

15232 RESOLUCION de 1 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Quinta de Salud La Alianza».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Quinta de Salud La Alianza», suscrito por la representación de la Dirección y por la representación del Comité de Empresa el día 9 de mayo de 1985 y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 16 de mayo de 1985.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de julio de 1985.-El Director General, Carlos Navarro López.

VII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA «QUINTA DE SALUD DE ALIANZA»

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1ª

AMBITO

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

Artículo 2º.- 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 SACRADO CORAZON, que tiene un Convenio de Empresa circunscrito a dicho centro de trabajo.

Artículo 3º.- 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

SANT SADURNI D'ANOIA

CALDES DE MONTRUI.

PROVINCIA DE TARRAGONA

CLINICA DE TORTOSA.

PROVINCIA DE LLEIDA

CLINICAS DE LLEIDA

SEC D'URCELL

IREMP

VIELLA

PROVINCIA DE GIRONA

CLINICAS DE GIRONA

LA BISBAL

PROVINCIA DE HUESCA

SANATORIO DE BOLTANA

Sección 2ª

VIGENCIA - DURACION - PRORROGA -

RESOLUCION - REVISION

Artículo 4º.- Vigencia.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1º de enero de 1985.

Artículo 5º.- 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 1985.

Artículo 6º.- Prórroga.- El presente Convenio quedará prorrogado automáticamente al finalizar su vigencia de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión.

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

Sección 3ª

PRELACION DE NORMAS - ABSORCION Y COMPENSACION -

VINCULACION A LA TOTALIDAD - GARANTIA PERSONAL

Artículo 8º.- 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 VII 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 HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA, aprobado por Orden de 25 de noviembre de 1978, 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, en cuyo ámbito de aplicación se hallen incluidas las actividades sanitarias objeto de la Quinta de Salud La Alianza.

Artículo 9º.- Absorción y compensación.- 1. Las condiciones económicas y de trabajo que se pacten 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, sólo 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.

Artículo 10º.- 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, en aplicación de lo dispuesto en el número 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, remitirá el Convenio a la Jurisdicción competente, se estará al resultado de la Sentencia correspondiente.

Artículo 11º.- 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".

Sección 4ªCOMISION PARITARIA

Artículo 12º.- Comisión Paritaria.- Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio, que estará integrada por 6 Vocales titulares, y otros tantos suplentes, por cada representación, cuya relación es la siguiente:

Por los trabajadoresTITULARES

JOSE MORILLA CABALLERO.
MIGUEL GERVILLA POZO.
SARA MULET PEREZ.
JOSEP CASADESUS MASMOU.
AUSENCIA BINDER MANSILLA.
MATIVIDAD TRIPIANA PONS.

SUPLENTE

JORDI ANGELATS BALLONCA.
JUAN GONZALEZ MATEOS.
MARIA CASADEVALL.
ANTONIO LABRACA SARADIN.
DOLORES BERGUA CAMELLES.

Por la EntidadTITULARES

LUIS VIZA BARRINAS.
JUAN ORRIGLE MAIRAL.
AGUSTIN MERINO CALVET.
LLUIS SALVANY SILVERSTEIN.
MARIA FEU MOIX.
MAGI CASARAS CALVET.

SUPLENTE

JOSE BORRI BELART.
JOAQUIN SABATES LLAGUNA.
RAMON BORRAS VERCI.
ROCELIO RAICHS SANCHEZ.

El domicilio de la Comisión Paritaria será c/ San Antonio Maria Claret, nº 135, BARCELONA -25-.

CAPITULO 3ºCONDICIONES DE TRABAJOArtículo 13º.- Jornada, horarios y cambios de

turno.- 1. La jornada semanal será de 40 horas de presencia de promedio. La distribución de esta jornada, así como la fijación de los tiempos intermedios de descanso se efectuará por la Comisión Paritaria del Convenio, a tenor del calendario anual de 1.985.

2. Los horarios de trabajo serán los vigentes a la entrada en vigor de este 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 del Servei Territorial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, bien mediante acuerdo entre la Entidad y el Comis., o por medio del correspondiente Expediente Administrativo, de no existir acuerdo.

3. Los empleados que por conveniencias propias precisen permutar su turno de trabajo en cualquier día laborable de lunes a domingo, con otro empleado que voluntariamente acceda a dicho cambio, deberán solicitarlo por escrito a su respectivo Jefe, quien lo propondrá al Jefe del Departamento correspondiente (Administración, Jefatura de Enfermería o Dirección Médica).

Se procurará atender estas permutas siempre que queden suficientemente atendidas las necesidades asistenciales del Centro.

No se podrá solicitar más de tres cambios al mes, cuando se solicite para permutar un turno de doce horas, ni más de seis cambios, cuando se solicite para permutar turnos de duración inferior a doce horas.

De todas las permutas que se autoricen existirá la debida constancia en la hoja de planificación semanal de los servicios.

Artículo 14º.- Interrupción por descanso.- Los empleados que realicen jornada continuada de trabajo superior a 8 horas, disfrutarán de un descanso intermedio de 45 minutos, formando parte de la jornada. Para el personal cuya jornada continuada sea inferior a 8 horas y superior a 5 horas, el descanso intermedio será de 20 minutos, formando asimismo, parte de la jornada.

Artículo 15º.- Vacaciones.- La duración del período de vacaciones para el personal, será de 1 MES NATURAL, si se disfrutan coincidiendo con el mismo, a 30 días naturales y continuados, si se disfrutan las vacaciones no coincidiendo con un mes natural, en las siguientes condiciones:

1º) La Entidad publicará dentro del primer trimestre de cada año los TURNOS de vacaciones, que se extenderán de los meses de Julio a Septiembre, ambos inclusive. El personal efectuará su opción por los turnos de vacaciones que prefiera, dentro de los 15 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.

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

3º) Se referirán siempre al año natural.

4º) 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 ingreso	Factor	Días de Vacaciones
Enero	1'-	1 mes natural
Febrero	0'80	27 días
Marzo	0'82	25 "
Abril	0'74	22 "
Mayo	0'66	20 "
Junio	0'57	17 "
Julio	0'49	15 "
Agosto	0'41	12 "
Septiembre	0'33	10 "
Octubre	0'25	7 "
Noviembre	0'16	5 "
Diciembre	0'08	2 "

Las fracciones resultantes de día se redondearán en la unidad superior, si la misma es de 6 ó más y a la unidad inferior si es de 5 ó menos.

5º) Durante los períodos de prueba reglamentarios no se podrán disfrutar vacaciones nunca.

6º) Cuando la Entidad solicite de algún empleado el disfrute de las vacaciones fuera del período regulado en el apartado 1º de este artículo y el empleado lo acepte, las vacaciones tendrán una duración de 34 días naturales.

Artículo 16º.- 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: 15 días naturales, con posibilidad de acumularlos a las vacaciones.
- b) Por nacimiento de un hijo: Hasta 3 días naturales.
- c) Por enfermedad justificada, intervención quirúrgica, o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, suecos y hermanos, o en situaciones facticas análogas que no tengan reconocimiento legal: 2 días si el hecho que lo motiva acontece en el mismo municipio donde radica el trabajador o en los municipios colindantes.
3 días cuando acontezca fuera de dichos municipios, pero en la provincia donde reside el trabajador.
4 días si acontece en las provincias colindantes a la en que reside el trabajador, y
5 días si acontece fuera de dichas provincias.
- d) Traslado de su domicilio habitual: 2 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 en 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 10 días si a/c.
- g) Asuntos propios: Por un tiempo de hasta 3 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, pudiendo exigir la Entidad el oportuno justificante del tiempo invertido en dichas gestiones. Así como los permisos por bodas, bautismos, comuniones y entierros de parientes hasta el 2º grado.

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 48 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 al 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 48 horas.

Además del aviso de no asistencia al trabajo, expresado en el apartado a), se deberá justificar la ausencia, inexcusablemente, con parte de baja I.L.T. del S.O.E.

Artículo 17º.- Licencias.-

1. Los empleados tendrán derecho a una licencia sin retribución, para atender asuntos propios, de un mínimo de 15 días a un máximo de 6 meses, preavisando con una antelación mínima de 15 días.
2. La Entidad podrá denegar la concesión de esta licencia, cuando existan más de un 25% de empleados del Departamento y Sección del solicitante, que se hallen disfrutando de esta licencia.
3. Al término de la licencia, el empleado se reincorporará automáticamente, respetándose las mismas condiciones que regían con anterioridad al momento de iniciar la licencia. En cuanto al puesto al que se reincorporará, la Empresa conservará las facultades de movilidad funcional que le concede el Estatuto de los Trabajadores, sin que dichas facultades se vean ampliadas como consecuencia del permiso concedido.
4. El tiempo en que los empleados permanezcan en permiso no se computarán a efectos de cómputo de la antigüedad, y del período de vacaciones del año correspondiente, ni para el cálculo de los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 18º.- 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.

5. Al personal que presta servicios en el reposo, mantenimiento, almacén y de limpieza (excluido el que presta por cuenta de Empresas externas arrendatarias del servicio), y al personal de la cocina, se les facilitará calzado adecuado a la naturaleza de su trabajo y para su más cómoda e higiénica realización. La naturaleza del calzado, y su renovación se establecerá por la Entidad y el Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada Centro.

Artículo 19º.- Excedencias voluntarias, personales 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 acceder 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 reintegro en el plazo indicado, causará baja definitiva en la Empresa.

Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario asignado a ésta o a 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 disfrutando.

3. La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado anterior podrá solicitar el reintegro 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, que se ampliará a una hora cuando la empleada realice un turno de 12 horas.

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, tendrá 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 solo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

Artículo 20º.- Garantías en caso de detención.-

Los trabajadores que sean privados de libertad, por el tiempo que fuere, en el supuesto de sobreesimiento, sentencia firme absolutoria, o liberación sin imputación de responsabilidades, tendrán derecho a reincorporarse en su puesto de trabajo de forma inmediata.

Artículo 21º.- Revisión médica.-

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá 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:

- EXPLORACION FISICA, INCLUIDA TOMA DE TENSION ARTERIAL.
- RADIOLOGIA TORACICA
- HEMOGRAMA COMPLETO
- V.S.G.
- GLUCEMIA
- UREA
- SEDIMENTO DE ORINA

3. En los departamentos radiológicos, se practicará recuento de hemáticos 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 anual, y podrán optar, asimismo, que, con frecuencia anual, dicha revisión se extienda a la prueba del "Papnicolaou".

Artículo 22º.- 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 proveerse 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 - CÉSTAS - PROMOCIONES.

Artículo 23º.- Contratación.-

1. 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.

2. A todos los empleados que ingresen en la Entidad, les será entregado una copia del correspondiente contrato, previo su visado por los órganos correspondientes.

3. La contratación de titulados superiores se efectuará libremente por la Institución.

No obstante, en aquellos centros que dispongan de Junta Facultativa, ésta, por sí o a través de un Comité de Credenciales, propondrá a la Dirección Médica Institucional, los facultativos que superen los requisitos mínimos para ejercer su especialidad en la Institución.

Las Juntas facultativas deberán establecer un baremo objetivo común para todos los Hospitales de la red de Quinta de Salud La Alianza, que, una vez sancionado por la Dirección Médica, será de aplicación habitual en todos los Hospitales de la Mutualidad.

Artículo 24.- Períodos de prueba.- El período de prueba que se pacte en este Convenio Colectivo, para su ingreso en la Entidad, es el siguiente:

- a) 3 meses, Titulados de grado superior.
- b) 3 meses, para los Titulados de grado medio y A.T.S.
- c) 14 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.

Artículo 25.- Preaviso de cese.- 1. El personal que desee cesar voluntariamente en la Institución deberá dar los siguientes plazos de preaviso de cese:

- a) Personal Técnico de grado superior, medio, A.T.S. y Administrativo: 1 mes.
- b) Resto de personal: 14 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, devolviéndole un ejemplar con el "enterado".

Artículo 26.- Promociones.-

1. Los empleados tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan en cualquier centro de la Alianza.

2. Queda excluida de esta preferencia la provisión de puestos de Jefatura y mandos superiores.

3. La Entidad comunicará al Comité o Delegados del Personal del respectivo centro la existencia de vacantes.

4. Los candidatos a ocupar las plazas vacantes se someterán a las pruebas de suficiencia y aptitud que se establezcan por el Tribunal que designe en cada caso la Dirección de la Entidad. De dicho Tribunal formarán parte dos miembros elegidos por el Comité Intercentros de entre los Vocales de los distintos Comités o Delegados de Personal, en los que deberá concurrir una calificación profesional de la misma especialidad a la de la plaza a proveer, y con una categoría profesional igual o superior a la de la plaza vacante, de no existir dos miembros del Comité Intercentros en la calificación profesional requerida, dicho órgano colegiado designará a los mas adecuados.

5. En cada prueba se fijarán las valoraciones por número de "puntos", y se precisarán los mínimos exigibles y los máximos alcanzables en las siguientes áreas:

- Expediente académico (si la plaza requiere alguna titulación profesional).
- Experiencia profesional o empresarial.
- Conocimientos teóricos y prácticos.
- Características de la personalidad.

6. Las plazas serán adjudicadas al empleado o empleados que obtengan mayor puntuación. En caso de empate será preferente para ocupar la plaza el empleado que se halle prestando servicios en el centro de trabajo donde se haya producido la vacante, y, en caso de que ninguno pertenezca a dicho centro, el mas antiguo en la Empresa.

7. Cada provisión de vacantes tendrá sus propias pruebas de suficiencia y aptitud, y no se tendrán en consideración las puntuaciones que haya podido obtener un candidato en pruebas anteriores, ni se constituirán escalas de candidatos en expectativa de destino con los que no hayan alcanzado la puntuación suficiente para acceder a la plaza vacante.

8. Si ninguno de los candidatos alcanza la puntuación mínima exigible, la Institución podrá cubrir la vacante contratando personal ajeno a su plantilla.

9. Quedan exentos de esta normativa y trámites las modificaciones del "status" laboral que solo consistan en traslados que no impliquen variación de la categoría profesional o de las condiciones contractualmente pactadas.

**Artículo 27.- Provisión transitoria para su-
plencias, sustituciones u otras causas, de puestos de
titulados medios o superiores.-** 1. Para la provisión transitoria de puestos de titulados por períodos superiores a 2 meses, en los de Abril y Octubre, se convocarán exámenes a los que concurrirán los trabajadores de la Institución, con la pertinente titulación y que así lo deseen.

Con los que aprobaran dicho examen, se confeccionará una lista por orden de puntuación. Las preferencias para las sustituciones, se harán por el orden de dicha lista y serán rotativos.

Este examen será válido, en todo caso, para cubrir vacantes en propiedad.

Para la contratación por sustituciones de personal externo, será necesario que no haya personal disponible en las listas establecidas en el párrafo primero y que el aspirante supere los exámenes de igual naturaleza que los exigidos a los trabajadores de la Institución.

2. Esta preferencia no será de obligatorio cumplimiento para la Entidad, cuando el puesto a cubrir temporalmente afecte a especialidades de A.T.S. que dan derecho al percibo del Plus de Especialidad.

3. La ocupación de estas plazas por personal titulado, le dará derecho al percibo de la retribución correspondiente de al nuevo puesto de trabajo, por el tiempo que ocupe la plaza, pero no le dará preferencia alguna para la ocupación de una vacante definitiva, para cuya provisión se estará a lo que se establece en el artículo anterior.

4. Cuando concluya el tiempo o circunstancia que haya motivado la ocupación por un titulado de la categoría superior, volverá automáticamente a su puesto de trabajo, en el turno que tenía antes de ocupar el puesto de trabajo superior, percibiendo la retribución que anteriormente percibía en su originario puesto de trabajo.

5. El desempeño de las suplencias previstas en este artículo, no dará derecho a la promoción profesional definitiva aunque superen los plazos previstos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES REtribUTIVAS

Sección 1ª

SALARIO MÍNIMO DEL CONVENIO

Artículo 28º.- 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 los Convenios posteriores.

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 del Salario Base y las del Plus de Actividad en la misma proporción que tenían en el II Convenio.

Sección 2ª

COMPLEMENTOS PRINCIPALES DEL SALARIO

Artículo 29º.- Plus de Vinculación.- 1. Los aumentos por tiempo de servicio establecidos en la Regulación 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 períodos en que el empleado haya permanecido en excedencia o aquellos en que el contrato haya permanecido en suspenso (invalidar provisional o permanente).

3. El Plus de Vinculación se abonará mensualmente, y también se abonará con motivo de las Gratificaciones de Junio y Navidad. A tal fin, el importe anual de dicho complemento que se consigna en el ANEXO II, se dividirá entre 14.

Sección 3ª

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

Artículo 30º.- Plus Lavadero.- Mientras no se modifique la actual organización del lavadero de ropa del Centro Asistencial de San Antonio María Claret de Barcelona y

se introduzcan las mejoras técnicas y de ubicación que se hallan proyectadas, todo el personal que preste servicios en el lavadero de forma habitual, percibirá un complemento de puesto de trabajo de la cuantía de 3.000'--Plus, mensuales que no se computará para el cálculo de ningún concepto retributivo.

Artículo 31º.- 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 supuesto trabajo en jornada completa, se indica en el ANEXO III.

Artículo 32º.- 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 10 de la noche a las 6 de la mañana, el Plus se abonará proporcionalmente a las horas trabajadas en dicho período.

Sección 4ª

COMPLEMENTOS DE CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

Artículo 33º.- Horas extraordinarias.- Las horas extraordinarias se abonarán a los valores alizados que para cada categoría y tramos de antigüedad previstos, se detallan en el ANEXO V de este Convenio.

Sección 5ª

COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

Artículo 34º.- Gratificaciones extraordinarias Junio y Navidad.- 1. Se abonarán sendas gratificaciones extraordinarias con motivo de Junio 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 12 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 Junio, de Julio a Junio.

Sección 6ª

COMPLEMENTOS SALARIALES EN ESPECIE.

Artículo 35º.- Alojamiento y manutención.- Atendido que las retribuciones que se pactan se hallan establecidas sin consideración a los beneficios de alojamiento y manutención que disfruta parte del personal, se conviene que 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	4.041'--	5.068'--
Ayudante Técnico Sanitario	5.068'--	4.093'--
Presto del Personal	4.093'--	3.119'--

Sección 7ª

INDENIZACIONES Y SUPLEOS

Artículo 36º.- Plus de Transporte.- 1. Con el expreso carácter de un suplido o indemnización del artículo 3º 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 los medios de transporte, de la cuantía mensual de 1.696'=- Ptas. a los trabajadores que efectúan el turno continuado, y de 2.542'=- Ptas. mensuales a los que realizan turno partido siempre que éstos últimos no disfrutasen de manutención en el centro, a cargo de la Empresa.

Artículo 37º.- Dietas.- Se abonarán dietas al personal que acredite derecho a las mismas, en las siguientes cuantías diarias: 1.696'=- Ptas. por dieta completa y 848'=- Ptas. por dieta.

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

Sección 8ª

MEJORAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PERCEPCIONES DE CARÁCTER ASISTENCIAL Y DE ACCIÓN SOCIAL

Artículo 38º.- 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 12 meses.

Artículo 39º.- Premio de Jubilación.- 1. Todos los empleados que se acojan voluntariamente a la jubilación antes de cumplir los 65 años, o, como máximo, tres meses después de cumplir dicha edad, tendrán derecho a un Premio de Jubilación en cantidad alzada equivalente a tres mensualidades de sueldo mínimo del Convenio y Paga de Vinculación.

2. El derecho a esta Gratificación se extinguirá si, el empleado no se acoge 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 harán siempre por escrito.

3. El empleado que tenga derecho al Premio de Jubilación, podrá optar por cobrarlo de una sola vez en el momento de jubilarse, o percibirlo en forma fraccionada desde el momento de jubilarse, en los plazos que él mismo desee.

Artículo 40º.- Ayuda para estudios.- 1. La Entidad subvencionará los estudios que efectúen los empleados para adquirir una formación técnica o profesional que sea de aplicación a actividades de la misma.

2. El importe de la subvención consistirá en la entrega del importe de la matrícula, con los condicionamientos que se detallan seguidamente:

- Para cursos de licenciatura de grado superior y sus especialidades, el importe de la matrícula, con el tope máximo que no podrá exceder de..... 28.600'=- Ptas. Aunque el importe de dicha matrícula fuera mayor.

- Para cursos de carreras de grado medio y sus especialidades el importe de la matrícula, con el tope máximo que no podrá exceder de..... 24.400'=- Ptas. Aunque el importe de dicha matrícula fuera mayor.

- Para cursos especiales Por el valor de un curso anual hasta un máximo de 10.600'=- Ptas.

3. Será requisito para tener derecho a la subvención, justificar la matrícula correspondiente; presentarse a las pruebas de evaluación de un mínimo del 90% de las asignaturas del curso y aprobar, al menos, el 75% de tales asignaturas.

4. Sólo tendrán derecho a acogerse a los mencionados beneficios, aquellos empleados que figuren en la plantilla con carácter fijo.

Artículo 41º.- 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% de su sueldo y la totalidad de las Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad que le hubieran correspondido de permanecer en activo, salvo cuando se trate de empleados que, como Oficiales o sub-Oficiales de complemento, estuvieran en período de prácticas percibiendo el sueldo correspondiente a su graduación militar. Los beneficios de este artículo se extienden 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 objetores 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.

Artículo 42º.- Subvención por asistencia a guarderías de hijos de empleados.-

1. Todos los empleados de la Empresa con hijos comprendidos entre los 3 meses y los 6 años, que asistan a guardería infantil, recibirán de LA ALIANZA, una subvención económica de la cuantía mensual de hasta 2.500'=- Ptas. por hijo, y hasta un máximo de 12 mensualidades por año. Dicha subvención se elevará a 3.000'=- Ptas. por hijo, con el mismo límite de 12 mensualidades por año, en el supuesto de que en el empleado solicitante concurre 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 trámite de dichos procedimientos; o que obtenga 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 la permanencia 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.

Artículo 43º.- Almuerzo-Cena.- Los empleados que efectúen turnos de un mínimo de 12 horas continuadas, tendrán derecho al almuerzo o a la cena, a cargo de la Entidad.

Artículo 44º.- 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 comida, 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, quién dará cuenta al Comité de Empresa, para su conocimiento.

Artículo 49º.- Cursos de especialidad. 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 Cursos serán gratuitos 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 Cursos, mediante la necesaria acomodación de los horarios de trabajo y la deberá notificar al Comité de Empresa.

CAPITULO V

DERECHOS DE REPRESENTACION Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 46º.- 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 de presente capítulo.

2. Los Delegados de las Centrales Sindicales en los que no coincida la condición de representantes del Comité, dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. La condición de Delegados de Centrales Sindicales, deberá ser acreditada documentalmente, y solo se aceptará la concesión de las citadas 15 horas, en favor de un Delegado cualquiera por Central.

Artículo 47º.- Comité Intercentros. De crea un Comité Intercentros de acuerdo con el Artículo 11º nº 2 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 contabilizarán 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 a un Vicepresidente y a un Secretario y a un Vicesecretario 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 de Reglamento de funcionamiento interno del Comité Intercentros.

Artículo 48º.- Junta Facultativa. Queda constituida en la Clínica Central de Barcelona, la Junta Facultativa, con las funciones y organización que se acuerden para la misma.

Artículo 49º.- 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 VI

MOVILIDAD GEOGRAFICA

TRASLADOS VOLUNTARIOS

Artículo 50º.- Movilidad geográfica. 1. El personal perteneciente a la Institución, podrá solicitar, mediante escrito motivado, el cambio a cualquiera de los centros de trabajo de la Quinta de Salud La Alianza. Para el personal médico y titulados de grado superior se seguirán las normas establecidas ante el Comité de Credenciales.

2. Los trabajadores que durante un mínimo de dos años consecutivos ejerzan la titulación, categoría y nivel de la plaza solicitada, pasarán a formar parte de la escalilla de aspirantes del centro en que solicita la plaza. En el caso de no existir dichas escalillas pasará a ocupar la vacante que se produzca después del habitual corrimiento de turnos. En todo caso la incorporación a la escalilla antes mencionada, será siempre en último lugar.

3. Al trabajador que le sea concedido un traslado voluntario, tendrá derecho -al margen de los dos días que establece el Convenio para cambio de domicilio- al permiso retribuido siguiente:

Los días si el traslado es a una población distante más de 20 kms. del lugar de origen.

4. El personal que se traslada de centro de trabajo, si en el plazo de tres meses no se adapta al traslado del nuevo centro, podrá ser remitido al lugar de procedencia.

5. Casos excepcionales. Al margen de la normativa antes enunciada, se concederán traslados con carácter excepcional y preferente, a aquellos trabajadores que lo soliciten por:

- Grave problemática familiar.
- Motivos graves de salud.

a) El trabajador que desee acogerse a esta modalidad de traslado, deberá justificar documentalmente sus motivos.

b) Se formará una Comisión Mixta Empresa Comité Intercentros, formada por dos miembros de cada parte, que resolverá el caso. Para que se autorice el traslado será necesario que la Comisión lo conceda por unanimidad.

c) En el caso de no alcanzarse la unanimidad, este procedimiento de traslado "por causas excepcionales" no será de aplicación en el caso concreto, debiendo el trabajador acceder al traslado según la normativa general.

TRASLADOS FORZADOS

1. En relación con los traslados forzados, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes peculiaridades:

1.1. Si el traslado conlleva cambio de localidad, residencia y domicilio, se observarán las siguientes condiciones:

- La Institución preavisará con un mes la decisión de trasladar al trabajador a otro centro.

- En dicho plazo el trabajador, podrá aceptar o denegar la propuesta de la Institución.

- En el caso de no aceptar la propuesta

a) Se dará notificación al Comité para que emita un informe si lo desea.

b) Posteriormente la Empresa, solicitará de la Autoridad Laboral, la correspondiente autorización.

1.2. Si es superior a un año, los trabajadores afectados, tendrán derecho a ser resarcidos

de los gastos acreditados que les produzca dicho traslado, más el importe de 2 mensualidades.

A petición del trabajador, la Institución hará constar el carácter forzoso del traslado ante los organismos competentes. En materia de adjudicación de viviendas de protección oficial y de las plazas escolares en Centros Públicos.

1.3. El traslado forzoso llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad del salario, la misma categoría profesional y todos cuantos derechos tuviese reconocidos en su contrato.

1.4. Todos los trabajadores trasladados tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en la localidad de origen, por orden de mayor antigüedad dentro de su categoría profesional, al margen de las escalillas en expectativa de promoción que se constituyan en cada centro.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Premio de puntualidad y asistencia.— A partir del 1º de Enero de 1986, al personal que viene marcando sus entradas y salidas en los relojes que están establecidos a tal fin, la Empresa abonará en concepto de premio de puntualidad y asistencia, las cantidades que por dicho concepto vengan establecidas en el Convenio del Hospital del Sagrado Corazón.

2. Este Plus se perderá en su totalidad por una sola falta injustificada de asistencia al mes.

3. La primera falta de puntualidad al mes dará lugar a la reducción del 50% del Plus. La segunda falta de puntualidad al mes ocasionará la pérdida de la totalidad del Plus.

4. Lo establecido en los párrafos anteriores, lo será sin perjuicio de la aplicación, que en su caso, de lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La entrada en vigor del presente Plus, llevará implícita la pérdida de los diez minutos de tolerancia que actualmente disfrutaban los trabajadores a la hora de iniciar su jornada laboral.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL

	Salario Mínimo del Convenio	Dedicación
Médico Jefe Servicio	75.429	hasta 12 h.
"	73.917	" 24 h.
"	66.782	" 36 h.
"	59.397	" 48 h.
"	51.946	más de 36 h.
Médico Titular Farmacia	72.397	hasta 12 h.
"	70.384	" 24 h.
"	62.723	" 36 h.
"	55.364	" 48 h.
"	47.914	más de 36 h.
Médico Ayudante Méd. Jefe	70.194	hasta 12 h.
"	67.755	" 24 h.
"	60.607	" 36 h.
"	53.435	" 48 h.
"	46.185	más de 36 h.
Médico Ayudante Médico Jefe	53.243	hasta 12 h.
"	50.728	" 24 h.
"	43.576	" 36 h.
"	36.209	" 48 h.
"	28.957	más de 36 h.

	Salario Mínimo del Convenio	Dedicación
Médico Ayudante Médico Jefe	48.986	hasta 12 h.
"	47.473	" 24 h.
"	40.318	" 36 h.
"	33.952	" 48 h.
"	26.100	más de 36 h.
Médico Titular Farmacia	42.590	hasta 12 h.
"	40.166	" 24 h.
"	32.912	" 36 h.
"	25.667	" 48 h.
"	18.414	más de 36 h.
Jefe Enfermería	85.832	
Sub. Jefe Enfermería	85.108	
Supervisores	84.786	
A.T.S.	83.253	
Comadronas	81.259	
Auxiliar Clínica	80.669	
Auxiliar Sanitario	79.284	
Moza de Clínica	78.125	
Conductoras Ambulancia	75.878	
Porteros y Ordenanzas	59.284	
Conserjes	72.096	
Conductores y Mecanistas Lavadero	71.129	
Ingeniero Técnico	82.192	
Jefe de Taller	81.556	
Oficial 1ª de Oficio	75.678	
" 2ª de "	71.139	
" 3ª de "	67.970	
Peones	65.512	
Aprendiz 1er año	62.279	
" 2º año	54.912	
" 3er año	48.216	
Encargados	72.946	
Limpieza	64.811	
Costureras, Planchadoras, Lavanderas	55.690	
Telefonistas	67.475	
Jefe de Cocina	73.125	
Cochero 1ª	70.967	
" 2ª	68.614	
" 3ª	67.373	
Ayudante Cocina	66.161	
Camareros	63.990	
Pintores	65.912	
Jefe Sección Administración Clínica	92.477	
Negociado "	92.000	
Oficial 1ª "	78.245	
Oficial 2ª "	75.177	
Auxiliar "	71.163	

ANEXO 2

PLUS DE VINCULACIÓN

Tiempo de servicio	Importe Pesetas	
	Anual	Mensual
1 año y 1 día	4.919	354,35
2 años y 1 día	9.839	702,78
3 "	14.758	1.054,14
4 "	19.678	1.405,57
5 "	24.597	1.756,92
6 "	29.516	2.108,28
7 "	34.435	2.459,64
8 "	39.354	2.811,00
9 "	44.273	3.162,35
10 "	49.192	3.513,71
11 "	54.111	3.865,07
12 "	59.030	4.216,42
13 "	63.949	4.567,78
14 "	68.868	4.919,14
15 "	73.787	5.270,49
16 "	78.706	5.621,85
17 "	83.625	5.973,21
18 "	88.544	6.324,56
19 "	93.463	6.675,92
20 "	98.382	7.027,28
21 "	103.301	7.378,64
22 "	108.220	7.729,99
23 "	113.139	8.081,35
24 "	118.058	8.432,71
25 "	122.977	8.784,06
26 "	127.896	9.135,42
27 "	132.815	9.486,78
28 "	137.734	9.838,14
29 "	142.653	10.189,49
30 "	147.572	10.540,85
31 "	152.491	10.892,21
32 "	157.410	11.243,56
33 "	162.329	11.594,92
34 "	167.248	11.946,28
35 "	172.167	12.297,64
36 "	177.086	12.648,99
37 "	182.005	13.000,35
38 "	186.924	13.351,71
39 "	191.843	13.703,06
40 "	196.762	14.054,42

ANEXO 3

PLUS DE ESPECIALIDAD

	Importe Pesetas
A.T.S. y Enfermeras	6.352
Auxiliares Clínica	5.078

ANEXO 4

PLUS DE NOCTURNIDAD

	Importe Pesetas
A. T. S. y Enfermeras	11.251
Auxiliares Clínicos, Mozas Clínica y Porteros	8.702

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	PRECIO HORA de 31 a 40 años antigüedad
A.T.S. y Enfermeras	655	686	709	732
Auxiliares Clínicos, Mozos Clínicos, Porteros y Ordenanzas	473	504	526	549
Cocineras, Planchadoras, Lavanderas, Camareras y Pícnos	440	471	493	514
A.T.S. y Enfermeras con especialidad	706	735	758	781
Auxiliares Clínicos con especialidad	510	541	564	587
Requintista lavadero	478	509	532	555
Auxiliares administrativos	482	514	536	560
Oficiales 2º. Administ.	510	541	564	587
Oficiales 1º. Administ.	533	564	586	607
Conserjes	491	522	544	567
Conductores Ambulancia	545	596	619	643
Conductores	478	509	532	555
Jefe Sección Administ.	587	621	645	668
Jefe Negocio Administ.	557	589	611	632
Asistente social	446	473	514	535

ANEXO 6

PROMOCIÓN A. T. S.

VALORACIÓN Y BAREMO DE LAS PUNTUACIONES MÍNIMAS EXIGIBLES Y MÁXIMAS ALCANZABLES PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES DE A.T.S. EN APLICACIÓN DE LO ESTABLECIDO EN EL N.º 5 DEL ART.º 26 DEL CONVENIO.

	PUNTOS MÁXIMOS	PUNTOS MÍNIMOS
1. Expediente Académico	20	--
2. Experiencia profesional o empresarial	20	--
3. Conocimientos teóricos y prácticos	45	25
4. Características de personalidad	15	8

1. BAREMO POR EXPEDIENTE ACADÉMICO

	PUNTOS
Por estudios generales	
- Bachillerato elemental o E.G.S.	1
- Bachillerato superior o B.U.P.	2
Por expediente académico	
- Por cada matrícula de honor	1,4
- Por cada sobresaliente	1,2
- Por cada notable	0,8

No se incluirán en el baremo calificaciones de asignaturas complementarias como gimnasia.

Por título Especialidad

- Reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia
Ministerio de Sanidad y Seguridad Social

La titulación en Especialidad será requisito indispensable para la cobertura de plazas que lo requieran.

- Obtenido en cursos de 2 años de duración	3
- Obtenido en cursos de 1 año de duración	4
- Obtenido en cursos de menos de un año	1
Por cursos de formación continuada	
- Por cada curso de 20 horas lectivas	0,4
- Por cada curso de más de 20 horas lectivas	0,8
NÚMERO MÁXIMO ALCANZABLE	20 PUNTOS

2. BAREMO POR EXPERIENCIA PROFESIONAL-ANTIGÜEDAD

	PUNTOS
Por cada año completo de antigüedad en la expedición del título de A.T.S.	2
Por cada año completo de antigüedad en la Empresa en cualquier categoría	1
NÚMERO MÁXIMO ALCANZABLE	20 PUNTOS

3. BAREMO POR CONOCIMIENTOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

Por examen teórico, máximo	27
Por examen práctico, máximo	18
NÚMERO MÁXIMO ALCANZABLE	45 PUNTOS
NÚMERO MÍNIMO EXIGIBLE	25 PUNTOS

4. BAREMO POR CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD

Por regularidad en la asistencia	
- Por cada falta no justificada se deducirá 0,70 puntos, hasta un máximo de	3

Por puntualidad

- Por cada aviso que le haya sido cursado por la Sección de Personal se le deducirá 1,5 punto hasta un máximo de

3 PUNTOS

Por conducta y trato

- De acuerdo con la valoración que realicen sus Jefes inmediatos, se le concederá un máximo de puntos de

9

ESTA VALORACIÓN SERÁ RAZONADA Y COMUNICADA POR ESCRITO A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ QUE FORMEN PARTE DEL TRIBUNAL E IRA FIRMADA POR EL SECRETARIO GENERAL O PERSONA EN QUIEN DELEGE.

NÚMERO MÁXIMO ALCANZABLE 15 PUNTOS

NÚMERO MÍNIMO EXIGIBLE 8 PUNTOS.

ANEXO 7

NUEVOS SALARIOS FACULTATIVOS, SEGUN HORAS DEDICACIÓN

CATEGORÍA PROFESIONAL	Horas de dedicación semanal	Salario m- nimo del Convenio	Comple- mento de acción Es- pecial	Gratifi- cación Es- pecial	TOTAL
Médico Jefe de Departamento	42	172.744	16.269	9.746	198.759
Médico Jefe de Departamento	36	148.066	13.945	9.582	171.593
Médico Jefe de Departamento	24	98.710	9.297	5.568	113.575
Médico Jefe de Servicio	42	172.744	16.269	-	189.013
Médico Jefe de Servicio	36	148.066	13.945	-	162.011
Médico Jefe de Servicio	24	98.710	9.297	-	108.007
Médico Jefe de Sección, o Jefe Clínico	42	147.268	13.044	-	160.312
Médico Jefe de Sección, o Jefe Clínico	36	126.231	11.181	-	137.412
Médico Jefe de Sección, o Jefe Clínico	24	84.153	7.454	-	91.607
Médico Adjunto	42	130.507	10.670	-	141.177
Médico Adjunto	36	111.865	9.145	-	121.010
Médico Adjunto	24	74.576	6.097	-	80.673
Médico Ayudante	42	84.535	-	-	84.535
Médico Ayudante	36	72.458	4.886	-	77.344
Médico Ayudante	24	48.306	16.037	-	64.343
Médico Becario	42	54.242	-	-	54.242

15233

RESOLUCIÓN de 15 de mayo de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Sociedad Ibérica de Obras Públicas» (SICOP, S. A.).

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 25 de mayo de 1984, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 44.010, promovido por «Sociedad Ibérica de Obras Públicas» (SICOP, S. A.), sobre revisión de precios de obras de guardería infantil en Leganés, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando sustancialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Compañía "Sociedad Ibérica de Construcciones y Obras Públicas, Sociedad Anónima" (SICOP, S. A.), contra la resolución de la Dirección General de Acción Social de 22 de febrero de 1983, así como frente a la también resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 13 de abril de 1983, esta última desestimatoria del recurso de alzada contra la primera formulado, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos anular y anulamos tales resoluciones por su disconformidad a Derecho; condenar y condenamos a la Administración demandada a abonar a la recurrente la cantidad de 1.880.198 pesetas en concepto de revisión de precios de la obra de autos; absolver y absolvemos a la Administración demandada del resto de las pretensiones de la actora; sin expresa imposición de costas.»

Madrid, 15 de mayo de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.