa preceptiva publicación no BOP.

3. Darlle traslado desta resolución ó interesado así como á oficina do BOP para a súa máis pronta publicación.

Barbadás, 6 de agosto de 2012. O alcalde.

Anuncio

A los efectos oportunos se publica que con esta fecha dicté la siguiente resolución:

Resolución de delegación por ausencia

Una vez vistas las posibilidades de delegación contempladas por el artículo 44 del Real Decreto 2568/1986, así como la sustitución que para estos supuestos prevé el artículo 47 del mismo texto y el artículo 63 de la Ley gallega 5/1997, por la presente y debido a la imposibilidad material de dedicarme a mis funciones en cuanto regidor municipal por el tiempo que se indica, resuelvo:

1. Delegar en el 1º teniente de alcalde, don Manuel García González, el ejercicio de las funciones inherentes al cargo desde el día 04.08.2012 al 08.04.07, ambos incluidos.

2. Esta resolución surtirá efectos a partir del día siguiente de su fecha, sin perjuicio de su preceptiva publicación en el BOP.

3. Darle traslado de la presente resolución al interesado así como a la oficina del BOP para su más pronta publicación.

Barbadás, 6 de agosto de 2012. El alcalde.

R. 3.415

O Barco de Valdeorras

Anuncio

O Pleno do Concello do Barco de Valdeorras, na sesión ordinaria realizada o 7 de xuño do 2012, aprobou inicialmente o expediente de modificación da Ordenanza fiscal reguladora da taxa pola utilización de piscinas, instalacións deportivas e outros servizos análogos.

Publicouse no Boletín Oficial da Provincia de Ourense n.º 151, do 3 de xullo do 2012, un anuncio polo que se somete o devandito expediente a exposición pública durante 30 días para os efectos de poder formular reclamacións, cumprindo co establecido no artigo 17.1. do vixente texto refundido da Lei reguladora das facendas locais (TRLRFL), e ó non se presentar ningunha no devandito prazo, segundo se acredita mediante certificado da Secretaría do concello do 8 de agosto do 2012, enténdese aprobada definitivamente a devandita modificación co detalle que segue:

“Artigo 6: tarifas

Tarifa 1ª entrada ás piscinas:

- De nenos menores de 14 anos: 1,00 €/día.