

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Delegación Territorial de Salamanca
Servicio Territorial de Medio Ambiente

*ANUNCIO DE EXPOSICIÓN PÚBLICA
DE CREACIÓN DE COTO PRIVADO DE CAZA*

EL CLUB DEPORTIVO DE CAZA VALDECARROS, con domicilio en C/ ALAMEDA, 8 de la localidad de VALDECARROS (37881), solicita del Servicio Territorial de Medio Ambiente de la Junta de Castilla y León, la CREACIÓN de un coto de caza, sito en el término municipal de VALDECARROS (Salamanca).

De acuerdo con lo anterior y en cumplimiento de lo estipulado en el Art. 19.1 y 2 del Decreto 83/1998, de 30 de abril, que desarrolla reglamentariamente el título IV "De los terrenos", de la Ley 4/1996, de 12 de julio, de Caza de Castilla y León, procede abrir un plazo de información pública, por lo que se pone en conocimiento de los posibles interesados, para que en el plazo de VEINTE DÍAS, puedan presentar las alegaciones que estimen oportunas en el Ayuntamiento citado o ante el Servicio Territorial de Medio Ambiente, C/ Villar y Macias, 1, 37071 SALAMANCA.

El expediente podrá examinarse en las oficinas de este Organismo durante el plazo expresado.

EL JEFE DEL SERVICIO TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE, P.A. La Jefa de la Unidad de Secretaría Técnica, (Orden 11 de abril de 1996) Fdo.: Rosa María Montón Marín.

* * *

Oficina Territorial de Trabajo

ANUNCIO: Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Depósito de Estatutos de Organizaciones Profesionales. Salamanca.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 4º del Real Decreto 873/1.977, de 22 de Abril, y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que en esta Sección el día 19 del pasado mes de junio, ha sido depositada Acta de la Asamblea General, celebrada el día 28 de marzo de 2007, en la que se aprueba la modificación de los estatutos de la Organización Profesional denominada:

"FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA COMARCA DE CIUDAD RODRIGO (AFECIR)

Habida cuenta de que en la documentación presentada se observaron determinados defectos que debían ser objeto de subsanación a fin de proceder a la tramitación del depósito solicitado, con fecha 28 del pasado mes de junio se formuló el correspondiente requerimiento, que fue cumplimentado el día 5 del presente mes de julio.

La modificación aprobada afecta al artículo 1 de los estatutos donde se recoge la "Denominación" de dicha Asociación, pasando a denominarse "FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS DE LA COMARCA DE CIUDAD RODRIGO (AFECIR)"

Los firmantes del Acta en la que se acuerda la modificación son:

Dña. INMACULADA PASCUAL GONZÁLEZ (Secretaria)

D. EUGENIO BERNAL MATEOS (Presidente)

Salamanca, 12 de julio de 2007.- EL JEFE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO, Fdo.: Fernando MARTÍN CABALLERO.

* * *

Salamanca, 5 de julio de 2007.

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS

16074

Visto el expediente del **Convenio Colectivo para la empresa SEVERIANO GESTIÓN, S.L. "Código 3701061"**, de Salamanca, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 3 de julio de 2007 y suscrita con fecha 25 del pasado mes de junio, por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, que aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Oficina Territorial ACUERDO:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina con y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.- Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL JEFE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO, Fdo.: Fernando MARTÍN CABALLERO.

SEVERIANO GESTIÓN, S. L.

CONVENIO COLECTIVO PARA SALAMANCA

Salamanca, 25 de junio de 2007

CONTENIDO

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto y carácter del convenio.

Artículo 2.- Determinación de las partes.

- Artículo 3.- Ámbito funcional y personal.
 Artículo 4.- Ámbito territorial.
 Artículo 5.- Ámbito temporal, prórroga y denuncia.
 Artículo 6.- Comisión paritaria.
 Artículo 7.- Derogación, compensación y absorción.
 Artículo 8.- Vinculación a la totalidad y unidad del convenio.
 Artículo 9.- Garantías personales.
 Artículo 10.-Derecho supletorio.

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

- Artículo 11.-Facultades de organización.
 Artículo 12.-Cobertura de vacantes y preaviso.
 Artículo 13.-Período de prueba.
 Artículo 14.-Contrato eventual por circunstancias de la producción.
 Artículo 15.-Contrato por obra o servicio determinado.
 Artículo 16.-Contrato a tiempo parcial.
 Artículo 17.-Conversión de contratos en indefinidos.
 Artículo 18.-Confidencialidad.
 Artículo 19.-Permanencia en la empresa.
 Artículo 20.-Extinción de contrato voluntaria.
 Artículo 21.-Clasificación profesional.

CAPÍTULO III.- RÉGIMEN RETRIBUTIVO

- Artículo 22.-Conceptos salariales.
 Artículo 23.-Salario base.
 Artículo 24.-Gratificaciones extraordinarias.
 Artículo 25.-Plus personal.
 Artículo 26.-Plus de turno de noche.
 Artículo 27.-Plus de trabajo en festivos.
 Artículo 28.-Plus de disponibilidad.
 Artículo 29.-Plus de conducción.
 Artículo 30.-Incremento salarial.
 Artículo 31.-Plus de transporte.
 Artículo 32.-Dietas y gastos de locomoción.

CAPÍTULO IV.- JORNADA DE TRABAJO

- Artículo 33.-Jornada de trabajo.
 Artículo 34.-Jornada partida.
 Artículo 35.-Horas extraordinarias.
 Artículo 36.-Vacaciones.

CAPÍTULO V.- FORMACIÓN Y MOVILIDAD

- Artículo 37.-Formación.
 Artículo 38.-Movilidad funcional y geográfica.

CAPÍTULO VI.- CONCEPTOS SOCIALES

- Artículo 39.-Licencias retribuidas.
 Artículo 40.-Licencias sin sueldo y excedencias.
 Artículo 41.-Maternidad, lactancia y cuidado de familiares.
 Artículo 42.-Seguro colectivo.
 Artículo 43.-Incapacidad temporal.
 Artículo 44.-Retirada del carnet de conducir y multas.
 Artículo 45.-Ropa de trabajo.

CAPÍTULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 46.-Régimen disciplinario.
 Artículo 47.-Falta leves.
 Artículo 48.-Faltas graves.

- Artículo 49.-Faltas muy graves.
 Artículo 50.-Régimen de sanciones.

CAPÍTULO VIII.-SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Artículo 51.-Salud laboral.

CAPÍTULO IX.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES

- Artículo 52.-Derechos sindicales.

ANEXO Nº 1

- Artículo 1.- Jornada de turno rotativo de mañana y tarde.
 Artículo 2.- Jornada de turno a semanas alternas.
 Artículo 3.- Jornada de fin de semana.
 Artículo 4.- Trabajo en festivos.
 Artículo 5.- Régimen de sustitución de turno a semanas alternas.
 Artículo 6.- Disfrute de vacaciones.
 Artículo 7.- Cuadrantes mensuales.
 Disposición Adicional Primera.
 Disposición Adicional Segunda.

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 GESTIÓN, S. L. y los trabajadores de la misma.

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 GESTIÓN, S. L.
 El Delegado de Personal en representación de los trabajadores.

Artículo 3.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente convenio colectivo se refiere a las actividades de organización, depósito, custodia y gestión de archivos; organización, depósito, custodia y gestión de almacenes; organización y gestión de servicios de transporte y traslado de todo tipo de mercancías, mobiliario, enseres y documentación, así como su montaje y desmontaje; y resto de actividades que desarrolla la Empresa SEVERIANO GESTIÓN, S. L. en su centro de trabajo del Polígono de los Montalvos C/Hoces de Río Duraton, parcela 64.

El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo anteriormente citado. 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.
- Titulado o asimilado, que tiene establecidas unas condiciones contractuales específicas.

Artículo 4.- ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial de aplicación de este convenio colectivo comprende el centro de trabajo de Salamanca.

Artículo 5.- ÁMBITO TEMPORAL, PRÓRROGA Y DENUNCIA

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, salvo en aquellos casos en los que en el propio texto se es-

tablezca una vigencia distinta, extendiéndose su vigencia hasta el **31 de diciembre de 2010**.

En caso de no existir preaviso de denuncia por alguna de las partes que conciertan el convenio, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación, se considerará prorrogado por el período de un año.

La denuncia se hará por escrito, dirigida a la otra parte y a la autoridad competente, con la antelación señalada, y se establecerá el plazo máximo de 30 días para constituir la comisión negociadora.

Artículo 6.- COMISIÓN PARITARIA

Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Paritaria del convenio colectivo, integrada por un representante de la Empresa y un representante 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 7 días. En dicha convocatoria se detallarán los puntos que se pretendan tratar en la reunión.

Las funciones de la comisión paritaria serán:

- La interpretación del convenio colectivo.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.
- Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.

Artículo 7.- 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.

Durante la vigencia del convenio colectivo, no será aplicable en SEVERIANO GESTIÓN, S. L. 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 condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieran rigiendo con anterioridad a la vigencia del convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

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 8.- 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.

Artículo 9.- GARANTÍAS PERSONALES

Las condiciones más beneficiosas que en su conjunto y en cómputo anual superen lo pactado en este convenio se mantendrán "ad personam".

Artículo 10.- 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 11.- 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 12.- COBERTURA DE VACANTES Y PREAVISO

Aquellas vacantes que se produzcan en la empresa y que la Dirección decida cubrir, 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 del mismo con 20 días de antelación, en caso contrario deberá abonar los días que no preavise.

Artículo 13.- 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 caso de promoción interna o modificaciones de las tareas y funciones del puesto de trabajo, el período de adaptación y prueba para el nuevo puesto de trabajo será de 6 meses para todo el personal. En los casos de promociones internas si no se supera el período de prueba, el trabajador se reincorporará a su anterior puesto de trabajo.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose los períodos de incapacidad temporal superiores a 15 días, cualquiera que sea el motivo de la misma.

Artículo 14.- 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, al amparo de lo establecido en este convenio colectivo y en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, por un tiempo no superior a 12 meses en un período de 18 meses.

Cuando se concierten estos contratos por un plazo inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse, de mutuo acuerdo y por una sola vez, hasta el referido plazo máximo de 12 meses.

Artículo 15.- 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.

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.

Artículo 16.- 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 60 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, en todo caso la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá 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 17.- CONVERSIÓN DE CONTRATOS EN INDEFINIDOS

Adquirirán la condición de trabajador con contrato indefinido aquellos trabajadores, contratados a través de un contrato de duración determinada, que vayan cumpliendo un año de antigüedad en el servicio, para lo cual, una vez cumplido dicho plazo, deberán firmar el correspondiente contrato.

Artículo 18.- 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 19.- PERMANENCIA EN LA EMPRESA

La empresa facilita a los trabajadores una especialización profesional adaptada a las funciones a desempeñar, para lo cual realiza cursos de formación teórico-prácticos cuyo coste corre íntegramente a cargo de la empresa.

Por este motivo, los trabajadores se comprometen a seguir prestando servicios para la empresa durante un período mínimo de un año o durante el tiempo de duración de sus contratos si fuese inferior a dicho plazo. De dicha obligación queda excluido el período de prueba.

El incumplimiento del compromiso de permanencia por parte del trabajador, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación la indemnización por daños y perjuicios, no superando dicho descuento el importe total de la liquidación.

Artículo 20.- EXTINCIÓN DE CONTRATO VOLUNTARIA

Los trabajadores que tengan, al menos, un año de antigüedad en la empresa y 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 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 GESTIÓN, S. L., afectados por el presente convenio colectivo, estarán clasificados, atendiendo a las funciones que desempeñan, en las categorías que se definen a continuación. La adscripción de los trabajadores a cada categoría será competencia de la Dirección de la Empresa.

Jefe de Servicio

Trabajador que tiene la responsabilidad ante la empresa y ante el cliente de la gestión de los servicios de organización, depósito, custodia y gestión de archivos; organización, depósito, custodia y gestión de almacenes; organización y gestión de servicios de transporte y traslado de todo tipo

de mercancías, mobiliario, enseres y documentación, así como su montaje y desmontaje. Sus funciones fundamentales serán:

- Dirección y gestión de los recursos humanos, equipos y materiales.
- Relaciones con el cliente.
- Planificación, organización y control del trabajo.
- Selección, formación y motivación del personal.
- Gestionar y controlar la calidad del servicio.
- Poner en práctica el plan de actuación preventiva.
- Elaboración de manuales de procedimientos e informes.
- Cualquier otra función similar que le encomiende la Dirección de la Empresa.

Administrativo

Trabajador que ejecuta las tareas a que se refieren los servicios de organización, depósito, custodia y gestión de archivos, almacenes y servicios de transporte y traslado. Sus funciones fundamentales serán:

- Preparación del préstamo de la documentación y/o bienes con reparto y entrega programada.
- Recogida, archivado y colocación de la documentación y/o bienes de los distintos centros.
- Atención del teléfono y de las reclamaciones diarias.
- Preparación de los pedidos del mismo día.
- Preparación y reparto de las solicitudes urgentes.
- Transporte, carga, descarga, reparto y recogida diaria de la documentación y/o bienes en los centros definidos por los clientes o por la empresa.
- Manejo de los vehículos necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Gestión de la aplicación informática correspondiente.
- Elaboración de pedidos, notas de envío y órdenes de distribución.
- Comprobación de los datos de los albaranes y anotación de incidencias.
- Introducción de los datos de los albaranes de entrada y elaboración de los listados y albaranes de salidas.
- Elaboración de todo tipo de correspondencia, documentos e informes.
- Archivo de la documentación e informes.
- Cualquier otra función similar que sea necesario desempeñar para la ejecución de los contratos.

Conductor Repartidor

Trabajador que está en posesión del carnet de conducir de la clase "C + E" y realiza el transporte de mercancías para los servicios de organización, depósito, custodia y gestión de archivos, almacenes y servicios de transporte y traslado. Sus funciones fundamentales serán:

- Conducir cualquier tipo de vehículo de la empresa, con remolque o sin el, de acuerdo con las necesidades de la empresa.
- Cumplimentar la documentación del vehículo y de la carga.
- Colaborar en las reparaciones del vehículo si la empresa lo considera necesario.
- Controlar y verificar las operaciones de carga, manipulación y descarga de la mercancía.
- Cargar, descargar, recoger y repartir la mercancía transportada en el vehículo.
- Respetar y cumplir las normas de carga y descarga, tanto en los centros propios como en los centros de los clientes.
- Realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y mantenimiento del vehículo.
- Cubrir los itinerarios fijados por la empresa o los que sean más favorables para el cumplimiento del servicio.
- Comunicar al Jefe de Servicio cualquier anomalía que detecte en el funcionamiento del vehículo.
- Elaborar los informes y partes exigidos por la empresa.

- Cualquier otra función similar que sea necesario desempeñar para la ejecución de los contratos.

Especialista

Trabajador que ejecuta las tareas a que se refieren los servicios de organización, depósito, custodia y gestión de archivos, almacenes y servicios de transporte y traslado. Sus funciones fundamentales serán:

- Recepción de todo tipo de mercancías.
- Comprobación de los datos de los albaranes, del estado de los embalajes y mercancías y de que las mercancías recibidas se corresponden con el albarán.
- Colocación de las mercancías en su lugar de almacenamiento o en sus jaulas- contenedores para su posterior salida.
- Manejo de los equipos de trabajo necesarios para el desempeño de sus funciones (vehículos, carretilla elevadora, transpaleta, carros, etc.).
- Preparación de los pedidos de mercancías.
- Transporte, carga, descarga, reparto y recogida diaria de los pedidos de mercancías en los centros definidos por los clientes o por la empresa.
- Atención del teléfono y de los pedidos urgentes.
- Gestión de la aplicación informática correspondiente.
- Transporte, recogida, embalaje, carga y descarga de la documentación, mercancías, mobiliario y enseres para su traslado.
- Desmontaje, carga, descarga y posterior montaje de mobiliario y enseres.
- Respetar y cumplir las normas de carga y descarga, tanto en los centros propios como en los centros de los clientes.
- Elaborar los informes y partes exigidos por la empresa.
- Cualquier otra función similar que sea necesario desempeñar para la ejecución de los contratos.

Además de las categorías profesionales definidas anteriormente, en la empresa podrá existir la función de coordinador.

Función de Coordinador

Coordinador no es una categoría, sino una función que se añade a las propias del puesto de trabajo que desempeña el trabajador.

Coordinador será el trabajador designado por la empresa para el desempeño de las funciones siguientes:

- Ejecutar las tareas habituales de su puesto de trabajo.
- Colaborar con el Jefe de Servicio en la gestión de los recursos humanos, equipos y materiales.
- Colaborar con el Jefe de Servicio en las tareas de planificación y organización.
- Colaborar con el Jefe de Servicio en las tareas de selección y formación del personal.
- Planificar, coordinar y realizar procesos de organización e implantación de archivos, almacenes y servicios de transporte y traslado.

Por la realización de dicha función, el trabajador percibirá la cantidad establecida por el concepto de plus de disponibilidad.

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.

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.

Teniendo en cuenta el proceso de formación teórico-práctica que se requiere para el desempeño óptimo de las distintas funciones de los puestos de trabajo, se hace necesario establecer una estructura salarial progresiva que se irá alcanzando en función de la formación y experiencia adquiridas:

- Los trabajadores que se incorporen a la empresa percibirán durante el primer semestre del año el salario recogido en la tabla salarial I.
- Todos los trabajadores que cumplan seis meses de permanencia ininterrumpida en la empresa, y desde el mes natural inmediatamente siguiente a dicho cumplimiento, accederán de forma automática al salario establecido en la tabla salarial II.

A los efectos de tiempo de permanencia en la empresa, no se computarán las ausencias (justificadas y sin justificar) por un período superior a 15 días. Sin embargo, si se computará como tiempo de permanencia en la empresa los períodos de prueba.

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 23.- SALARIO BASE

Para cada categoría profesional se establece el salario base que se recoge en las tablas salariales I y II.

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

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. En estas gratificaciones se aplicarán las deducciones proporcionales que correspondan en función del absentismo de cada trabajador derivado de licencias no retribuidas, enfermedad y accidente.

Los trabajadores que se incorporen a la plantilla durante la vigencia del convenio percibirán las pagas en proporción a los días trabajados.

Artículo 25.- PLUS PERSONAL

Con motivo de adaptar los conceptos retributivos a la nueva estructura salarial, los trabajadores de la empresa mantienen unas diferencias salariales a su favor que se le integrarán en un plus personal individualizado. Dicho plus, que tendrá carácter consolidable, incluye la diferencia entre las percepciones teóricas que viniera disfrutando el trabajador, con carácter estable, antes de la entrada en vigor del presente convenio y las teóricas obtenidas por aplicación del mismo. Para los turnos de mañana y tarde tendrán el valor de 45,00 euros brutos mes. Este plus tendrá el mismo incremento anual que se establece en el convenio.

A los trabajadores de nuevo ingreso se les garantizará el mismo plus personal que a los trabajadores de su misma categoría.

Artículo 26.- PLUS DE TURNO DE NOCHE

Es un complemento de puesto de trabajo que se percibe por el hecho de trabajar a turno de noche.

Este complemento se devenga por día realmente trabajado y su cuantía asciende a 120,20 euros brutos al mes para el turno de 8 horas y se percibirá en 12 mensualidades. Este plus tendrá el mismo incremento anual que se establece en el convenio.

Artículo 27.- PLUS DE TRABAJO EN FESTIVOS

Dada la naturaleza de la actividad y el sector para el que se prestan 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 10,50 euros brutos por hora efec-

tivamente trabajada. Este plus tendrá el mismo incremento anual que se establece en el convenio.

Artículo 28.- PLUS DE DISPONIBILIDAD

Los trabajadores que hayan sido designados por la Dirección de la Empresa para desempeñar la función de coordinador percibirán la cantidad de 79,86 euros brutos al mes, en concepto de plus de disponibilidad. 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. Este plus tendrá el mismo incremento anual que se establece en el convenio.

En los casos en que por necesidades del servicio un trabajador tenga que sustituir a un coordinador por ausencia de éste, la empresa le abonará al sustituto el plus de disponibilidad proporcionalmente a los días en los que ejerció la función de coordinador.

Artículo 29.- PLUS DE CONDUCCIÓN

Es un complemento de puesto de trabajo que no tiene carácter consolidable y se percibe, exclusivamente, por el hecho de trabajar conduciendo un vehículo de forma continuada durante, al menos, la mitad de la jornada de trabajo de cada día laborable.

Este complemento lo percibirán aquellos trabajadores que hayan sido designados por la empresa para el manejo de vehículos de forma continuada durante, al menos, la mitad de la jornada, su cuantía mensual asciende a 42,00 euros brutos al mes y se percibirá en 12 mensualidades. Para el caso de que se conduzca un vehículo de forma continuada más de la mitad de la jornada algún día suelto, se abonará a razón de 2 euros día. A estos efectos se interpreta como tiempo de manejo de los vehículos el propio de conducción y el de carga y descarga hasta los locales del archivo. En ningún caso se considerará incluido el tiempo de reparto en las consultas.

Artículo 30.- INCREMENTO SALARIAL

En el supuesto de que el IPC real del año 2007 fuese superior al 2,7 %, se les garantiza a los trabajadores una revisión salarial, sobre tablas salariales y demás conceptos retributivos, del IPC real con efectos del 1 de enero de 2007.

Para los años 2008, 2009 y 2010 se aplicará como incremento sobre las tablas salariales el índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno del Estado para cada año y se abonará con efectos 1 de enero de cada año.

En el supuesto de que el IPC real de los años 2008, 2009 y 2010 fuese superior al pactado en este artículo, se les garantiza a los trabajadores una revisión salarial, sobre tablas salariales, del IPC real con efectos del 1 de enero de cada año.

Artículo 31.- PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un plus de transporte de 92,58 euros brutos al mes que se devengará por día realmente trabajado y se percibirá en 12 mensualidades. Este plus tendrá el mismo incremento anual que se establece en el convenio.

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 completa (gastos de manutención y estancia): será de 42,07 euros brutos/día para todas las categorías. Desayuno 1,20 euros, Comida 8,41 euros, Cena 8,41 euros y Alojamiento 24,05 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.

CAPÍTULO IV.- JORNADA DE TRABAJO

Artículo 33.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, 1.826 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.

La Dirección de la Empresa tendrá la facultad de adaptar los horarios a las exigencias propias de los sectores para los que se prestan servicios de organización, depósito, custodia y gestión de archivos; organización, depósito, custodia y gestión de almacenes; organización y gestión de servicios de transporte y traslado de todo tipo de mercancías, mobiliario, enseres y documentación, así como su montaje y desmontaje, 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.

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

Se recoge como Anexo nº 1 el desarrollo de la jornada de trabajo del personal del Archivo del Complejo Hospitalario Universitario de Salamanca.

Artículo 34.- JORNADA PARTIDA

Por necesidades del servicio, la empresa podrá implantar la modalidad de jornada partida, que afectará al menor número posible de puestos de trabajo. La implantación de la misma se llevará a cabo teniendo en cuenta lo siguiente:

- Si lleva asociado un aumento de plantilla las nuevas incorporaciones serán adscritas a esta modalidad.
- Si afecta a un trabajador o grupo de trabajadores adscritos a jornada continua se notificará con un mínimo de 30 días de antelación. Cuando dichas causas desaparezcan se incorporará de nuevo al trabajador/es al régimen de jornada continua.

Artículo 35.- 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 10,50 euros brutos por hora efectivamente trabajada.

Artículo 36.- VACACIONES

El personal regulado por el presente acuerdo tendrá derecho a treinta (31) días naturales de vacaciones anuales que se disfrutarán, preferentemente, coincidiendo con los periodos de menor actividad en cada servicio, que en la actualidad son los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre, en turnos rotatorios de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Los turnos de vacaciones serán fijados por la empresa, teniendo en cuenta las preferencias de los trabajadores siempre que sean compatibles con la prestación del servicio, estableciéndose el correspondiente calendario con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio del disfrute.

En el supuesto de que surjan discrepancias entre la empresa y el trabajador en la asignación de los turnos de vacaciones, se trasladarán a la comisión paritaria del convenio.

El disfrute del día adicional de vacaciones que se pacta en este convenio (día 31) se fijará por acuerdo entre la empresa y el trabajador de acuerdo con las necesidades del servicio.

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

El día 1 de febrero de cada año finalizarán todos los derechos de vacaciones y libranzas del año anterior y, por lo tanto, el que tenga días pendientes los perderá.

Una vez iniciado el disfrute de las vacaciones no se suspenderá su cómputo por los procesos de Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que se incorporen a la plantilla durante la vigencia del convenio se les determinarán los días de vacaciones en proporción a los días trabajados.

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

CAPÍTULO V.- FORMACIÓN Y MOVILIDAD

Artículo 37.- 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 dentro de su jornada de trabajo 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 el mismo.

Todos los trabajadores tienen derecho a que se les facilite por parte de la empresa, en la medida de lo posible y sin que condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales. Tendrán derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional en relación con la actividad del sector, estando obligados a su aprovechamiento.

La empresa está obligada a fomentar el reciclaje profesional:

- Para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de modificación tecnológica o modificación funcional de los distintos puestos de trabajo.
- Para facilitar el regreso al puesto de trabajo de trabajadores tras un período de excedencia o suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 38.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Con respecto a la movilidad funcional y geográfica se estará a lo que disponen los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI.- CONCEPTOS SOCIALES

Artículo 39.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

- Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de hijo o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Tres días en caso de enfermedad grave y/u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- Tres días naturales al año, cuyo disfrute se fijará por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo preciso para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. La empresa podrá exigir al trabajador la acreditación de la asistencia a los exámenes.
- 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 en los términos establecidos en la Ley.

Las parejas de hecho registradas legalmente tendrán los mismos derechos que los matrimonios, siempre que acrediten su convivencia.

Artículo 40.- LICENCIAS SIN SUELDO Y EXCEDENCIAS

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 14 años o disminuidos y ascendientes mayores de 65 años, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a consultas médicas previo aviso y justificación.

El trabajador que lleve como mínimo 1 año de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo máximo de 30 días. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Una vez que el trabajador se incorpora de la licencia sin sueldo, conservará el mismo puesto de trabajo, la jornada y el turno.

Los trabajadores hijos de plantilla podrán pasar a la situación de excedencia, que podrá ser voluntaria o forzosa. Los términos y condiciones de la excedencia serán las establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41.- MATERNIDAD, PATERNIDAD, LACTANCIA Y CUIDADO DE FAMILIARES

Los aspectos relacionados con la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar se regularán por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Permiso de maternidad.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato durante 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El permiso de maternidad se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que le reste del permiso de maternidad.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso, excepto las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto por un período superior a 7 días, el permiso de maternidad se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial de adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

En los supuestos de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas.

Permiso de paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar a la empresa el ejercicio del derecho al permiso por paternidad con una antelación mínima de 7 días.

Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora o acumularlo en un descanso de 14 jornadas que se disfrutarán a continuación del permiso de maternidad. Las trabajadoras que tengan un contrato a tiempo parcial disfrutarán de las jornadas de descanso que les correspondan en proporción a la jornada que realizan.

La trabajadora deberá comunicar a la empresa el ejercicio del derecho a disfrutar del descanso acumulado de las 14 jornadas con una antelación mínima de 15 días.

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

La protección de la maternidad se regulará por lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42.- SEGURO COLECTIVO

La empresa, en el período de los 3 meses siguientes a la firma del convenio, estará obligada a concertar un seguro de vida e invalidez para los trabajadores afectados por el presente acuerdo. Dicho seguro tendrá las coberturas siguientes:

Fallecimiento	24.040,48 euros.
Invalidez total	30.050,61 euros.
Invalidez absoluta	30.050,61 euros.
Gran invalidez	30.050,61 euros.

Artículo 43.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Los trabajadores afectados por el presente convenio que pasen a la situación de incapacidad temporal, tendrán derecho a los complementos siguientes:

- En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua hasta alcanzar el 100 % de la base reguladora, a partir del primer día de la baja. Este complemento se abonará por un período máximo de 180 días al año.
- En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua hasta alcanzar las cuantías que se indican a continuación:
 - Desde el día 1 hasta el 3 de la baja los trabajadores percibirán el 70 % de la base reguladora, con el tope de 9 días al año.
 - Desde el día 4 hasta el 15 de la baja los trabajadores percibirán el 75 % de la base reguladora.
 - A partir del 15 día de la baja, la empresa complementará las prestaciones hasta alcanzar el 100 % de la base reguladora. Este complemento se abonará por un período máximo de 180 días al año.

Artículo 44.- RETIRADA DE CARNET DE CONDUCIR Y MULTAS

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 un año, serán asignados

durante ese tiempo a otro trabajo, aunque sea correspondiente a otra categoría, 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, 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 las mismas.

En los supuestos en que las multas impuestas sean responsabilidad de la empresa, ésta se hará cargo de su abono, para ello el trabajador solicitará el abono de la misma a la empresa. En caso de negativa de la empresa se llevará el tema a la comisión paritaria del convenio.

Artículo 45.- ROPA DE TRABAJO

La empresa facilitará a los trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea cada vez que sea necesario y, al menos, dos veces al año, cuyo uso será obligatorio, comprometiéndose los trabajadores a mantener las prendas en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen. La entrega de las prendas de trabajo se realizará en los meses de enero y julio.

CAPÍTULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 46.- REGIMEN DISCIPLINARIO**

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente Convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Artículo 47.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
- Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato, siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
- El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
- No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.
- No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
- Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.
- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 48.- FALTAS GRAVES

- Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses.
- La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
- Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
- Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Empresa.

- No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
- La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.
- La retención, sin autorización del Jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
- Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.
- La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Artículo 49.- FALTAS MUY GRAVES

- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
- La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
- El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.
- El abuso de autoridad por parte de los superiores.
- El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 50.- REGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos. Deberán notificarse a la representación legal de los trabajadores las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.

No obstante lo establecido en este capítulo, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.

- Traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado, por un plazo máximo de tres años, dentro de la misma provincia. A estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo.
- Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a niveles superiores.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado.
- Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores.
- Despido.

CAPÍTULO VIII.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 51.- 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.

CAPÍTULO IX.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 52.- DERECHOS SINDICALES

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

ANEXO Nº 1

DESARROLLO DE LA JORNADA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE ARCHIVOS DEL COMPLEJO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO DE SALAMANCA

Artículo 1.- JORNADA DE TURNO ROTATIVO DE MAÑANA Y TARDE

La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, trabajadas de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias en régimen de jornada continua en turnos rotativos de mañana y tarde.

Las sustituciones de días aislados de esta jornada, serán realizadas por el trabajador que esté disfrutando los días libres correspondientes a la guardia del fin de semana. Ésta sustitución se compensará con el disfrute del día o días que correspondan, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 2.- JORNADA DE TURNO A SEMANAS ALTERNAS

La jornada será de 28 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio bisemanal, a desarrollar durante todo el año, cubriendo fines de semana y festivos, de sábado a viernes o de lunes a domingo, en semanas alternas, una de trabajo y otra de descanso, a razón de 8 horas diarias, en turno noche.

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

Artículo 3.- JORNADA DE FIN DE SEMANA

La jornada de fin de semana de 8 horas diarias, comprende los turnos de mañana y tarde del sábado y domingo.

Esta jornada del fin de semana se compensará de la manera siguiente:

- El trabajador que realice su jornada de fin de semana en turno de mañana, librerá uno o dos días, según los días trabajados,

que serán los inmediatamente anteriores al siguiente fin de semana.

- El trabajador que realice su jornada de fin de semana en turno de tarde, librará uno o dos días, según los días trabajados, que serán los inmediatamente posteriores al siguiente fin de semana.

Esta jornada se establece en calendario anual de forma rotatoria con una cadencia mínima de 3 semanas. En casos de baja laboral u otros motivos justificados, se establecerá una lista para las sustituciones. Si el trabajador que le corresponde sustituir el fin de semana tuviese causa justificada para no realizarlo se movería la lista al siguiente trabajador.

Aquellos trabajadores que tengan que realizar una sustitución por absentismo en jornada de fin de semana, se les compensará con un día o dos de descanso, según corresponda.

Artículo 4.- TRABAJO EN FESTIVOS

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

En casos de baja laboral u otros motivos justificados, se establecerá una lista para las sustituciones.

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

Anualmente se elaborará el calendario con los festivos que tiene que cubrir cada trabajador, de este modo los trabajadores asignados para 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.

Cuando un festivo coincida con la guardia del sábado, el trabajador que cubra la guardia de esa jornada, además de la libranza del día, se le abonará el festivo.

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 especiales, los días de Nochebuena y Nochevieja (por ser no laborables en el Complejo Hospitalario Universitario de Salamanca). Por esta razón, los trabajadores que tengan que cubrir estas jornadas recibirán el correspondiente plus de festivo.

Asimismo, tendrán la consideración de festivos especiales el Jueves Santo, Viernes Santo, Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año Nuevo y Reyes; abonándose en estos festivos el plus al valor de 13,00 euros la hora efectivamente trabajada.

Artículo 5.- RÉGIMEN DE SUSTITUCIÓN DEL TURNO A SEMANAS ALTERNAS

El personal de turno de semanas alternas será sustituido por semanas completas respetando las características de dicha jornada, con preferencia para aquellos que lo soliciten, con autorización del Jefe de Servicio.

En caso de que no existan voluntarios se elaborará una lista por sorteo entre aquellos trabajadores que pudiesen desempeñar los puestos 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 dichos puestos 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 serán efectuadas por el trabajador que está esa semana de descanso, abonándose las horas ordinarias o compensándose las con un descanso equivalente.

En el caso de que las sustituciones de días aislados las tenga que efectuar un trabajador de la jornada de turno rotativo de mañana y tarde, se le abonarán a razón de (compensación semanal / 7 x nº de días trabajados) y si cubriera el fin de semana, se le compensará además con el correspondiente descanso.

Cada semana de sustitución de la jornada de turno de semanas alternas se compensará con el abono de la cantidad de 178,86 euros brutos a la semana.

En el supuesto de que la jornada de semanas alternas sea de lunes a domingo, además de las cantidades señaladas, los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso.

Artículo 6.- 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 3 días restantes para disfrutar de acuerdo con las necesidades del servicio.

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 vacaciones 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 7.- CUADRANTES MENSUALES

Los turnos de trabajo de todo el personal de la empresa que prestan servicios en el Archivo de Documentación Clínica 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 derivadas de disfrute de vacaciones, situación de incapacidad temporal, desplazamientos, licencias, etc.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

De conformidad con lo establecido en la legislación sobre empresas de trabajo temporal, SEVERIANO GESTIÓN, S. L., podrá realizar contratos de puesta a disposición en los supuestos siguientes:

- Para la realización de una obra o servicio determinado.
- Para atender exigencias circunstanciales de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente.

En los casos en que se trate de cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dura el proceso de selección y formación, la Empresa se compromete a contratar directamente a aquellos trabajadores que lleven 6 meses y superen el proceso de selección y formación. A estos trabajadores se les aplicará la Tabla salarial II del convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La empresa SEVERIANO GESTIÓN, S. L. 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, 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 de Salamanca se comprometen a mantener su nivel de compromiso y colaboración actual, a mejorar su nivel de desempeño y la calidad del servicio prestado al Complejo Hospitalario y a mantener y mejorar su productividad.

La empresa, en función de los compromisos adquiridos por los trabajadores, se compromete a abonar la cantidad de 360,61 euros brutos por trabajador y año que se percibirá en la nómina de marzo de los años 2008, 2009 y 2010. Adicionalmente, durante los 4 años de vigencia del convenio, la empresa abonará la cantidad total de 300 euros brutos por trabajador, que se percibirá en la nómina de marzo de los años 2007, 2008, 2009 y 2010 a razón de 75 euros cada año.

Asimismo, la empresa se compromete a que al finalizar la vigencia del convenio, durante el año 2010, se incorporará al salario base la cantidad 25,75 euros mes, que es la resultante de repartir la cantidad anual de 360,61 euros en 14 pagas.

TABLAS SALARIALES SALAMANCA AÑO 2007**MENSUALES****ANUALES**

		TABLA I	TABLA II	TABLA I	TABLA II
		Seis meses	A partir 6 meses	Seis meses	A partir 6 meses
		Euros	Euros	Euros	Euros
Licenciado	Salario Base	1.031,35	1.031,35	14.438,90	14.438,90
	Plus de transporte	92,58	92,58	1.110,96	1.110,96
		1.123,93	1.123,93	15.549,86	15.549,86
Diplomado	Salario Base	964,20	964,20	13.498,80	13.498,80
	Plus de transporte	92,58	92,58	1.110,96	1.110,96
		1.056,78	1.056,78	14.609,76	14.609,76
Jefe de Servicio	Salario Base	964,20	964,20	13.498,80	13.498,80
	Plus de transporte	92,58	92,58	1.110,96	1.110,96
		1.056,78	1.056,78	14.609,76	14.609,76
Administrativo	Salario Base	705,88	830,45	9.882,36	11.626,30
	Plus de transporte	92,58	92,58	1.110,96	1.110,96
		798,46	923,03	10.993,32	12.737,26
Conductor Repartidor	Salario Base	762,49	897,05	10.674,90	12.558,70
	Plus de transporte	92,58	92,58	1.110,96	1.110,96
		855,07	989,63	11.785,86	13.669,66
Especialista	Salario Base	705,88	830,45	9.882,36	11.626,30
	Plus de transporte	92,58	92,58	1.110,96	1.110,96
		798,46	923,03	10.993,32	12.737,26

ADMINISTRACIÓN LOCAL**Excma. Diputación Provincial de Salamanca**

CONTRATACIÓN Y SERVICIOS JURÍDICOS

Rectificación de anuncio

Habiéndose publicado en el B.O.P. de Salamanca nº 144 de fecha 24 de julio de 2007 anuncio referente al concurso público para el servicio de transporte aéreo de personas destinadas al Programa "Operación Añoranza" este contiene varios errores por lo cual se publica íntegramente a los efectos oportunos.

EXP. 07.2.1.0094.**CONCURSO PÚBLICO (PROCEDIMIENTO ABIERTO), DEL SERVICIO DE TRANSPORTE AÉREO DE LOS DESTINATARIOS DEL PROGRAMA "OPERACIÓN AÑORANZA" 2007.**

Por Resolución de Presidencia de fecha 19 de julio de 2007, se aprobaron los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y Técnicas, que habrían de regir en la prestación del servicio arriba expresado.

1.- OBJETO.- Es objeto de la presente contratación la adjudicación de los servicios de transporte aéreo de las personas destinatarias del Programa "Operación Añoranza" año 2007, desde Argentina a España y desde España a Argentina y de acuerdo al siguiente detalle:

"OPERACIÓN AÑORANZA"

Nº PERSONAS	PAIS DE PROCEDENCIA	PAIS DE DESTINO	FECHA VIAJE IDA	FECHA DE VUELTA
20	ARGENTINA (BUENOS AIRES)	ESPAÑA (MADRID)	11/09/07	26/09/07
10	ARGENTINA (MAR DEL PLATA)	ESPAÑA (MADRID)	11/09/07	26/09/07

2.- TIPO DE LICITACIÓN.- El tipo máximo de licitación asciende al importe de TREINTA Y SEIS MIL EUROS (36.000,00) (IVA incluido), estando incluido en el mismo, el precio de todos y cada uno de los billetes, tasas (TAX) propias del tránsito aéreo y los seguros de viaje correspondientes, de acuerdo con la normativa vigente.