

De los premios de centenas, terminaciones y reintegros ha de entenderse que quedan exceptuados los números de los que, respectivamente, se deriven agraciados con los premios primero, segundo o tercero.

El sorteo se efectuará con las solemnidades prescritas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los Establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo.

Estos actos serán públicos y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Verificado el sorteo, se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Los premios y reintegros se pagarán indistintamente por las Administraciones de Loterías, sea cualquiera la expendedora de los billetes que los obtengan, sin más demora que la exigida para la provisión de fondos cuando no alcancen al efecto los que en la Administración existan disponibles y la derivada de lo dispuesto para el pago de ganancias mayores.

Madrid, 30 de agosto de 1980.—El Jefe del Servicio, Antonio Gómez Gutiérrez.

MINISTERIO DE TRABAJO

18801

RESOLUCION de 29 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Quinta de Salud «La Alianza».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Quinta de Salud «La Alianza», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 14 de julio de 1980, suscrito por representaciones de la Empresa y sus trabajadores el día 4 de julio de 1980, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de julio de 1980.—Por el Director general, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

III CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA QUINTA DE SALUD «LA ALIANZA».

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION PRIMERA.—AMBITO

Artículo 1.º Ambito funcional.—El presente Convenio es de ámbito de Empresa, y regulará las relaciones entre la Quinta de Salud «La Alianza» y su personal.

Art. 2.º Ambito personal.—El Convenio será de aplicación al personal adscrito a las actividades de asistencia sanitaria y que en la actualidad se halla incluido en el ámbito de la Ordenanza Laboral de Trabajo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia.

Quedan excluidos del ámbito de este Convenio:

a) El personal de la Entidad adscrito a otras Ordenanzas y Reglamentaciones distintas de la de Establecimientos Sanitarios y de Hospitalización y Asistencia.

b) El personal directivo que ocupe los cargos de Secretario general, Subsecretarios y Director Médico.

c) El personal perteneciente al Hospital del Sagrado Corazón, recientemente adquirido por «La Alianza», y que tiene un Convenio de Empresa circunscrito a dicho Centro de trabajo.

Art. 3.º Ambito territorial.—El Convenio será de aplicación a todos los centros asistenciales de «La Alianza», que se relacionan a continuación:

Provincia de Barcelona

Clinicas de Barcelona, Vic, Sabadell y Sant Sadurni d'Anoia.

Provincia de Tarragona

Clinica de Tortosa.

Provincia de Lleida

Clinicas de Lleida, Seo d'Urgel, Tremp y Viella.

Provincia de Girona

Clinicas de Girona y La Bisbal.

Provincia de Huesca

Sanatorio de Boltaña.

SECCION SEGUNDA.—VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, RESCISION Y REVISION

Art. 4.º Vigencia.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1980.

Art. 5.º Duración.—La duración de este Convenio será de un año, a contar de la entrada en vigor, por lo que concluirá el día 31 de diciembre de 1980.

Art. 6.º Prórroga.—El presente Convenio quedará prorrogado automáticamente por periodos de una anualidad, de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión.

Art. 7.º Revisión o rescisión.—La denuncia para la revisión o rescisión del presente Convenio deberá formularse para la representación legal de los trabajadores o de la Institución que lo proponga, con un mes de antelación a la fecha de finalización de este Convenio o a la de cualquiera de sus prórrogas.

SECCION TERCERA.—PRELACION DE NORMAS, ABSORCION Y COMPENSACION, VINCULACION A LA TOTALIDAD, GARANTIA PERSONAL

Art. 8.º Prelación de normas.—1. Las normas que regularán las relaciones entre el personal y la Entidad serán, en primer lugar y con carácter preferente, las contenidas en este III Convenio Colectivo de Trabajo.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación la Ordenanza Laboral de Trabajo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia, aprobado por Orden de 25 de noviembre de 1976, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

2. No serán de aplicación entre las partes durante la vigencia de este Convenio las disposiciones de los Convenios Colectivos Sindicales de carácter local, comarcal, provincial o interprovincial, o las decisiones arbitrales obligatorias sustitutivas que puedan haber sido dictadas con anterioridad o que se dicten en el futuro y en cuyo ámbito de aplicación se hallen incluidas las actividades sanitarias objeto de la Quinta de Salud «La Alianza».

Art. 9.º Absorción y compensación.—1. Las condiciones económicas y de trabajo que se pactan en este Convenio sustituirán a las existentes a su entrada en vigor, las cuales quedarán absorbidas y compensadas, cualquiera que sea su origen y naturaleza.

2. En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica o de trabajo, solo tendrán eficacia práctica y serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las de este Convenio, también valoradas en conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, se entenderán absorbidas por las mismas.

Art. 10. Vinculación a la totalidad.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de los pactos, el presente Convenio quedaría sin eficacia, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Art. 11. Garantía personal.—Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto y en cómputo anual sean superiores a las establecidas en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCION CUARTA.—COMISION PARITARIA

Art. 12. Comisión Paritaria.—Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio, que estará integrada por seis Vocales titulares, y otros tantos suplentes, por cada representación, cuya relación es la siguiente:

Por los trabajadores	Por la Entidad
Titulares:	Titulares:
Pilar Rebull Princep.	Luis Viza Badrina.
Juan Castilla Año.	Joan Orriols Mairal.
Margarita Rodríguez Fernández.	Magi Casanyas Calmet.
Flora Sales Pujol.	Josep Soleda Pujadas.
Juan Llorens Roma.	Antonio Casas Puig.
Francisca Moruna Martín-Romo.	Lluís Salvany Silvestre.
Suplentes:	Suplentes:
Jaime Caixal Puig.	Augusto Salazar Paláu.
Francisco Pérez Roselló.	Jaume Mercader Murcia.
María Casadevall Pararols.	Josep Bonet Belart.
Mari Carmen Eroles Blocon.	Juan Comadrán Viladro.
Celia Sabarit Coll.	José Not Pedro.
Agustín Juvany Altarriba.	Vicente Guixé Jane.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 13. *Jornada y horarios.*—1. La jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales.

2. Los horarios de trabajo serán los vigentes a la entrada en vigor del Convenio o los que en el futuro exija la organización del trabajo y la naturaleza asistencial de la Entidad. Los horarios serán sometidos a la autorización de la Delegación de Trabajo, bien mediante acuerdo entre la Empresa y el Comité, o por medio del correspondiente expediente administrativo, de no existir acuerdo.

Art. 14. *Interrupción por descanso.*—Los empleados que realicen jornada continuada de trabajo superior a ocho horas disfrutarán de un descanso intermedio de cuarenta y cinco minutos, formando parte de la jornada. Para el personal cuya jornada continuada sea inferior a ocho horas y superior a cinco horas, el descanso intermedio será de veinte minutos, formando asimismo parte de la jornada.

Art. 15. *Vacaciones.*—La duración del período de vacaciones para el personal será de un mes natural, si se disfrutara coincidiendo con el mismo, o treinta días naturales y continuados, si se disfrutara las vacaciones no coincidiendo con un mes natural, en las siguientes condiciones:

1.º La Entidad publicará dentro del primer trimestre de cada año los turnos de vacaciones, que se extenderán de los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. El personal efectuará su opción por los turnos de vacaciones que prefiera, dentro de los quince días siguientes a la promulgación del plan, y la Entidad procurará atender las peticiones en forma compatible con las exigencias de la organización. Tendrán preferencia para el disfrute de las vacaciones elegidas, dentro de cada Departamento, sección y turno de trabajo, los más antiguos en la Empresa.

2.º El inicio de las vacaciones se hará coincidir preferiblemente el día primero de mes.

3.º Se referirán siempre al año natural.

4.º El personal, según ingrese en los diferentes meses del año natural, tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones que resulten de la operación de multiplicar el factor correspondiente de cada mes (según tabla de correlación que se consigna a continuación), por treinta.

Mes de ingreso	Factor	Días de vacaciones
Enero	1,00	Un mes natural.
Febrero	0,90	Veintisiete días.
Marzo	0,82	Veinticinco días.
Abril	0,74	Veintidós días.
Mayo	0,66	Veinte días.
Junio	0,57	Diecisiete días.
Julio	0,49	Quince días.
Agosto	0,41	Doce días.
Septiembre	0,33	Diez días.
Octubre	0,25	Siete días.
Noviembre	0,16	Cinco días.
Diciembre	0,08	Dos días.

Las fracciones resultantes de día se redondearán en la unidad superior, si la misma es de seis o más y a la unidad inferior si es de cinco o menos.

5. Durante los periodos de prueba reglamentaria no se podrán disfrutar vacaciones nunca.

6.º Cuando la Entidad solicite de algún empleado el disfrute de las vacaciones fuera del período regulado en el apartado 1.º de este artículo y el empleado le acepte, las vacaciones tendrán una duración de treinta y cuatro días naturales.

Art. 16. *Permisos retribuidos y ausencias por causa de incapacidad laboral transitoria.*

1. Permisos retribuidos.—El personal afectado por este Convenio podrá solicitar y disfrutar permisos retribuidos en los casos que se relacionan a continuación. En las ausencias por permisos y otras causas, deberán los empleados cursar solicitud o aviso por el conducto reglamentario, con la mayor antelación posible, a la Dirección de Personal, exponiendo la causa que motiva la solicitud o ausencia. La Institución podrá exigir siempre la presentación o demostración de la justificación de la causa que motivó la licencia o permisos concedidos o disfrutados.

a) Por matrimonio: Quince días naturales, con posibilidad de acumularlos a las vacaciones.

b) Por alumbramiento de esposa: Hasta tres días naturales.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos y hermanos: Dos días si el hecho que lo motiva acontece en el mismo municipio donde radica el trabajador o en los municipios colindantes.

Tres días cuando acontezca fuera de dichos municipios, pero en la provincia donde reside el trabajador.

Cuatro días si acontece en las provincias colindantes a la que reside el trabajador, y

Cinco días si acontece fuera de dichas provincias.

d) Traslado de su domicilio habitual: Dos días, previa justificación del contrato de alquiler o de adquisición de la vivienda que se vaya a ocupar.

e) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: Por el tiempo indispensable. Cuando conste de una norma legal, Sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Para exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación: Por el tiempo indispensable, hasta un máximo de diez días al año.

g) Asuntos propios: Por un tiempo de hasta tres días, que se concederá para que el trabajador pueda efectuar determinadas gestiones que no admiten delegación en otra persona y que coincidan con su horario de trabajo, como son la obtención o renovación del documento nacional de identidad, pasaporte o carné de conducir, u otros asuntos que deba atender personalmente, pudiendo exigir la Entidad el oportuno justificante del tiempo invertido en dichas gestiones.

2. Ausencias retribuidas por incapacidad laboral transitoria. El procedimiento de justificación y anuncio de la ausencia por causa de enfermedad común y accidente no laboral será:

a) En caso de bajas de hasta cuarenta y ocho horas.

Se comunicará inexcusablemente por teléfono u otro medio adecuado que no se puede acudir al trabajo dicho día, como mínimo media hora antes del inicio de la jornada laboral del interesado.

El primer día de trabajo subsiguiente el interesado podrá justificar la ausencia mediante:

Parte de baja y alta o parte de visita médica.

Justificación extendida por el Servicio Médico de Empresa, de la Entidad.

Para obtener el justificante del Servicio Médico de Empresa deberá presentarse el empleado al mencionado Servicio, en el plazo indicado (primer día de trabajo después de la ausencia).

El Servicio Médico de Empresa podrá justificar o no, según su criterio, la baja del empleado.

Las bajas, dentro de la formalidad explicada en el párrafo anterior y que puedan justificarse por el Servicio Médico de Empresa, sólo podrán producirse, como máximo, cuatro veces al año.

En caso de bajas no justificadas por los medios anteriores, la Entidad efectuará el descuento oportuno en razón a la no asistencia al trabajo.

b) En caso de bajas de más de cuarenta y ocho horas: Además del aviso de no asistencia al trabajo, expresado en el apartado a), se deberá justificar la ausencia, inexcusablemente, con el parte de baja I. L. T. del S. O. E.

Art. 17. *Prendas de trabajo.*—1. Todo el personal deberá utilizar los uniformes correspondientes, así como las contraseñas y distintivos que dispongan para las distintas áreas de asistencia que serán facilitados por la Empresa.

2. Se acepta por la Entidad la adopción por el personal de nuevo uniforme, consistente en bata blanca, con su correspondiente distintivo y sin delantal.

3. La Entidad procederá al lavado y planchado de las prendas cuantas veces lo exijan las necesidades y con la frecuencia necesaria para que sus usuarios puedan cambiarse dos veces por semana.

4. Al personal que preste servicio en departamentos especiales se les proveerá de las prendas adecuadas a su función, así como de los medios de protección personal que requiera, previo informe del Comité de Higiene y Seguridad.

Art. 18. *Excedencias voluntarias, permisos para lactancia y reducción de jornada para cuidado de menores.*—1. El trabajador con una antigüedad en la Empresa no inferior a dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

De querer el trabajador reincorporarse al trabajo al término de la excedencia, deberá comunicarlo a la Empresa con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que aquella finalice, teniendo el trabajador derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría a partir del vencimiento del plazo de la concesión.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo indicado, causará baja definitiva en la Empresa.

Si la vacante producida fuere de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario asignado a ésta o esperar a que se produzca una vacante en las de su categoría.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Empresa mientras dure, y no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

2. La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutado.

3. La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado anterior podrá solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

4. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones cuando

la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

5. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retributiva, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los conyuges.

Art. 19. *Garantías en caso de detención.*—Los trabajadores que sean detenidos o privados de libertad, por el tiempo que fuere, en el supuesto de sobreseimiento, sentencia firme absolutoria o liberación sin imputación de responsabilidades, tendrán derecho a reincorporarse a la Empresa en la plaza que puedan cubrir idóneamente, respetándose el salario que deberían percibir en la categoría que ostentaban, con derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en dicha categoría.

Art. 20. *Revisión médica.*—1. Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrán la obligación de someterse a una revisión médica anual por cuenta de la Entidad.

2. La organización de dicha revisión será facultativa de la Entidad, y comprenderá, como mínimo, las siguientes exploraciones:

Exploración física, incluida toma de tensión arterial.
Radiología torácica.
Hemograma completo.
V. S. G.
Glucemia.
Urea.
Sedimento de orina.

3. En los Departamentos radiológicos, se practicarán recuento de hematies y leucocitos cada seis meses al personal adscrito a los mencionados servicios.

4. En el servicio de cocina, se efectuará coprocultivo y examen parasitológico en heces al personal que trabaja en el mismo, una vez al año.

5. En el servicio de lavandería, se practicará examen dermatológico preventivo cada tres meses al personal perteneciente al mismo.

6. Las empleadas de la Entidad tendrán el derecho a que les sea practicada una revisión ginecológica, con frecuencia semestral, y podrán optar asimismo que, con frecuencia anual, dicha revisión se extienda a la prueba del «Papanicolaou».

Art. 21. *Protección de radiaciones.*—1. En los casos en que el personal desarrolle su actividad en unidades de Radiaciones, Radioterapia, Medicina Nuclear o en Quirófanos, en los que se efectúen radiografías, deberá proveérsele de gafas, guantes, delantales, pantallas de plomo y calzado especial, y, en su caso, además de establecer los oportunos sistemas de control para medir la irradiación recibida, así como para conocer periódicamente el estado morfológico de la sangre y demás datos que se consideren necesarios para velar por su seguridad, para lo cual se utilizarán cámaras de ionización, películas y dosímetros, según las normas dictadas al respecto. Se efectuarán, al menos cada tres meses, los análisis y pruebas que se juzguen convenientes para salvaguardar la salud de los profesionales en relación con el trabajo que realizan.

2. La Entidad se compromete a adoptar las disposiciones que sobre esta materia se acuerden por la Organización Mundial de la Salud o por el Gobierno.

CAPITULO III

Ingresos, ceses y promociones

Art. 22. *Contratación.*—Serán admisibles todas las formas de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores. La admisión de personal se efectuará de conformidad con las disposiciones vigentes y previo cumplimiento de las normas obligatorias. La Institución podrá someter a los aspirantes a ingresar en la plantilla a las pruebas, prácticas y psicotécnicas, que estime convenientes para comprobar su grado de preparación y aptitud.

Art. 23. *Periodos de prueba.*—El período de prueba que se pacta en este Convenio Colectivo, para su ingreso en la Entidad, es el siguiente:

- Tres meses, titulados de grado superior.
- Tres meses, para los titulados de grado medio y A. T. S.
- Catorce días, para el resto del personal.

Durante el período de prueba, que se entenderá concertado, salvo pacto en contrario, ambas partes podrán rescindir el contrato, por escrito, y sin expresión de causa sin que tal rescisión dé derecho a reclamación o indemnización alguna. Terminado dicho plazo, el personal pasará a figurar definitivamente en la plantilla de la Empresa o cesará en su servicio.

En todo caso, el personal en período de prueba tendrá derecho a la retribución y demás beneficios correspondientes a su categoría, computándose su duración a todos los efectos, una vez ingresados como fijos en la plantilla.

Art. 24. *Preaviso de cese.*—1. El personal que desee cesar voluntariamente en la Institución deberá dar los siguientes plazos de preaviso de cese:

- Personal Técnico de grado superior, medio, A. T. S. y administrativo: Un mes.
- Resto de personal: Catorce días.

2. El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una deducción en su liquidación laboral de la remuneración correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

3. La notificación de cese se realizará mediante un boletín que facilitará la Empresa, y que el trabajador firmará por duplicado, devolviéndose un ejemplar con el «enterado».

Art. 25. *Promociones.*—Los empleados tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan previa la superación de las pruebas de suficiencia y aptitud, siendo comunicadas estas promociones al Comité de Empresa y al personal. A tales efectos, se tendrá en cuenta las características del puesto a ocupar y las distintas capacidades de los ocupantes, así como el expediente personal, la antigüedad, la titulación si procede, etc.

Si las condiciones de los candidatos a promocionar, presentados, no encajaran en las necesidades y exigencias del puesto a cubrir, la Institución podrá recurrir a incorporar personas del exterior.

Quedan exceptuados de dicha preferencia los jefes y mandos superiores, en cuyos casos priva la relación de confianza.

Asimismo quedan exentos de dicha normativa y trámites las modificaciones del «status laboral» que sólo consistan en traslados que no impliquen variación en la categoría, profesional o en las condiciones contractualmente pactadas.

CAPITULO IV

Condiciones retributivas

SECCION PRIMERA.—SALARIO MINIMO DEL CONVENIO

Art. 26. *Salario mínimo del Convenio.*—El salario mínimo de este Convenio será el que se indicará para cada categoría en el anexo I.

Dicho salario mínimo del Convenio se halla constituido por la refundición en una única columna del salario base y del plus de actividad del II Convenio, con adición de las mejoras acordadas en el presente.

La refundición en una columna de ambos conceptos tiene por objeto la simplificación administrativa de la nómina, pero en ningún caso implicará la pérdida de la naturaleza jurídica de cada uno de los dos conceptos cuyas cuantías se unifican y que seguirán siendo las de salario base y las del plus de actividad, en la misma proporción que tenían en el II Convenio.

SECCION SEGUNDA.—COMPLEMENTOS PERSONALES DEL SALARIO

Art. 27. *Plus de vinculación.*—1. Los aumentos por tiempo de servicio establecidos en la Reglamentación de Trabajo aplicable quedarán constituidos por un plus de vinculación, de las características que se regulan en la tabla del anexo II.

2. Para la determinación de la antigüedad se computará todo el tiempo en que el empleado haya permanecido vinculado a la Entidad, con independencia de las categorías y puestos que hayan desempeñado. No se valorarán a estos efectos los periodos en que el empleado haya permanecido en excedencia o aquellos en que el contrato haya permanecido en suspenso (invalidez provisional o permanente).

3. El plus de vinculación se abonará mensualmente, y también se abonará con motivo de las gratificaciones de julio y Navidad. A tal fin, el importe anual de dicho complemento, que se consigna en el anexo II, se dividirá entre 14.

SECCION TERCERA.—COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 28. *Plus lavadero.*—Mientras no se modifique la actual organización del lavadero de ropa y se introduzcan las mejoras técnicas y de ubicación que se hallan proyectadas, todo el personal que preste servicio en el lavadero de forma habitual percibirá un complemento de puesto de trabajo de la cuantía de 3.000 pesetas mensuales, que no se computará para el cálculo de ningún concepto retributivo.

Art. 29. *Plus de especialidad.*—El personal de las categorías de Practicantes, Enfermeras, A. T. S. y Auxiliares de Clínica, que presten servicio en quirófanos, laboratorio de análisis clínicos, radioelectrología, fisioterapia, prematuros y pediatría, así como las Comadronas, percibirán un complemento salarial, por razón del puesto de trabajo, de la cuantía mensual que para cada categoría y su puesto trabajo en jornada completa se indica en el anexo III.

Art. 30. *Plus de nocturnidad.*—El plus de nocturnidad se abonará en la cuantía alzada mensual que para cada categoría y en el supuesto de jornada completa nocturna se detalla en el anexo IV. De no trabajarse íntegramente la jornada, en período nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El plus se abonará proporcionalmente a las horas trabajadas en dicho período.

SECCION CUARTA.—COMPLEMENTOS DE CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

Art. 31. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán a los valores alzados que para cada categoría y tramos de antigüedad previstos, se detallan en el anexo V de este Convenio.

SECCION QUINTA.—COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

Art. 32. *Gratificaciones extraordinarias julio y Navidad.*—1. Se abonarán sendas gratificaciones extraordinarias con motivo de julio y Navidad, consistentes en una mensualidad de salario mínimo del Convenio y plus de vinculación.

2. El personal que no haya prestado servicios en la totalidad de los doce meses de devengo las percibirá en proporción a los días efectivamente trabajados. A este fin, la gratificación de Navidad se devengará de enero a diciembre, y la de julio, de agosto a julio.

SECCION SEXTA.—COMPLEMENTOS SALARIALES EN ESPECIE

Art. 33. *Alojamiento y manutención.*—Atendiendo que las retribuciones que pactan se hallan establecidas sin consideración a los beneficios de alojamiento y manutención que disfruta parte del personal, se conviene que a aquellos empleados que disfruten de manutención y alojamiento en régimen total o parcial se les practicará mensualmente la deducción económica a la valoración de dichas retribuciones en especie, que será la siguiente:

	Interno	Semi-interno
Personal Técnico Superior	4.028	3.379
Ayudante Técnico Sanitario	3.379	2.729
Resto del personal	2.729	2.079

SECCION SEPTIMA.—INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Art. 34. *Plus de transporte.*—Con el expreso carácter de un suplido o indemnización del artículo 3.º del Decreto 2380/1973, se abonará a todos los empleados un plus para compensar los gastos de desplazamiento que deba realizar para acudir al trabajo en medios públicos de transporte, de la cuantía mensual de 1.130 pesetas a los trabajadores que efectúen el turno continuado, y de 1.695 pesetas mensuales a los que realicen turno partido, siempre que estos últimos no disfrutasen de manutención en el centro, a cargo de la Empresa.

Art. 35. *Dietas.*—Se abonarán dietas al personal que acredite derecho a las mismas, en las siguientes cuantías diarias:

Dieta completa, 1.130 pesetas; media dieta, 565 pesetas.

Se entenderá que percibirá la dieta completa cuando pernocte y cene fuera de su domicilio.

SECCION OCTAVA.—MEJORAS DE LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PERCEPCIONES DE CARACTER ASISTENCIAL Y DE ACCION SOCIAL

Art. 36. *Incapacidad laboral transitoria.*—1. La Entidad complementará las indemnizaciones que perciba el personal de la Seguridad Social en las situaciones de incapacidad laboral transitoria derivadas de accidente o enfermedad común, hasta la cantidad necesaria para que perciban el valor neto en mano que representa la suma del salario mínimo del Convenio y complementos personales y de puesto de trabajo, deducidos los descuentos legales.

2. Este complemento se percibirá hasta un máximo de dieciocho meses.

Art. 37. *Premio de jubilación.*—1. Todos los empleados que se acojan voluntariamente a la jubilación antes de cumplir los sesenta y cinco años, o, como máximo, tres meses después de cumplir dicha edad, tendrán derecho a un premio de jubilación por una sola vez, equivalente a tres mensualidades de sueldo mínimo del Convenio y plus de vinculación.

El derecho a esta gratificación se extinguirá si el empleado no se coge a la jubilación en el plazo expresado, salvo en los supuestos en que la Dirección, a petición del interesado, autorice prórrogas de dicha facultad de jubilación. La solicitud y autorización de estas prórrogas se hará siempre por escrito.

Art. 38. *Ayuda para estudios.*—La Entidad pagará las matrículas de los estudios relacionados con la Medicina que efectúen sus empleados, en las siguientes condiciones:

a) Si los estudios se efectúan en la Facultad de Medicina (Clínico), la matrícula que se abonará será la que tenga que pagar el empleado por razón de sus estudios.

b) Si los estudios se efectúan en otras Facultades o Centros docentes, la Entidad pagará el premio de la matrícula de la Facultad de Medicina (Clínico) correspondiente a los mismos estudios siempre que exista una analogía en los planes de estudio, y con independencia del precio real que tenga que abonar el empleado en el centro en que los curse. Si los estudios que realiza no tienen una contrapartida o analogía en otros de la Facultad de Medicina (Clínico), la Entidad abonará el premio de la matrícula del centro en que los curse, pero en la cuantía máxima que tenga en cada momento la matrícula de un A. T. S., en la Facultad de Medicina (Clínico).

Art. 39. *Servicio Militar.*—El personal que en el momento de incorporarse al Servicio Militar haya alcanzado una antigüedad mínima de dos años devengará, durante el tiempo de servicio militar, el 50 por 100 de su sueldo y pagas extraordinarias, salvo cuando se trate de empleados que, como Oficiales o Suboficiales

de complemento, estuvieran en período de prácticas, percibiendo el sueldo correspondiente a su graduación militar. Los beneficios de este artículo se extinguen durante un período de tiempo igual al de duración del servicio obligatorio (no voluntario) en tiempo de paz.

Las mejoras que se regulan en el número anterior se harán extensivas a los servicios civiles a que sean destinados los objetos de conciencia, de acuerdo con la legislación vigente, y por un tiempo máximo equivalente al de la duración del Servicio Militar obligatorio que le hubiere correspondido realizar.

Art. 40. *Dote por matrimonio.*—Las trabajadoras que estuvieran prestando servicios en la Entidad con anterioridad al día 22 de abril de 1976 y cesen de prestar sus servicios por razón de contraer matrimonio recibirán, en concepto de dote, una indemnización equivalente a tantas mensualidades de su base de cotización a la Seguridad Social como años de servicio haya prestado en la Entidad, con un máximo de seis.

Art. 41. *Subvención por asistencia a guarderías de hijos de empleados.*—1. Todos los empleados de la Empresa con hijos comprendidos entre los tres años y los seis años, que asistan a guardería infantiles, recibirán de «La Alianza» una subvención económica de la cuantía mensual de hasta 2.500 pesetas por hijo, y hasta un máximo de once mensualidades por año. Dicha subvención se elevará a 5.000 pesetas por hijo, con el mismo límite de once mensualidades por año, en el supuesto de que en el empleado solicitante concorra alguna de las siguientes circunstancias: Que sea viudo o viuda; que sea madre soltera; que se halle legalmente separado o divorciado de su cónyuge y acredite tener a su cargo la guarda de sus hijos o que se hallen en trámites de dichos procedimientos y se hayan obtenido medidas provisionales del Juzgado, otorgándole la guarda de sus hijos; que el cónyuge del empleado se halle en situación de paro subsidiado, y mientras permanezca en dicha situación.

2. La Entidad exigirá en todos los supuestos la aportación de los documentos acreditativos de las permanencias en la guardería de los hijos menores, así como de las circunstancias personales que justifiquen la concesión del subsidio superior y se reserva la facultad de practicar aquellas averiguaciones y comprobaciones conducentes a constatar la realidad de la situación que se subvenciona.

Art. 42. *Desayunos y meriendas.*—Todo el personal de la Entidad tendrá derecho a efectuar el desayuno o la merienda en el servicio de hostelería existente en cada establecimiento, abonando por tal servicio el precio exclusivo del coste, sin incremento alguno.

Se considerará precio de coste el que resulte de los precios de los alimentos que integran la colación, así como los costes del servicio, por su valor estricto.

Los sucesivos incrementos que experimente el coste del desayuno o merienda serán comunicados por el Jefe de Cocina a la Dirección, quien dará cuenta al Comité de Empresa para su conocimiento.

Art. 43. *Subvención por economato.*—Ante la dificultad de disponer de economato para el personal, en razón de la dispersión de los domicilios de los empleados, se acuerda una aportación de 50 pesetas mensuales, en favor del economato que libremente han elegido los empleados para efectuar sus compras, y en el que han sido admitidos como socios.

De dicha aportación, la Empresa subvencionará la mitad, 50 por 100, y el resto, 50 por 100, será a cargo del empleado.

Para tener derecho a esta subvención, será necesario acreditar, su afiliación a dicho economato.

Art. 44. *Cursillos de especialidades.*—«La Alianza» proseguirá en la organización de cursillos de especialidades para la formación profesional de sus empleados, a cuyo fin, efectuará la correspondiente información. Los derechos de matrícula de dichos cursillos serán simbólicos y a ellos podrán asistir aquellos empleados que se hallen capacitados para recibir las enseñanzas de los mismos. La Entidad facilitará la asistencia a los cursillos, mediante la necesaria acomodación de los horarios de trabajo y la deberá notificar al Comité de Empresa.

CAPITULO V

Garantías sindicales

Art. 45. *Garantías sindicales y ejercicio del derecho de representación, información y reunión.*—1. En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con las mejoras y adiciones del presente capítulo.

2. Los Delegados de las Centrales Sindicales en los que no coincida la condición de representantes del Comité dispondrán de diez horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. La condición de Delegados de Centrales Sindicales deberá ser acreditada documentalmente, y sólo se aceptará la concesión de las citadas diez horas, en favor de un Delegado cualquiera por Central.

Art. 46. *Comisión Mixta del Comité de «La Alianza» y del «Hospital del Sagrado Corazón».*—Atendida la problemática surgida con motivo de la adquisición por «La Quinta de Salud, La Alianza» del «Hospital del Sagrado Corazón», y la aspiración de los nuevos titulares de armonizar lo más unificadamente posible las relaciones laborales de los empleados adscritos a sus distintos centros hospitalarios y asistenciales, se acuerda la creación de una Comisión Mixta integrada por tres miembros del Comité de Empresa del «Hospital del Sagrado Corazón», y tres miembros del Comité de Empresa de «La Quinta de Salud, La Alianza» de Barcelona, para que, conjuntamente con una

representación de la Empresa, se puedan estudiar y encauzar los problemas que surgen por causa de la distinta regulación de las relaciones laborales de los empleados de ambos centros.

Todo ello sin perjuicio de las atribuciones propias de cada Comité de Empresa y los que se pacten en Convenio para el Comité Intercentros.

Art. 47. **Comité Intercentros.**—Se crea un Comité Intercentros de acuerdo con el artículo 63, número 3 del Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente articulado:

1. El Comité intercentros estará formado por doce miembros, elegidos por los Comités de Empresa de cada centro. Sus facultades serán análogas a las establecidas para los Comités de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores. Todo ello sin perjuicio de las funciones de los distintos Comités de Empresa en sus ámbitos respectivos.

2. Las reuniones del Comité Intercentros se celebrarán con periodicidad mensual. La Empresa se compromete a sufragar las dietas y gastos de desplazamientos de sus miembros. El tiempo que empleen en los trabajos propios del Comité se contabilizará como horas sindicales.

3. La Empresa se compromete a reunirse con el Comité Intercentros en sesión ordinaria cada dos meses. Asimismo, podrán celebrarse reuniones extraordinarias a petición de cualquiera de las dos partes.

4. El Comité Intercentros elegirá un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, que serán reconocidos por la Empresa. Su elección y destitución lo será de acuerdo con el Reglamento que este Comité establezca. Cualquier variación en este sentido será comunicado por escrito a la Empresa.

5. La Empresa recibirá una copia del Reglamento de funcionamiento interno del Comité Intercentros.

Art. 48. **Junta facultativa.**—Queda constituida en la Clínica central de Barcelona la Junta facultativa, con las funciones y organización que se acuerden para la misma.

CAPITULO VI

Faltas y sanciones

Art. 49. **Abuso de autoridad.**—Los trabajadores se reservan el derecho a formular las reclamaciones que les puedan corresponder, en el supuesto de abuso de autoridad de los mandos.

CAPITULO VII

Disposición transitoria

Art. 50. **Personal Administrativo de Clínica.**—1. En la tabla salarial, se incluyen las retribuciones de los Auxiliares Administrativos, Oficiales Administrativos de segunda y Oficiales Administrativos de primera de Clínica.

2. El personal que actualmente desempeña funciones administrativas en la Clínica, y se halla clasificado como Auxiliar de Clínica, quedará clasificado como Auxiliar Administrativo.

3. En el supuesto de que deba cubrirse vacante o proveer plazas de Oficial Administrativo de segunda o primera de Clínica, se estará a lo dispuesto en el artículo 25 de este Convenio, referente a promociones.

III CONVENIO COLECTIVO QUINTA DE SALUD
«LA ALIANZA»

ANEXO 1

Tabla salarial

	Salario mínimo del Convenio	Dedicación
Médico Jefe de Servicios	54.288	Hasta 12 h.
Médico Jefe de Servicios	56.257	Hasta 18 h.
Médico Jefe de Servicios	61.132	Hasta 24 h.
Médico Jefe de Servicios	62.132	Más de 24 h.
Médico titular y Farmacéutico	51.277	Hasta 12 h.
Médico titular y Farmacéutico	53.246	Hasta 18 h.
Médico titular y Farmacéutico	58.121	Hasta 24 h.
Médico titular y Farmacéutico	59.121	Más de 24 h.
Médico ayudante máxima dedic.	49.888	Hasta 12 h.
Médico ayudante máxima dedic.	51.857	Hasta 18 h.
Médico ayudante máxima dedic.	56.532	Hasta 24 h.
Médico ayudante máxima dedic.	57.532	Más de 24 h.
Médico ayudante media dedic.	36.975	Hasta 12 h.
Médico ayudante media dedic.	38.944	Hasta 18 h.
Médico ayudante media dedic.	43.819	Hasta 24 h.
Médico ayudante media dedic.	44.819	Más de 24 h.
Médico ayudante mínima dedic.	33.797	Hasta 12 h.
Médico ayudante mínima dedic.	35.766	Hasta 18 h.
Médico ayudante mínima dedic.	40.641	Hasta 24 h.
Médico ayudante mínima dedic.	41.641	Más de 24 h.
Médico ayudante (becario)	29.029	Hasta 12 h.
Médico ayudante (becario)	30.998	Hasta 18 h.
Médico ayudante (becario)	35.873	Hasta 24 h.
Médico ayudante (becario)	36.873	Más de 24 h.

	Salario mínimo del Convenio	Dedicación
A. T. S.	55.826	
Comadronas	55.826	
Auxiliar de Clínica	45.730	
Mozos de Clínica o Sanit.	45.730	
Conductores ambulancia	50.653	
Porteros y Ordenanzas	45.730	
Conserjes	47.829	
Conductores	47.152	
Oficios varios	47.152	
Encargados	48.464	
Limpiadoras	42.285	
Costureras	43.047	
Planchadoras	43.047	
Lavanderas	43.047	
Telefonistas	43.973	
Jefe de Cocina	46.598	
Cocinero de primera	46.988	
Cocinero de segunda	45.229	
Cocinero de tercera	44.303	
Camareras	43.047	
Pinches	42.914	
Peones	42.914	
Auxiliar Administ. de Clínica	45.730	
Oficial de segunda de Clínica	50.130	
Oficial de primera de Clínica	52.181	

ANEXO 2

Plus de Vinculación

Tiempo de servicio	Importe pesetas	
	Anual	Mensual
1 año y 1 día	3.279	234,21
2 años y 1 día	6.559	468,50
3 años y 1 día	9.837	702,64
4 años y 1 día	13.116	936,85
5 años y 1 día	16.395	1.171,07
6 años y 1 día	19.532	1.395,14
7 años y 1 día	22.528	1.609,14
8 años y 1 día	25.381	1.812,92
9 años y 1 día	28.092	2.006,57
10 años y 1 día	30.661	2.190,07
11 años y 1 día	33.089	2.363,50
12 años y 1 día	35.374	2.526,71
13 años y 1 día	37.517	2.679,78
14 años y 1 día	39.505	2.821,78
15 años y 1 día	41.492	2.963,71
16 años y 1 día	43.479	3.105,64
17 años y 1 día	45.467	3.247,64
18 años y 1 día	47.454	3.389,57
19 años y 1 día	49.441	3.531,50
20 años y 1 día	51.429	3.673,50
21 años y 1 día	53.416	3.815,42
22 años y 1 día	55.403	3.957,35
23 años y 1 día	57.390	4.099,28
24 años y 1 día	59.378	4.241,28
25 años y 1 día	61.366	4.383,28
26 años y 1 día	63.352	4.525,14
27 años y 1 día	65.340	4.667,14
28 años y 1 día	67.328	4.809,14
29 años y 1 día	69.314	4.951,00
30 años y 1 día	71.302	5.093,00

ANEXO 3

Plus de Especialidad

	Importe pesetas
A. T. S. y Enfermeras	4.234
Auxiliares de Clínica	3.386

ANEXO 4

Plus de Nocturnidad

	Importe pesetas
A. T. S. y Enfermeras	7.500
Auxiliares de Clínica, Mozos de Clínica y Porteros	5.800

ANEXO 5
Horas extraordinarias

	Precio hora hasta 10 años antigüedad	Precio hora de 11 a 20 años antigüedad	Precio hora de 21 a 30 años antigüedad
A. T. S. y Enfermeras ... Auxiliares de Clínica, Mozos de Clínica, Porteros y Ordenanzas ...	436,44	456,63	471,83
Costureras, Planchadoras, Lavanderas, Camareras, Pinches y Peones ...	315,15	335,38	350,60
A. T. S. y Enfermeras con especialidad ...	292,49	312,68	327,88
Auxiliares de Clínica con especialidad ...	469,88	490,07	505,27
	339,89	360,08	375,28

18802 RESOLUCION de 30 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Firestone Hispania, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Firestone Hispania, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 24 de julio de 1980, suscrito por la Empresa y por representación de los trabajadores el día 11 de julio de 1980 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores a ella.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de julio de 1980.—El Director general, por delegación, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

«Firestone, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FIRESTONE HISPANIA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes.*—El presente texto del Convenio Colectivo de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de «Firestone Hispania, S. A.» y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por las personas designadas por los representantes del personal de los centros de trabajo afectados por este Convenio, a los que en este acto la Empresa reconoce la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo de «Firestone Hispania, S. A.», que constituyen las sucursales y depósitos que a continuación se indican: Sucursales de Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, La Coruña, Zaragoza, Valladolid y Bailén; depósitos de Lérica, Málaga, Mérida, Murcia y Oviedo.

Art. 3.º *Ambito funcional.*—Los preceptos contenidos en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el centro (que a estos efectos se consideran todos incluidos en la actividad de industrias químicas). Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Art. 4.º *Ambito personal.*—El Convenio se aplicará a la totalidad de los productores con carácter fijo de plantilla, incluso a los que trabajan actualmente en jornada reducida, que presten sus servicios en los centros de trabajo afectados por este Convenio en el momento del comienzo de su vigencia, y a los que con el mismo carácter se incorporen a la plantilla a lo largo de la vigencia.

Queda excluido del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hacen referencia el artículo 1.º, punto 3.c) y el artículo 2.º, punto 1.a), del Estatuto de los Trabajadores, así como los que tengan concertados con la Empresa un contrato con características especiales o quienes hayan renunciado de forma individual y expresa a su inclusión en el Convenio Colectivo.

Asimismo, queda excluido el personal contratado con carácter eventual, el contratado en trabajo en prácticas, y para la formación, el contratado a tiempo parcial y el contratado para tiempo, obra o servicio determinado.

Art. 5.º *Vigencias (general y parciales).*

a) Parciales.

Tendrán vigencia de un año (de julio a julio):

— La tabla de dietas y gastos de alojamiento del artículo 47 a).

— La ayuda a subnormales del artículo 54.

— El valor de las tablas de retribución I, II y III.

Tendrán vigencia de un año natural: El calendario anual a que se refiere el artículo 83, así como el establecimiento de los días festivos.

Tendrán la vigencia parcial que establece el propio Convenio en alguno de sus artículos, tales como precio de kilometraje, etcétera.

b) General.

La vigencia general del resto del Convenio y de todos los aspectos normativos del mismo (disposiciones generales, sistemas de valoración y clasificación del personal, sistemas o concepto retributivos, beneficios extrasalariales, sistemas de movilidad y promoción, sistemas de empleo y plantilla, regulación de la jornada y sistemas de representación del personal), será de tres años.

c) Las anteriores vigencias se contarán siempre desde el 1 de julio de 1980.

Art. 6.º *Revisión.*—Ambas partes contratantes podrán ejercitar en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo, cuando una promulgación de las disposiciones legales con carácter de Ley afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Art. 7.º *Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Industrias Químicas.*—Las estipulaciones contenidas en este Convenio y en relación a la cláusula derogatoria contenida en el Estatuto de los Trabajadores, sustituyen en toda su integridad a lo regulado y establecido en el Reglamento de Régimen Interior, que queda derogado. Si resultase que algunas materias incluidas en el Reglamento de Régimen Interior, no fueran reguladas por las disposiciones contenidas en este Convenio, se estará a la regulación que para las mismas se establece en el Estatuto de los Trabajadores, siendo susceptible, siempre que medie petición de cualquiera de las partes, el que esta materia concreta pueda ser normalizada mediante pacto entre los contratantes de este Convenio y durante su vigencia, que quedaría unido y pasaría a ser considerado como parte integrada totalmente en el texto del presente Convenio.

Igual disposición y derogación que la preceptuada en el párrafo anterior, se acuerda establecer para las prescripciones de la Ordenanza de Industrias Químicas y demás disposiciones desarrolladas de la misma.

Art. 8.º *Jurisdicción e inspección.*—Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la Empresa a la decisión de una Comisión de Vigilancia e Interpretación, que estará formada por cuatro Vocales nombrados por los representantes del personal y otros cuatro por la Dirección.

Ambas partes contratantes, actuando en nombre de la Empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados y por ellos designados, establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la Empresa o por cualquier trabajador, se acuda para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este Convenio, a las instancias jurisdiccionales y administrativas.

Art. 9.º *Aplicabilidad.*—Mientras esté vigente este Convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de los centros de trabajo afectados, con exclusión de cualquier otro documento de contrato colectivo, sea de inferior, igual o superior rango.

Art. 10. *Compensación.*—Las mejoras económicas que se establecen, absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de disposición legal, jurisprudencial, resolución o Convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las disposiciones vigentes.

Art. 11. *Naturaleza de las condiciones pactadas.*—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

Art. 12. *Pase de excluidos a incluidos.*—El personal que ahora figura en la actual situación de excluido del Convenio, continuará en la misma, salvo que en el plazo de siete días hábiles siguientes a la firma de este Convenio soliciten su inclusión en el mismo, teniendo en cuenta que el que no lo solicite en este periodo de tiempo, no podrá acogerse a esta regulación. Esta solicitud no podrá realizarse en ningún caso el personal con categoría de Director, Subdirector, Técnico Jefe y Jefe