

**ACUERDO PARA EL TRASLADO
DEL ARCHIVO DEL NUEVO
HOSPITAL DE BURGOS, S. A.**

BURGOS, 10 de enero de 2013

CONTENIDO

	Página
1.- Traslado del centro de trabajo	3
2.- Medidas laborales para los trabajadores que se trasladen al centro de trabajo de Toledo	3
3.- Medidas laborales para los trabajadores que optan por no trasladarse al centro de trabajo de Toledo	6
4.- Tareas de digitalización en el Hospital	8
5.- Recolocación de trabajadores en otros centros	8
6.- Comisión de seguimiento del acuerdo	8

ACUERDO PARA EL TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO DEL ARCHIVO DE HISTORIAS CLÍNICAS DEL NUEVO HOSPITAL DE BURGOS, S. A.

En BURGOS, a 8 de enero de 2013 se reúnen los representantes de la Dirección de la Empresa y los representantes elegidos por los trabajadores que se relacionan a continuación, con la finalidad de continuar el período de consultas para el traslado del centro de trabajo de los trabajadores del Archivo de Historias Clínicas del **Nuevo Hospital de Burgos, S. A.**

ASISTENTES

POR LA EMPRESA

D. Juan Ignacio Lamas López

POR LOS TRABAJADORES

Dña. Silvia Mediavilla Arce
Dña. Eva Mínguez Algarra
Dña. Sandra Díez Merino

ASESORES DE CC.OO.

D. David Cano Hernán (CC.OO).
D. Miguel A. Alonso Martín (CC.OO.)

Una vez analizada la documentación presentada para el traslado de los trabajadores del centro de trabajo del Archivo de Historias Clínicas del **Nuevo Hospital de Burgos, S. A.** tras las deliberaciones mantenidas y el intercambio de propuestas que han tenido lugar a lo largo del período de consultas, ambas partes alcanzan el siguiente

ACUERDO:

1.- TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO

Se establecen como fechas previstas para el traslado del Archivo al centro de documentación de Toledo los próximos días 15, 16 y 17 de febrero de 2013.

Con el objetivo de garantizar la atención de los pacientes del **Nuevo Hospital de Burgos, S. A.** todos los trabajadores del Archivo se comprometen a prestar servicios con la misma calidad, disponibilidad y productividad que han demostrado hasta la fecha, con la plena satisfacción de la empresa y del cliente, y además también se comprometen a trabajar en las tareas del traslado los días señalados.

2.- MEDIDAS LABORALES PARA LOS TRABAJADORES QUE SE TRASLADEN AL CENTRO DE TRABAJO DE TOLEDO

Conscientes de que una medida como la que se propone adoptar la empresa, aunque conveniente y necesaria para consolidar y mantener su posición competitiva, así como para asegurar el futuro de los puestos de trabajo, puede tener efectos en el entorno

personal y familiar de los afectados, la empresa ha previsto las siguientes medidas que pretenden atenuar las consecuencias del traslado a aquellos trabajadores que tengan previsto trasladarse de su domicilio actual a TOLEDO.

2.1.- VIAJE DE RECONOCIMIENTO

La empresa le concederá dos días adicionales de vacaciones al objeto de que pueda desplazarse a la ciudad de destino con su cónyuge o pareja, en su caso, y pueda buscar un nuevo alojamiento, así como contactar con colegios, etc.

Para disfrutar de estos dos días, el trabajador tendrá que coordinar con el Departamento de Recursos Humanos aquellas fechas que sean más beneficiosas para la organización del trabajo en el archivo.

2.2.- AGENCIA INMOBILIARIA

La empresa le facilitará una relación de Agencias Inmobiliarias de la zona de SANTA OLALLA - TOLEDO con las que le resultará más fácil buscar una vivienda.

Asimismo, si está interesado en alquilar o vender su actual vivienda, la empresa podrá facilitarle Agencias Inmobiliarias de Burgos con las que gestionar dicho alquiler o venta.

2.3.- COLEGIOS

La empresa le facilitará una relación de colegios de la zona de SANTA OLALLA - TOLEDO, direcciones y teléfonos de contacto.

Cualquier certificado que fuera necesario para proceder al traslado y matrícula de sus hijos en la nueva localidad, le será proporcionado por el Departamento de Recursos Humanos.

2.4.- TRASLADO A SANTA OLALLA - TOLEDO (GASTOS DE TRASLADO ARTÍCULO 40.1 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

La empresa le compensará los gastos reales de viaje y transporte hasta SANTA OLALLA - TOLEDO de los familiares que convivan con el trabajador.

2.5.- TRASLADO DEL MOBILIARIO (GASTOS DE TRASLADO ARTÍCULO 40.1 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

La empresa se hará cargo del traslado del mobiliario y enseres de los trabajadores, desde el domicilio actual hasta SANTA OLALLA - TOLEDO. Para ello, se programará dicho traslado con el departamento de mudanzas de la empresa.

2.6.- DÍAS DE PERMISO POR TRASLADO

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 41 del convenio colectivo, tendrá derecho a un día de permiso por traslado del domicilio habitual. No obstante, la empresa le concederá hasta un máximo de tres días en caso de ser necesario.

2.7.- NOVACIÓN CONTRACTUAL

Los trabajadores que se trasladen al centro de trabajo de Toledo deberán firmar un acuerdo de novación contractual en el que se recogen las condiciones laborales que se aplicarán a partir de la fecha del traslado. Se recoge como Anexo - 1 el acuerdo de novación contractual.

2.8.- OFERTA DE EMPLEO PARA EL CÓNYUGE O PAREJA

La empresa se compromete a ofertar un empleo estable a los cónyuges o parejas de los trabajadores que se trasladen al centro de trabajo de Toledo.

Para la puesta en práctica de este compromiso, una vez que se conozcan los trabajadores que se trasladan a Toledo y los cónyuges o parejas que también se trasladan, la empresa realizará una entrevista personal con los candidatos para conocer su formación y experiencia profesional al objeto de poder ofertarle el puesto de trabajo que más se adapta a sus aptitudes y planificar la formación necesaria.

Una vez finalizado este trámite se procederá a la firma de un contrato de trabajo temporal, por una duración de 3 meses, en el que se recogerá el puesto de trabajo y las condiciones laborales del mismo. A la finalización de dicho contrato temporal se convertirá en indefinido.

2.9.- VACACIONES Y PERMISOS

Todos los trabajadores que tengan pendientes de disfrutar vacaciones correspondientes al año 2012, no las perderán y se disfrutarán una vez que se haya trasladado el centro de trabajo a Toledo. Los períodos de disfrute se acordarán entre la empresa y el trabajador teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

En el caso de que alguno de los trabajadores que se trasladan a Toledo tenga que realizar consultas para el seguimiento de una enfermedad con algún Médico Especialista de Burgos se le concederán, de forma absolutamente excepcional, dos días. En todo caso deberá acreditar documentalmente dicha consulta a la empresa.

2.10.- RECOLOCACIÓN DE LOS TRABAJADORES

En el supuesto de que en el futuro se produzcan vacantes de empleo estable en la empresa o en alguna de las empresas del grupo, en centros de trabajo más cercanos al domicilio actual de los trabajadores del Archivo que se trasladan al centro de trabajo de Toledo, la empresa ofertará como primera opción dichas vacantes, para lo cual se procederá de la manera siguiente:

- ❖ La empresa ofertará al trabajador las vacantes que se produzcan, informándole del centro de trabajo en el que se produce, el plazo de incorporación, la jornada de trabajo y las condiciones laborales de la misma.
- ❖ Una vez recibida la información, el trabajador dispondrá de un plazo de 5 días para dar una respuesta a la empresa.
- ❖ Para el supuesto de que el trabajador acepte la vacante, se firmará el correspondiente acuerdo, entre la empresa y el trabajador, en el que se recoja el traslado voluntario y las condiciones laborales del nuevo puesto de trabajo.

- ❖ En los casos en que la vacante se produzca en una empresa del grupo, además se acordarán las condiciones en las que se incorpora a la nueva empresa.

2.11.- INDEMNIZACIÓN DE TRASLADO

Los trabajadores que se trasladen al centro de trabajo de TOLEDO percibirán una indemnización por traslado, pagadera en mensualidades, de la forma que se indica a continuación:

- ❖ A los trabajadores se les abonará una indemnización por traslado en la cuantía de 1.800,00 €, que se abonará en mensualidades de 150,00 €.

Las mensualidades de la indemnización de traslado pactada se percibirán a partir del mes en el que los trabajadores se trasladen al centro de trabajo de TOLEDO, dejando de percibir las en los casos siguientes:

- ❖ En el momento en el que los trabajadores lleguen a percibir la cantidad total de indemnización fijada.
- ❖ En el caso en que los trabajadores causen baja en la empresa por cualquier motivo, se trasladen a otro centro de trabajo o vuelvan a trabajar en la Provincia de Burgos.

Los trabajadores que adopten la decisión de trasladarse al centro de trabajo de Toledo se comprometen a desistir de las demandas que puedan tener interpuestas contra la empresa **Fidelis Servicios Integrales, S. L.**, en las que se solicite el reconocimiento de la subrogación empresarial, ya que en este acuerdo se está reconociendo la antigüedad de la empresa anterior y también en las que se soliciten diferencias salariales desde el 9 de julio de 2012 en adelante ya que, de conformidad con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que a partir de esa fecha las relaciones laborales de los trabajadores del Archivo se rigen por el convenio colectivo de empresa de **Fidelis Servicios Integrales, S. L.** publicado en el B.O.E. de fecha 7 de abril de 2012. A este respecto queda claro que los trabajadores no tendrán obligación de desistir de las demandas que tengan presentadas o que puedan presentar por diferencias salariales contra COGESA, correspondientes al período de duración del contrato de COGESA.

3.- MEDIDAS LABORALES PARA LOS TRABAJADORES QUE OPTAN POR NO TRASLADARSE AL CENTRO DE TRABAJO DE TOLEDO

Los trabajadores que opten por extinguir su contrato de trabajo al no aceptar el traslado al centro de trabajo de Toledo tendrán las condiciones laborales siguientes:

3.1.- DERECHO DE OPCIÓN DE LOS TRABAJADORES

Aquellos trabajadores que entiendan que resultan perjudicados por el traslado del centro de trabajo y opten por la extinción del contrato de trabajo, la empresa les abonará la indemnización por la extinción de la relación laboral prevista en el Estatuto de los Trabajadores, equivalente a veinticinco (25) días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 12 meses.

3.2.- RECONOCIMIENTO DE LA ANTIGÜEDAD

Los trabajadores que opten por la extinción del contrato de trabajo, por no aceptar el traslado al centro de trabajo de Toledo, se les abonará la indemnización establecida en el punto anterior computando la antigüedad desde la fecha en la que el trabajador prestó servicios en el Archivo de Historias Clínicas del **Nuevo Hospital de Burgos, S. A.** para la empresa **COGESA**. Se recoge en el Anexo - 2 la relación de todos los trabajadores del Archivo con la fechas de antigüedad reconocidas a estos efectos.

3.3.- VACACIONES

Todos los trabajadores que tengan pendientes de disfrutar vacaciones correspondientes a los años 2012 y 2013, no las perderán y se percibirán con la liquidación en el momento de causar baja en la empresa.

3.4.- PERMISO PARA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Una vez que se notifique individualmente el traslado a los trabajadores del Archivo, aquellos que hayan optado por la extinción del contrato de trabajo por no aceptar el traslado tendrán derecho a un máximo de 12 horas de permiso para búsqueda de un empleo. Para el ejercicio de este derecho los trabajadores deberán notificarlo a Jefe de Servicio con una antelación mínima de 24 horas y deberán justificar las horas de ausencia con una certificación de haber participado en una entrevista o en unas pruebas de selección.

3.5.- RECOLOCACIÓN DE LOS TRABAJADORES

En el supuesto de que en el futuro se produzcan vacantes de empleo estable o temporal en la empresa o en alguna de las empresas del grupo, en la Provincia de Burgos o en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, la empresa ofertará como primera opción dichas vacantes a los trabajadores que actualmente pertenecen a la plantilla del Archivo de Historias Clínicas del **Nuevo Hospital de Burgos, S. A.**, para lo cual se procederá de la manera siguiente:

- ❖ La empresa ofertará al trabajador las vacantes que se produzcan, informándole del centro de trabajo en el que se produce, el plazo de incorporación, la jornada de trabajo y las condiciones laborales y contractuales de la misma.
- ❖ Una vez recibida la información, el trabajador dispondrá de un plazo de 24 horas para dar una respuesta a la empresa.
- ❖ Para el supuesto de que el trabajador acepte la vacante, se firmará el correspondiente contrato de trabajo.

Los trabajadores que adopten la decisión de extinguir el contrato de trabajo por no aceptar el traslado al centro de trabajo de Toledo y perciban la liquidación, saldo y finiquito de acuerdo con lo pactado en el presente acuerdo, se considerarán saldados y finiquitados a todos los efectos no teniendo nada más que reclamar, en consecuencia se comprometen a desistir de las demandas que puedan tener interpuestas contra la empresa **Fidelis Servicios Integrales, S. L.**, en las que se solicite el reconocimiento de la subrogación empresarial, ya que en este acuerdo se está reconociendo la antigüedad de la empresa anterior y también en las que se soliciten diferencias salariales desde el 9 de julio de 2012 en adelante ya que, de conformidad con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que a partir de esa fecha las relaciones laborales de los trabajadores del Archivo

se rigen por el convenio colectivo de empresa de **Fidelis Servicios Integrales, S. L.** publicado en el B.O.E. de fecha 7 de abril de 2012. A este respecto queda claro que los trabajadores no tendrán obligación de desistir de las demandas que tengan presentadas o que puedan presentar por diferencias salariales contra COGESA, correspondientes al período de duración del contrato de COGESA.

4.- TAREAS DE DIGITALIZACIÓN EN HOSPITAL

La empresa ha llegado a un acuerdo con el Hospital para que algunas tareas de digitalización de documentación clínica se puedan desarrollar en las instalaciones del **Nuevo Hospital de Burgos, S. A.**, por lo que tiene previsto trasladar al Hospital un mínimo de 2 trabajadores del Archivo para realizar dichas tareas.

Los trabajadores que se trasladen al Hospital también tendrán que firmar el acuerdo de novación contractual en el que se convierte su contrato en indefinido y se reconoce la antigüedad de la empresa anterior.

5.- RECOLOCACIÓN DE TRABAJADORES EN OTROS CENTROS

La empresa está en disposición de ofrecer a los trabajadores puestos de trabajo en las vacantes que se produzcan en la empresa o en alguna de las empresas del grupo en cualquiera de los centros de trabajo del conjunto del Estado, para lo cual los trabajadores deberán dirigir un escrito a la empresa indicando la ciudad o zona a la que están dispuestos a trasladarse o por la que tienen preferencia para que se analice si existe alguna vacante y puedan recolocarlos.

6.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Se acuerda constituir una Comisión de Seguimiento del presente acuerdo que estará integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores. También podrán acudir a la reunión los asesores.

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez cada semestre y en dicha reunión se dará información sobre la evolución del cumplimiento del acuerdo, sobre todo en lo referente a la recolocación de los trabajadores y a las vacantes ofertadas, tanto temporales como estables.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento se podrá reunir previa convocatoria escrita de cualquiera de las partes, que deberá entregar con una antelación mínima de 15 días. En dicha convocatoria se detallarán los puntos que se pretendan tratar en la reunión.

Y en prueba de conformidad, firman la presente acuerdo en el lugar y fecha indicadas.

Por la EMPRESA

Por los TRABAJADORES