

## REVISIÓN SALARIAL 1986 Y PRORROGA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS

### ACTA

Representación empresarial: Asociación Profesional de Fabricantes de Pastas Alimenticias de España:

Don Juan Manuel González Serna, don Roberto Salvador Verdú y don Ginés Vidal Monerris.

Asociación Nacional de Fabricantes de Pastas Alimenticias:

Don Antonio Flo Tomás y don Ramón Ferrer Puigdollers.

Representación de los trabajadores:

Unión General de Trabajadores: Don Eugenio Gariglio Román, don Teodoro González Pérez y don Benito Martínez Martínez.

Comisiones Obreras: Don Nicolás Justicia del Moral.

En Madrid a 15 de octubre de 1986, en la sede de la Unión General de Trabajadores, avenida de los Toreros, número 3, a las diecisiete treinta horas, se reúnen las personas que al margen se relacionan, en representación de la Asociación empresarial y de los Sindicatos UGT y CCOO a los efectos de constituir la Comisión Negociadora y posterior negociación del Convenio Colectivo estatal para el sector de Pastas Alimenticias, por lo cual se expone:

1. Las Organizaciones presentes cuyos representantes al margen se relacionan se reconocen capacidad legal para la negociación del Convenio Colectivo estatal del sector de Pastas Alimenticias.

2. Que a la representación sindical, tras la presentación de los datos oficiales, se les reconoce la representación en la Comisión Negociadora en la proporción siguiente:

Unión General de Trabajadores: 69,1 por 100.

Comisiones Obreras: 30,9 por 100.

Dando por finalizado el acto de constitución de la Comisión Negociadora, se inicia la negociación del Convenio llegando a los siguientes acuerdos:

1. Determinar el incremento previsto como cláusula de revisión salarial para el período 1 de mayo de 1985 al 30 de abril de 1986, según previene el anexo número 2 del Convenio Colectivo vigente para dicho período publicado en Resolución de 12 de diciembre de 1985 de la Dirección General de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» número 18, de 21 de enero de 1986), en el 1,2 por 100, abonándose en una sola paga la cantidad resultante de aplicar dicho porcentaje sobre el salario bruto percibido por cada trabajador durante dicho período.

2. Mantener para el período de 1 de mayo de 1986 a 30 de abril de 1987 el texto del Convenio vigente hasta el 30 de abril de 1986, con las siguientes excepciones:

a) El incremento salarial para el período 1 de mayo de 1986 a 30 de abril de 1987 será el que corresponde a cada una de las categorías que figuran en las tablas salariales y que figuran como anexo a los presentes acuerdos.

b) Se establece la cláusula de revisión salarial para el caso de que el IPC, establecido en el INE, resultara al 30 de abril de 1987 un incremento superior al 8,2 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 30 de abril de 1986, y se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de mayo de 1986 al 30 de abril de 1987.

### ANEXO I

Tabla salarial adaptada al Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Industrias de Pastas Alimenticias

Categoría profesional	Salario base mensual	Complemento asistencia y puntualidad mensual
<b>Técnicos titulados:</b>		
Técnico Jefe .....	72.978	28.153
Técnico .....	60.395	15.817
Ayudante Técnico Sanitario .....	42.885	10.224
<b>Técnicos no titulados:</b>		
Encargado general .....	60.395	29.656
Maestro de Fabricación .....	52.636	16.742
Encargado de Sección .....	46.241	17.512
Auxiliar Laboratorio .....	39.844	5.453

Categoría profesional	Salario base mensual	Complemento asistencia y puntualidad mensual
<b>Administrativos:</b>		
Jefe Administrativo de primera .....	54.262	22.821
Jefe Administrativo de segunda .....	52.636	16.742
Oficial Administrativo de primera .....	46.030	14.768
Oficial Administrativo de segunda .....	42.885	8.232
Auxiliar Administrativo .....	39.844	5.453
Aspirante de primer año .....	19.732	-
Aspirante de segundo año .....	26.100	-
Telefonista .....	39.844	5.453
<b>Mercantiles:</b>		
Jefe de Ventas .....	52.636	24.430
Inspector de Ventas .....	49.315	14.435
Promotor .....	46.241	9.822
Vendedor con autoventa .....	42.885	8.232
Viajante .....	42.885	8.232
Corredor de Plaza .....	42.885	2.691
	Diario	Diario
<b>Obreros:</b>		
<b>A) De producción:</b>		
Oficial de primera .....	1.406	456
Oficial de segunda .....	1.406	350
Ayudante .....	1.371	183
Aprendiz de primer año .....	552	-
Aprendiz de segundo año .....	880	-
Aprendiz de más de dieciocho años .....	1.328	107
<b>B) De acabado, envasado y empaquetado:</b>		
Oficial de primera .....	1.365	300
Oficial de segunda .....	1.365	220
Ayudante .....	1.347	173
Aprendiz de primer año .....	552	-
Aprendiz de segundo año .....	880	-
Aprendiz de más de dieciocho años .....	1.328	107
<b>C) De Oficios Auxiliares:</b>		
Mecánico .....	1.406	456
Chófer de primera .....	1.406	456
Chófer de segunda .....	1.406	350
Carpintero .....	1.406	456
Repartidor .....	1.328	211
Conductor de máquinas móviles de transporte sin necesidad del carné de conducir .....	1.406	316
<b>D) De peonaje:</b>		
Peón .....	1.328	142
Personal de limpieza .....	1.328	107
<b>E) Subalternos:</b>		
Almacenero .....	1.406	456
Conserje .....	1.328	211
Cobrador .....	1.328	211
Basculero .....	1.328	211
Sereno .....	1.328	211
Portero .....	1.328	211
Mozo Almacén .....	1.328	142

5854

RESOLUCION de 20 de febrero de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Quinta de Salud La Alianza».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Quinta de Salud La Alianza», que fue suscrito con fecha 19 de noviembre de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 20 de febrero de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

## VIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA «QUINTA DE SALUD LA ALIANZA»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

##### SECCIÓN 1.ª 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 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, 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, Sant Sadurn d'Anoia y Caldas de Montbuy.

Provincia de Tarragona:

Clinica de Tortosa.

Provincia de Lleida:

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

Provincia de Girona:

Clinicas de Girona y La Bisbal.

Provincia de Huesca:

Sanatorio de Boltaña.

##### SECCIÓN 2.ª VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESCISIÓN, REVISIÓN

Art. 4.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1986.

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 1986.

Art. 6.º *Prórroga.*—El presente Convenio quedará prorrogado automáticamente al finalizar su vigencia 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 por 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.

##### SECCIÓN 3.ª PRELACIÓN DE NORMAS, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN, VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD, GARANTÍA 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 VIII 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, aprobada 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, 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, 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.

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, 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.

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».

##### SECCIÓN 4.ª COMISIÓN 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.

Titulares: José Morilla Caballero, Dolores Barta García, Sara Mulet Pérez, Josep Casadesús Masnou, Ausencia Sinde Mansilla y Natividad Tripana Pons.

Suplentes: Jordi Angelats Ballonga, Juan González Mateos y Dolores Bergua Canelles.

Por la Entidad:

Titulares: Luis Jaureguizar Rodríguez, Juan Orriols Mairal, Agustín Merino Calvet, Sebastián Castell Casellas, María Feu Moix y Magi Casañas Calvet.

Suplentes: José Bonet Belart, Joaquín Sabatés Llaguna y Luis Salvany Silvestre.

El domicilio de la Comisión Paritaria será calle San Antonio María Claret, número 135, 08025 Barcelona.

## CAPITULO II

### Condiciones de trabajo

Art. 13. *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 los Comités de Empresa o el Comité Intercentros en su defecto, junto con la Dirección.

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.

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.

4. Los días festivos que por cualquier causa no se hayan podido disfrutar en el transcurso del año, podrán compensarse con el descanso equivalente antes del 31 de enero del año siguiente.

Los festivos que no se disfruten por necesidades del servicio se compensarán, de común acuerdo entre las partes, o con descanso en igual número de horas a las trabajadas o retribuyéndolo a razón del precio hora extraordinaria pactado en el anexo V del Convenio.

Art. 14. *Interrupción por descanso.*—Los empleados que realicen jornada continuada de trabajo superior a ocho horas, disfruta-

rán 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 disfrutan coincidiendo con el mismo, o de treinta días naturales, si se disfrutan 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 julio 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 necesariamente con el día 1 o 15 del mes, debiéndose realizar un mínimo de quince días naturales continuados.

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 30.

Mes ingreso	Factor	Días de vacaciones
Enero .....	1,00	Un mes natural
Febrero .....	0,90	27 días
Marzo .....	0,82	25 días
Abril .....	0,74	22 días
Mayo .....	0,66	20 días
Junio .....	0,57	17 días
Julio .....	0,49	15 días
Agosto .....	0,41	12 días
Septiembre .....	0,33	10 días
Octubre .....	0,25	7 días
Noviembre .....	0,16	5 días
Diciembre .....	0,08	2 días

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

5.º Durante los períodos de prueba reglamentarios 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 lo 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 nacimiento de un hijo: Hasta tres días naturales y continuados, que deberán disfrutarse dentro de los siete días inmediatamente posteriores al parto.

c) Por enfermedad justificada, intervención quirúrgica o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos y hermanos, o en situaciones fácticas análogas que no tengan reconocimiento legal: 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 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 diez días al año.

g) Asuntos propios: Por un tiempo de hasta tres días, que se concertará 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, bautizos, comuniones, entierros de parientes hasta el segundo grado.

h) Ponencias en Congresos sanitarios: Por el tiempo indispensable a aquellas personas de enfermería que presenten ponencias en Congresos relacionados con la actividad sanitaria.

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 inexcusadamente 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, inexcusadamente, con parte de baja ILT del SOE.

Art. 17. *Licencias.*—1. Los empleados tendrán derecho a una licencia sin retribución para atender asuntos propios, de un mínimo de quince días a un máximo de seis meses, preavisando con una antelación mínima de quince días.

2. La Entidad podrá denegar la concesión de esta licencia cuando existan más de un 25 por 100 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.

5. El personal que sea necesario contratar en dicha clínica central como consecuencia de la aplicación de los horarios pactados con el Comité de Empresa no podrá disfrutar de la licencia prevista en el artículo 17 durante los meses de julio, agosto y septiembre.

Art. 18. *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 ropero, mantenimiento, almacén y de limpieza (excluido el que lo 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.

Art. 19. *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 mínimo de un año, prorrogable hasta un máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, un año de servicio efectivo en 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 fuere 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 podrá dividirse 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 diez o más 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 sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

Art. 20. *Garantías en caso de detención.*-Los trabajadores que sean 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 en su puesto de trabajo de forma inmediata.

Art. 21. *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:

Exploración física, incluida toma de tensión arterial.  
Radiología torácica.  
Hemograma completo.  
VSG.  
Glicemia.  
Urea.  
Sedimento de orina.

3. En los departamentos radiológicos se practicará 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. 22. *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, promociones

Art. 23. *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 entregada 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 suplen 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.

Art. 24. *Períodos de prueba.*-El período de prueba que se pacta en este Convenio Colectivo para su ingreso en la Entidad es el siguiente:

- Tres meses, para los Titulados de Grado Superior.
- Tres meses, para los Titulados de Grado Medio y ATS.
- 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. 25. *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, ATS 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, devolviéndole un ejemplar con el «enterado».

Art. 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 de 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. Dicho Tribunal formará parte de 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 más 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 más 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 sólo consistan en traslados que no impliquen variación de la categoría profesional o de las condiciones contractualmente pactadas.

10. En Clínica Central, las vacantes que se produzcan entre ATS y Auxiliares de Clínica se cubrirán alternativamente entre el personal fijo de plantilla y el personal contratado como consecuencia de la aplicación de los horarios convenidos con el Comité de Empresa. La adjudicación de estas vacantes al personal contratado se efectuarán por antigüedad.

Art. 27. *Provisión transitoria para suplencias, sustituciones u otras causas, de puestos de Titulados Medios o Superiores.*-1. Para la provisión transitoria de puestos de Titulados por períodos superiores a dos 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 aprobarán 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 las 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 ATS 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 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.

#### CAPITULO IV

##### Condiciones retributivas

##### SECCIÓN 1.ª SALARIO MÍNIMO DEL CONVENIO

Art. 28. *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 de 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 tenía en el II Convenio.

##### SECCIÓN 2.ª COMPLEMENTOS PERSONALES DEL SALARIO

Art. 29. *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 períodos 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 junio y Navidad. A tal fin, el importe anual de dicho complemento que se consigna en el anexo II, se dividirá entre 14.

##### SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 30. *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 pesetas mensuales que no se computará para el cálculo de ningún concepto retributivo.

Art. 31. *Plus de especialidad.*-El personal de las categorías de Practicantes, Enfermeras, ATS 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.

Art. 32. *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 a las seis de la mañana, el plus se abonará proporcionalmente a las horas trabajadas en dicho período.

##### SECCIÓN 4.ª COMPLEMENTOS DE CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

Art. 33. *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.

Art. 34. *Premio de puntualidad y asistencia.*-1. 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, la cantidad de 1.097 pesetas mensuales.

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 por 100 del plus. La segunda falta de puntualidad al mes ocasionará la pérdida de la otra mitad 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 cinco minutos de tolerancia que actualmente disfrutaban los trabajadores a la hora de iniciar su jornada laboral.

##### SECCIÓN 5.ª COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Art. 35. *Gratificaciones extraordinarias de 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 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 junio, de julio a junio.

## SECCIÓN 6.ª COMPLEMENTOS SALARIALES EN ESPECIE

Art. 36. *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 .....	6.464	5.423
Ayudante técnico sanitario .....	5.423	4.380
Resto del personal .....	4.380	3.328

## SECCIÓN 7.ª INDEMNIZACIONES Y SUPSIDIOS

Art. 37. *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 1.815 pesetas a los trabajadores que efectúen el turno continuado, y de 3.630 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. 38. *Dietas.*—Se abonarán dietas al personal que acredite derecho a las mismas, en las siguientes cuantías diarias: 1.815 pesetas por dieta completa y de 907 pesetas media dieta.

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

## SECCIÓN 8.ª MEJORAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PERCEPCIONES DE CARÁCTER ASISTENCIAL Y DE ACCIÓN SOCIAL

Art. 39. *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. 40. *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 la cantidad alzada equivalente a tres mensualidades de sueldo mínimo del Convenio y plus 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, y en los plazos que él mismo designe.

Art. 41. *Ayudas 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, el importe de la matrícula con el tope máximo que no podrá exceder de 30.602 pesetas, 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 26.108 pesetas, aunque el importe de dicha matrícula fuera mayor.

Para cursos especiales, por el valor de varios cursillos anuales hasta un máximo de 11.342 pesetas.

3. Será requisito para tener derecho a la subvención, justificar la matrícula correspondiente; presentar a las pruebas de evaluación de un mínimo del 90 por 100 de las asignaturas del curso y aprobar, al menos, el 75 por 100 de tales asignaturas.

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

Art. 42. *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 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 Suboficiales 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.

Art. 43. *Subvención por asistencia a guardería de hijos de empleados.*—1. Todos los empleados de la Empresa con hijos comprendidos entre los tres meses y los seis años, que asistan a guarderías 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 trámite 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 subvencionaba.

Art. 44. *Almuerzo-cena.*—Los empleados que efectúen turnos de un mínimo de diez o más horas continuadas, tendrán derecho al almuerzo o a la cena, a cargo de la Entidad.

Art. 45. *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 motivo 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.

Los precios de bar y comedor no se incrementarán en cuantía superior a los aumentos salariales que se pacten en el Convenio Colectivo de cada año.

Art. 46. *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 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 cursillos, mediante la necesaria acomodación de los horarios de trabajo y la deberá notificar al Comité de Empresa.

## CAPITULO V

## Derechos de representación y garantías sindicales

Art. 47. *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. Se establece la posibilidad de que el crédito horario a favor de los miembros de cada Comité, pueda acumularse mensualmente en uno o varios de sus miembros, sin que ello pueda comportar nunca la total liberación de un trabajador.

3. Los Delegados de las Centrales Sindicales en los que no coincida la condición de representantes del Comité dispondrán de 20 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 veinte horas en favor de un Delegado cualquiera por Central.

Art. 48. *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 12 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, a un Vicepresidente, 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 del Reglamento de funcionamiento interno del Comité Intercentros.

Art. 49. *Junta Facultativa.*—Queda constituida en la Clínica Central de Barcelona la Junta Facultativa, con las funciones y organización que se acuerden para la misma.

Art. 50. *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 geográfica

#### TRASLADOS VOLUNTARIOS

Art. 51. *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:

Dos días si el traslado es a una población distante más de 20 kilómetros 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 trabajo 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 FORZOSOS

1. En relación con los traslados forzosos 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 desca.

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 dos mensualidades.

A petición del trabajador la Institución hará constar el carácter forzoso del traslado ante los Organismos competente 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.

### DISPOSICION TRANSITORIA

Se constituirá una Comisión Paritaria, integrada por representantes de la Dirección y del Comité Intercentros, al objeto de proceder a estudiar y elaborar las normas que regularán las promociones del personal administrativo de clínica. La normativa en cuestión deberá estar concluida, como máximo, el 1 de enero de 1987, fecha en que se conviene entre en vigor. De concluirse el estudio con anterioridad, se incorporará al texto del Convenio Colectivo de 1986.

### DISPOSICION FINAL

*Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resulta de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. El incremento que resulte se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1987. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en 1986.

### ANEXO I

Tabla salarial

Categoría profesional	Dedicación Horas	Salario mínimo del Convenio Pesetas
Médico Jefe Servicio .....	Hasta 12	81.779
Médico Jefe Servicio .....	Hasta 18	84.441
Médico Jefe Servicio .....	Hasta 24	92.835
Médico Jefe Servicio .....	Hasta 36	96.725
Médico Jefe Servicio .....	Más de 36	97.954
Médico Titular y Farmacia .....	Hasta 12	77.465
Médico Titular y Farmacia .....	Hasta 18	80.126
Médico Titular y Farmacia .....	Hasta 24	88.520
Médico Titular y Farmacia .....	Hasta 36	92.409
Médico Titular y Farmacia .....	Más de 36	93.640
Médico Ayudante (máxima) .....	Hasta 12	75.186
Médico Ayudante (máxima) .....	Hasta 18	77.848
Médico Ayudante (máxima) .....	Hasta 24	86.243
Médico Ayudante (máxima) .....	Hasta 36	90.131
Médico Ayudante (máxima) .....	Más de 36	91.362
Médico Ayudante (media) .....	Hasta 12	56.970
Médico Ayudante (media) .....	Hasta 18	59.629
Médico Ayudante (media) .....	Hasta 24	68.026
Médico Ayudante (media) .....	Hasta 36	71.913
Médico Ayudante (media) .....	Más de 36	73.142
Médico Ayudante (mínima) .....	Hasta 12	52.415
Médico Ayudante (mínima) .....	Hasta 18	55.076
Médico Ayudante (mínima) .....	Hasta 24	63.470
Médico Ayudante (mínima) .....	Hasta 36	67.359
Médico Ayudante (mínima) .....	Más de 36	68.587
Médico Ayudante (becario) .....	Hasta 12	45.581

Categoría profesional	Dedicación Horas	Salario mínimo del Convenio Pesetas
Médico Ayudante (becario)	Hasta 18	48.242
Médico Ayudante (becario)	Hasta 24	56.638
Médico Ayudante (becario)	Hasta 36	60.526
Médico Ayudante (becario)	Más de 36	61.754

Categoría profesional	Salario mínimo del Convenio Pesetas
Jefe de Enfermería	91.841
Subjefe de Enfermería	91.279
Supervisora	90.720
Ayudante Técnico Sanitario	89.087
Comadronas	89.087
Auxiliar de Clínica	74.566
Auxiliar Sanitario	74.134
Mozos de Clínica	74.134
Conductores de Ambulancia	81.190
Porteros y Ordenanzas	74.134
Conserjes	77.143
Conductores y Maquinistas de Lavadero	76.172
Ingeniero Técnico	94.476
Jefe de Taller	87.161
Oficial de primera de Oficio	81.190
Oficial de segunda de Oficio	76.172
Oficial de tercera de Oficio	72.728
Peones	70.098
Aprendiz de tercer año	66.639
Aprendiz de segundo año	58.756
Aprendiz de primer año	51.591
Encargados	78.052
Limpiadoras	69.348
Costureras, Planchadoras, Lavanderas	70.289
Telefonistas	72.199
Jefes de Cocina	78.243
Cocinero de primera	75.934
Cocinero de segunda	73.417
Cocinero de tercera	72.089
Ayudante de Cocina	71.094
Camareros/as	70.289
Pinches	70.098
Jefe de Sección Administrativo de Clínica	92.525
Jefe de Negociado Administrativo de Clínica	87.751
Oficial de primera Administrativo de Clínica	84.043
Oficial de segunda Administrativo de Clínica	80.440
Auxiliar Administrativo de Clínica	76.144

## ANEXO II

## Plus de vinculación

Tiempo de servicio	Actual Pesetas	Mensual Pesetas
Un año y un día	5.263	375,93
Dos años y un día	10.528	752,00
Tres años y un día	15.779	1.127,00
Cuatro años y un día	21.056	1.504,00
Cinco años y un día	26.319	1.879,90
Seis años y un día	31.350	2.239,29
Siete años y un día	36.159	2.582,79
Ocho años y un día	40.738	2.909,86
Nueve años y un día	45.088	3.220,57
Diez años y un día	49.213	3.515,21
Once años y un día	53.110	3.793,57
Doce años y un día	56.778	4.055,57
Trece años y un día	60.218	4.301,29
Catorce años y un día	63.408	4.529,14
Quince años y un día	66.597	4.756,93
Dieciséis años y un día	69.786	4.984,71
Diecisiete años y un día	72.978	5.212,71
Dieciocho años y un día	76.166	5.440,43
Diecinueve años y un día	79.356	5.668,29

Tiempo de servicio	Annual Pesetas	Mensual Pesetas
Veinte años y un día	82.546	5.896,14
Veintiún años y un día	85.735	6.123,93
Veintidós años y un día	88.924	6.351,71
Veintitrés años y un día	92.114	6.579,57
Veinticuatro años y un día	95.306	6.807,57
Veinticinco años y un día	98.498	7.035,57
Veintiséis años y un día	101.685	7.263,21
Veintisiete años y un día	104.875	7.491,07
Veintiocho años y un día	108.066	7.719,00
Veintinueve años y un día	111.254	7.946,71
Treinta años y un día	114.443	8.174,50
Treinta y un años y un día	117.635	8.402,50
Treinta y dos años y un día	120.824	8.630,29
Treinta y tres años y un día	124.014	8.858,14
Treinta y cuatro años y un día	127.205	9.086,07
Treinta y cinco años y un día	130.394	9.313,86
Treinta y seis años y un día	133.584	9.541,71
Treinta y siete años y un día	136.776	9.769,71
Treinta y ocho años y un día	139.964	9.997,43
Treinta y nueve años y un día	143.154	10.225,29
Cuarenta años y un día	146.345	10.453,21

## ANEXO III

## Plus de especialidad

	Pesetas
ATS y Enfermeras	6.797
Auxiliares clínica	5.434

## ANEXO IV

## Plus de nocturnidad

	Pesetas
ATS y Enfermeras	12.039
Auxiliares clínica, Mozos clínica y Porteros	9.311

## ANEXO V

## Horas extraordinarias

(Pesetas-hora)

Categoría profesional	Hasta 10 años antigüedad	De 11 a 20 años antigüedad	De 21 a 30 años antigüedad	De 31 a 40 años antigüedad
ATS y Enfermeras	701	734	758	784
Auxiliares clínica, Mozos clínica, Porteros y Ordenanzas	506	539	563	587
Costureras, Planchadoras, Lavanderas, Camareras y Pinches	471	504	528	550
ATS y Enfermeras con especialidad	755	787	811	834
Auxiliares clínica con especialidad	546	579	603	628
Maquinista lavadero	512	544	570	594
Auxiliares administrati- vos	516	550	574	599
Oficiales 2.ª administrati- vos	546	579	603	628
Oficiales 1.ª administrati- vos	571	603	627	649
Conserjes	526	558	582	606
Conductores ambulancia.	604	638	662	688
Conductores	512	544	570	594
Jefe Sección administra- tivo	628	664	690	714
Jefe Negociado adminis- trativo	596	630	654	677
Ayudante cocina	477	506	550	573



### ANEXO VI Promoción ATS

Valoración y baremo de las puntuaciones mínimas exigibles y máximas alcanzables para la provisión de vacantes de ATS en aplicación de lo establecido en el número 5 del artículo 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.

Por estudios generales:

Bachillerato elemental o EGB .....	1,0
Bachillerato superior o BUP .....	2,0

Por expediente académico:

Por cada matrícula de honor .....	1,6
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 dos años de duración .....	8,0
Obtenido en cursos de un año de duración .....	4,0
Obtenido en cursos de menos de un año .....	1,0

Puntos

Por cursillos de formación continuada:

Por cada curso de veinte horas lectivas .....	0,4
Por cada curso de más de veinte horas lectivas .....	0,8
Número máximo alcanzable .....	20,0

#### 2. Baremo por experiencia profesional-antigüedad.

Por cada año completo de antigüedad en la expedición del título de ATS .....	2,0
Por cada año completo de antigüedad en la Empresa en cualquier categoría .....	2,0
Número máximo alcanzable .....	20,0

#### 3. Baremo por conocimientos teóricos y prácticos.

Por examen teórico, máximo .....	27,0
Por examen práctico, máximo .....	18,0
Número máximo alcanzable .....	45,0
Número mínimo exigible .....	25,0

#### 4. Baremo por características de personalidad.

Por regularidad en la asistencia:

Por cada falta no justificada se deducirán 0,70 puntos, hasta un máximo de .....	3,0
--	-----

Por puntualidad:

Por cada aviso que le haya sido cursado por la Sección de Personal se le deducirá 1,5 puntos, hasta un máximo de .....	3,0
--	-----

Por conducta y trato:

De acuerdo con la valoración que realicen sus jefes inmediatos, se le concederá un máximo de .....	9,0
--	-----

Esta valoración será razonada y comunicada por escrito a los miembros del Comité que formen parte del Tribunal e irá firmada por el Secretario general o persona en quien delegue.

Número máximo alcanzable .....	15,0
Número mínimo exigible .....	8,0

### ANEXO VII

#### Nuevos salarios facultativos, según horas de dedicación

Categoría profesional	Horas de dedicación semanal	Salario mínimo del Convenio	Complemento de docencia	Gratificación extrasalarial	Total
Médico Jefe de Departamento .....	40	184.836	17.407	10.428	212.671
Médico Jefe de Servicio .....	40	184.836	17.407	-	202.243
Médico Jefe de Sección o Jefe clínico .....	40	157.576	13.957	-	171.533
Médico adjunto .....	40	139.642	11.417	-	151.059
Médico ayudante .....	40	90.453	-	-	90.453
Médico becario .....	40	58.039	-	-	58.039

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**5855** RESOLUCION de 19 de enero de 1987, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologan dos pantallas marca BMC, modelos BM-12 y BM-12 A, fabricadas por «Gold Star, Co. Ltd.».

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «Investrónica, Sociedad Anónima», con domicilio social en Tomás Bretón, 60, municipio de Madrid, provincia de Madrid, referente a la solicitud de homologación de dos pantallas fabricadas por «Gold Star, Co. Ltd.», en su instalación industrial ubicada en Kumi City Kyoongsangbuk-do (Corea del Sur).

Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia, mediante informe con clave E860744217,

la Entidad colaboradora «Atisae», por certificado de clave IA86150M4333, han hecho constar, respectivamente, que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1250/1985, de 19 de junio, y Orden del Ministerio de Industria y Energía de 23 de diciembre de 1985.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos con el número de homologación que se transcribe GPA-0245, con caducidad el día 19 de enero de 1989, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, un certificado de conformidad con la producción, el día 19 de enero de 1988, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologado las que se indican a continuación:

*Características comunes a todas las marcas y modelos*

Primera. Descripción: Diagonal del tubo-pantalla. Unidades: Pulgadas.

Segunda. Descripción: Presentación en pantalla.

Tercera. Descripción: Coloración de pantalla.