

Materias y clases de información	Finalidad de la información	Periodicidad y plazos de remisión	Destino: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Fecha de implantación
Mod. 12: Ficha de información sobre publicaciones seriadas.	Base de datos.	Mensual, en los diez días siguientes al periodo de referencia.	Dirección General de Acción Social (Subdirección General de Programas de Servicios Sociales).	A la firma.
Mod. 13: Ficha de información sobre documentos.	Base de datos.	Mensual, en los diez días siguientes al periodo de referencia.	Dirección General de Acción Social (Subdirección General de Programas de Servicios Sociales).	A la firma.
Mod. 14: Formato de información sobre legislación. <i>Fichero de minusválidos</i>	Base de datos.	Puntualmente, cuando se tenga información.	Dirección General de Acción Social (Subdirección General de Programas de Servicios Sociales).	A la firma.
Mod. 15: Tablas agregadas de valoración y reconocimiento de la condición del minusválido. <i>Seguimiento presupuestario de la gestión del INSERSO (Seguridad Social)</i>	Gestión. Base de datos.	Mensual, dentro de los diez días siguientes al periodo de referencia.	INSERSO (Subdirección General de Servicios Técnicos).	A la firma.
Mod. 16 <i>Datos de gestión de actividades y servicios del INSERSO (Seguridad Social)</i>	Gestión. Estadística.	Trimestral, en los diez días siguientes al periodo de referencia.	INSERSO (Subdirección General de Administración y Análisis Presupuestario).	A la firma.
Mod. 17	Gestión. Estadística.	Trimestral, en los quince días siguientes al periodo de referencia.	INSERSO (Dirección General).	A la firma.

ANEXO II

Equipamiento y configuración técnica del terminal que se facilitará a la Comunidad Autónoma de Cataluña

Cantidad	Descripción
2	Micra-30 con 256 KB. Diskette 360 KB salida comunicaciones RS-232. Sistema operativo MS-2 y Basic.
2	Pantalla monocroma 12" y teclado.
2	Disco duro de 20 MB + ampliación 128 KB de memoria.
2	Ampliación de 256 KB de memoria.
2	Impresora «Matricial» gráfica, 150 CPS y calidad correo.
1	Base de datos DBASE III Plus.
2	Tarjeta de anulación y placa de transmisión.

28671 RESOLUCION de 10 de noviembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo «Quinta de Salud La Alianza».

Visto el texto del Convenio Colectivo «Quinta de Salud La Alianza», que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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 de Trabajo, 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, 10 de noviembre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO «QUINTA DE SALUD LA ALIANZA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª ÁMBITO

Artículo 1.º *Ámbito 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 *Ámbito 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 las de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia.

b) El personal directivo que ocupe los cargos de Director general, 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 *Ámbito territorial*.—El Convenio será de aplicación a todos los Centros asistenciales de «La Alianza» que se relacionan a continuación:

Provincia de Barcelona:

Hospital de Barcelona y Clínicas de Vic, Sabadell, Sant Sadurní d'Anoia y Caldas de Montbuy.

Provincia de Tarragona:

Clínica de Tortosa.

Provincia de Lleida:

Clínicas de Lleida. Seo d'Urgell, Tremp y Vielha.

Provincia de Girona:

Clínica de Girona.

Provincia de Huesca:

Sanatorio de Boltaña.

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

Art. 4.º *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1988.

Art. 5.º *Duración*.—La duración de este Convenio será de dos años, a contar desde la entrada en vigor, por lo que concluirá el día 31 de diciembre de 1989.

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 escrito 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 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 X 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 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, remita 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: Doña Sara Mulet Pérez, doña Celia Sabarich Coll, don Miguel Gervilla Pozo, don Josep Casadesus Masnou, doña Montse Olmo Martínez y doña Maite Becerra Ruiz.

Suplentes: Doña Natividad Tripliana Pons, doña Eva Jiménez Donisa, don Joan Carles Gispert Cases y don José Expósito Alonso.

Por la Entidad:

Titulares: Don Luis Jaureguizar Rodríguez, don Juan Orriols Mairal, don Sebastián Castells Casellas, don Antonio Munsó Prats, don Joaquín Sabatés Llaguna y doña Mercedes Rosell Estruga.

Suplentes: Don Carlos Rodríguez Benet y don Estanislao Saló de la Iglesia.

El domicilio de la Comisión Paritaria será la avenida 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 cuarenta 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 Intercéntricos 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 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 seis cambios al mes.

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 de 31 de enero del año siguiente.

Los festivos que no se disfruten por necesidades de 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, disfrutarán de un

descanso intermedio de cuarenta y cinco minutos, formando parte de la jornada. Para el personal cuya jornada continuada sea inferior a ocho horas y superior a cinco horas, el descanso intermedio será de veinte minutos, formando asimismo parte de la jornada.

Art. 15. *Vacaciones.*-La duración del periodo 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.ª 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. No obstante lo expuesto, los trabajadores podrán disfrutar de las vacaciones en cualquier mes del año, fuera del periodo vacacional establecido en este punto.

2.ª 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.ª Se referirán siempre al año natural.

4.ª 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 seis o más, y a la unidad inferior, si es de cinco o menos.

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

6.ª Cuando la Entidad solicite de algún empleado el disfrute de las vacaciones fuera del periodo 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 permiso 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 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: Los trabajadores disfrutarán de tres días retribuidos al año por asuntos propios, sin justificar.

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

i) Los trabajadores disfrutarán de diez días hábiles al año para la realización de sus estudios y exámenes relacionados con la Sanidad. Dichos días serán retribuidos a salario normal u ordinario.

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

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

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

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

Parte de baja y alta o parte de visita médica.

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

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

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

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

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

b) En caso de bajas de más de cuarenta y ocho horas:

Además del aviso de no asistencia al trabajo, expresado en el apartado a), se deberá justificar la ausencia, inexcusablemente con 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 nueve 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, respetándosele 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 consecuencias 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 el cambio progresivo del uniforme actual por otro de tipo pijama, de color blanco, con anagrama o distintivo de la Institución. En los Departamentos especiales, se adoptará el color adecuado a los mismos.

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 un año 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 reingreso en el plazo indicado causará baja definitiva en la Empresa.

Si la vacante producida fuere de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario asignado a ésta o 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. Los trabajadores tendrán 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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno solo de los progenitores para el caso de que ambos trabajen en la Institución.

3. Los trabajadores que se hallen en la situación a que se refiere el apartado anterior podrán solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

4. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destinan 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. El derecho de lactancia podrá ser ejercitado por el padre, si la madre renuncia a él, siempre que ambos cónyuges trabajen en el mismo Centro.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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 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 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, quimioterapia 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.

3. La Entidad tomará las medidas adecuadas para eximir a las trabajadoras embarazadas de tareas que puedan suponer riesgo para la gestación.

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 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.

4. El personal contratado a horario reducido por la aplicación de la modificación horaria, tendrán preferencia para cubrir las bajas y permisos de larga duración.

Art. 24. *Periodos de prueba*.—El periodo 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 periodo 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 periodo 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. Las vacantes producidas en cada Centro se cubrirán preferentemente por personal fijo del propio Centro, en su defecto, por personal fijo de la Institución, y de no cubrirse por ninguno de los anteriores turnos, se podrá acudir a la contratación externa.

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 vacante.

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 formaran 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 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 permanezca 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 contractuales pactadas.

10. En 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 efectuará por antigüedad.

11. Todos aquellos trabajadores que hayan prestado servicios en la Institución, con carácter temporal (excepto los contratados para sustituir interinamente a otro, con expresión de nombre y circunstancias del sustituido), y acumulen un periodo de servicios superior a tres años, aunque sean discontinuos, pasarán a ser fijos de plantilla.

12. Cualquier trabajador no fijo en plantilla que pase a formar parte de ella por interinaje, jubilación anticipada o cualquier otra causa justificada, ocupará la última vacante después del habitual corrimiento de turnos.

13. Se conviene la constitución de una Comisión Mixta, integrada por ocho miembros de la Dirección de la Empresa y ocho de la representación trabajadora, debiendo por parte de éstos asistir a las reuniones dos representantes del Centro de trabajo y categorías afectados, con la función de realizar programas de formación profesional, seguimiento de los mismos y valoración de los puestos de trabajo. Para la realización de su cometido esta Comisión dispondrá de 8.000.000 de pesetas durante la vigencia del presente Convenio.

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 periodos 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 personal que desempeñe el puesto de trabajo de Técnico de Laboratorio o Radiología y mientras la legislación lo permita, mantendrá su actual puesto de trabajo. La Institución facilitará los medios necesarios a fin y efecto de que este personal, si así lo desea, pueda efectuar los cursos para acceder a la titulación suficiente para el desempeño de los referidos puestos de trabajo.

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 de 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 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 periodos en que el empleado haya permanecido en excedencia o aquellos en que el contrato haya permanecido en suspenso (invalidez provisional o permanente).

3. El plus de vinculación se abonará mensualmente, y también se abonará con motivo de las gratificaciones de 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. Los puestos de trabajo de limpieza de laboratorio, citotóxicos, limpieza de quirófanos, necropsias, lavadero y recogida de basuras percibirán un complemento específico de puesto de trabajo de 5.290 pesetas mensuales, que se abonarán por cada día que presten servicios en los puestos de trabajo que dan lugar al devengo.

Art. 31. *Plus de especialidad.*—El personal de las categorías de Practicantes, Enfermeras, ATS y Auxiliares de Clínica que presten servicios en quirófanos, laboratorios de análisis clínicos, radioelectrología, fisioterapia, quimioterapia, 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 puesto de trabajo en jornada completa se indica en el anexo III.

Art. 32. *Plus de nocturnidad.*—El plus de nocturnidad se abonará en 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 1.252 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, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Los trabajadores tendrán cinco minutos de tolerancia 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.....	7.372	6.185
Ayudante técnico sanitario.....	6.185	4.995
Resto del personal.....	4.995	3.795

SECCIÓN 7.^a INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

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 2.071 pesetas a los trabajadores que efectúen el turno continuado, y de 4.140 pesetas 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: 2.071 pesetas dieta completa, y de 1.035 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 el 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 y sus especialidades, el importe de la matrícula con el tope máximo que no podrá exceder de 34.903 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 29.777 pesetas, aunque el importe de dicha matrícula fuera mayor.

Para cursos especiales, por el valor de varios cursillos anuales, hasta un máximo de 12.936 pesetas.

3. Será requisito para tener derecho a la subvención justificar la matrícula correspondiente; presentarse 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. Tendrán derecho a acogerse a los mencionados beneficios aquellos empleados contratados temporalmente con más de seis meses de antigüedad.

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 periodo de prácticas percibiendo el sueldo correspondiente a su graduación militar. Los beneficios de este artículo se extienden durante un periodo 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 y mientras permanezca en dicha situación.

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

3. El personal con hijos disminuidos físicos o psíquicos, según los baremos establecidos por el Instituto Catalán de Asistencia y Servicios Sociales, percibirá una ayuda mensual de 9.000 pesetas en razón de educación y atención especial que precisa.

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 debida notificación 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 idénticas garantías que los miembros del Comité de Empresa. La condición de Delegados Centrales Sindicales deberá ser acreditada documentalmente.

4. Los accidentes que puedan sufrir los miembros de los Comités de Empresa durante el tiempo destinado a las labores propias de los mismos tendrán la consideración de accidente de trabajo.

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, un Vicepresidente, un Secretario y 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 medio 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 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 dos 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—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, personal auxiliar y subalterno de la Entidad.

Segunda.—Todos los empleados tendrán derecho a jubilarse a los 64 años de edad en tanto siga vigente la normativa que regula la jubilación a tal edad y con los beneficios contemplados en la misma.

Tercera.—Para 1989 se establece un incremento en todos los conceptos económicos, salvo guarderías, plus de especialidad y nocturnidad, en un porcentaje equivalente al IPC de 1988 más 1,5 por 100.

Para ese año, el plus de especialidad se incrementará en 2.800 pesetas mensuales para los ATS, y en 2.400 pesetas mensuales para los Auxiliares.

El plus de nocturnidad para 1989 se incrementará en 4.500 pesetas mensuales para los ATS, y en 4.100 pesetas mensuales para los Auxiliares.

Además de los incrementos citados anteriormente, se efectuará otro, de carácter físcal, por paga, de 2.000 pesetas mensuales para los ATS, y de 1.500 pesetas mensuales para el resto del personal.

Cuarta.—para el caso de que el IPC en 1989 superase el 5,8 por 100, se efectuará una revisión del incremento porcentual habido en ese año, consistente en la diferencia entre ese 5,8 por 100 y el porcentaje que se alcanzase en 1988, revisión que tendrá efectos de 1 de enero de 1988.

Quinta.—Ambas representaciones delegan en la Comisión Paritaria para que, en reunión que se celebrará en enero de 1989, pueda estudiarse y acordarse, en su caso, en orden a vacaciones de Navidad y Semana Santa de 1989.

ANEXO I

Tabla salarial

De enero a diciembre de 1988

Categoría profesional	Dedicación Horas	Salario mínimo del Convenio
		Pesetas
Médico Jefe Servicio	Hasta 12	93.872
Médico Jefe Servicio	Hasta 18	97.202
Médico Jefe Servicio	Hasta 24	107.083
Médico Jefe Servicio	Hasta 36	112.119
Médico Jefe Servicio	Más de 36	113.721
Médico titular y Farmacia	Hasta 12	88.952
Médico titular y Farmacia	Hasta 18	92.287
Médico titular y Farmacia	Hasta 24	102.161
Médico titular y Farmacia	Hasta 36	107.197
Médico titular y Farmacia	Más de 36	108.801
Médico Ayudante máxima	Hasta 12	86.354
Médico Ayudante máxima	Hasta 18	89.688
Médico Ayudante máxima	Hasta 24	99.563
Médico Ayudante máxima	Hasta 36	104.598
Médico Ayudante máxima	Más de 36	106.201
Médico Ayudante media	Hasta 12	65.577
Médico Ayudante media	Hasta 18	68.909
Médico Ayudante media	Hasta 24	78.785
Médico Ayudante media	Hasta 36	83.820
Médico Ayudante media	Más de 36	85.421
Médico Ayudante mínima	Hasta 12	60.381
Médico Ayudante mínima	Hasta 18	63.717
Médico Ayudante mínima	Hasta 24	73.590
Médico Ayudante mínima	Hasta 36	78.625
Médico Ayudante mínima	Más de 36	80.225
Médico Ayudante (becario)	Hasta 12	52.587
Médico Ayudante (becario)	Hasta 18	55.921
Médico Ayudante (becario)	Hasta 24	65.797
Médico Ayudante (becario)	Hasta 36	68.832
Médico Ayudante (becario)	Más de 36	72.433

Categoría profesional	Salario mínimo del Convenio
	Pesetas
Jefe de Enfermería	108.247
Subjefe de Enfermería	107.607
Supervisora	106.969
ATS	105.107
Comadronas	105.107
Fisioterapeuta	105.107
Asistente(a) Social	105.107
Auxiliar de Clínica	87.046
Auxiliar Sanitario	86.553
Mozos de Clínica	86.553
Conductor de Ambulancia	94.599
Portero y Ordenanza	86.553
Conserje	89.984
Conductor y Maquinista Lavadero	88.878
Ingeniero técnico	109.630
Jefe de Taller	111.411
Oficial de primera de Oficio	94.599
Oficial de segunda de Oficio	88.878
Oficial de tercera de Oficio	84.949
Peones	81.949
Aprendiz de tercer año	78.004
Aprendiz de segundo año	69.014
Aprendiz de primer año	60.842
Encargados	91.021
Limpiadoras	81.094
Costureras, Planchadoras, Lavanderas	82.166
Telefonistas	84.345
Jefe de Cocina	91.240
Cocinero de primera	88.607
Cocinero de segunda	85.735
Cocinero de tercera	84.220
Ayudante de cocina	83.085
Camareros(as)	82.166
Pinches	81.949
Jefe de Sección Administrativo de Clínica	107.528
Jefe de Negociado Administrativo de Clínica	102.084
Oficial de primera Administrativo de Clínica	97.855
Oficial de segunda Administrativo de Clínica	93.745
Auxiliar de Administrativo de Clínica	88.846

ANEXO II

Plus de vinculación

Tiempo de servicio	Importe pesetas	
	Anual	Mensual
Un año y un día	6.003	428,77
Dos años y un día	12.007	857,65
Tres años y un día	18.010	1.286,44
Cuatro años y un día	24.014	1.715,31
Cinco años y un día	30.017	2.144,09
Seis años y un día	35.756	2.553,97
Siete años y un día	41.240	2.945,70
Ocho años y un día	46.463	3.318,81
Nueve años y un día	51.425	3.673,23
Diez años y un día	56.129	4.009,19
Once años y un día	60.573	4.326,66
Doce años y un día	64.758	4.625,57
Trece años y un día	68.680	4.905,71
Catorce años y un día	72.319	5.165,65
Quince años y un día	75.956	5.425,42
Dieciséis años y un día	79.594	5.685,29
Diecisiete años y un día	83.235	5.945,31
Dieciocho años y un día	86.870	6.204,99
Diecinueve años y un día	90.509	6.464,93
Veinte años y un día	94.147	6.724,79
Veintiún años y un día	97.784	6.984,55
Veintidos años y un día	101.422	7.244,40
Veintitrés años y un día	105.060	7.504,26
Veinticuatro años y un día	108.700	7.764,28
Veinticinco años y un día	112.340	8.024,31
Veintiséis años y un día	115.975	8.283,91
Veintisiete años y un día	119.614	8.543,85
Veintiocho años y un día	123.253	8.803,79
Veintinueve años y un día	126.888	9.063,45
Treinta años y un día	130.526	9.323,31
Treinta y un años y un día	134.167	9.583,34

Tiempo de servicio	Importe pesetas	
	Anual	Mensual
Treinta y dos años y un día	137.805	9.843,19
Treinta y tres años y un día	141.443	10.103,05
Treinta y cuatro años y un día	145.082	10.362,98
Treinta y cinco años y un día	148.720	10.622,85
Treinta y seis años y un día	152.358	10.882,69
Treinta y siete años y un día	155.998	11.142,73
Treinta y ocho años y un día	159.635	11.402,48
Treinta y nueve años y un día	163.273	11.662,33
Cuarenta años y un día	166.912	11.922,27

ANEXO III

Plus de especialidad

	Importe pesetas
<i>De enero a diciembre de 1988</i>	
ATS y Enfermeras	9.539
Auxiliares clínica	7.775
<i>De enero a diciembre de 1989</i>	
ATS y Enfermeras	12.339
Auxiliares clínica	10.175

ANEXO IV

Plus de nocturnidad

	Importe pesetas
<i>De enero a diciembre de 1988</i>	
ATS y Enfermeras	16.369
Auxiliares clínica, Mozos clínica y Porteros	13.053
<i>De enero a diciembre de 1989</i>	
ATS y Enfermeras	20.869
Auxiliares clínica, Mozos clínica y Porteros	17.153

ANEXO V

Horas extraordinarias

De enero a diciembre de 1988

(Precio hora)

	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	832	870	900	928
Auxiliares clínica, Mozos clínica, Porteros y Ordenanzas	601	640	667	696
Costureras, Planchadoras, Lavanderas, Camareras y Pinches	558	597	626	652
ATS y Enfermeras con especialidad	897	933	961	991
Auxiliares clínica con especialidad	647	686	715	745
Maquinista lavadero	606	646	675	705
Auxiliares administrativos	612	652	680	711
Oficiales 2.ª administrativos	647	686	715	745
Oficiales 1.ª administrativos	677	715	744	770
Conserjes	624	662	691	719
Conductores ambulancia	716	757	785	816
Conductores	606	646	675	705
Jefe de Sección administrativo	745	788	818	848
Jefe de Negociado administrativo	707	747	776	802
Ayudante cocina	567	601	652	679

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 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:

	Puntos
Bachillerato elemental o EGB	1
Bachillerato superior o BUP	2

Por expediente académico:

	Puntos
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):

	Puntos
Obtenido en cursos de dos años de duración	8
Obtenido en cursos de un año de duración	4
Obtenido en cursos de menos de un año	1

Por cursillos de formación continuada:

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

2. Baremo por experiencia profesional-antigüedad:

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

3. Baremo por conocimientos teóricos y prácticos:

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

4. Baremo por características de personalidad:

Por regularidad en la asistencia:

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

Por puntualidad:

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

Por conducta y trato:

	Puntos
De acuerdo con la valoración que realicen sus Jefes inmediatos se le concederá un máximo de	9

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.

	Puntos
Número máximo alcanzable	15
Número mínimo exigible	8

ANEXO VII

Nuevos salarios facultativos, según horas de dedicación

Categoría profesional	Horas de dedicación semana	Salario mínimo del Convenio	Complemento de docencia	Gratificación extrasalarial	Total
Médico Jefe de Departamento	40	212.813	19.854	11.893	244.560
Médico Jefe de Servicio	40	212.813	19.854	-	232.667
Médico Jefe de Sección o Jefe clínico	40	181.722	15.919	-	197.641
Médico adjunto	40	161.268	13.022	-	174.290
Médico ayudante	40	105.165	-	-	105.165
Médico becario	40	68.196	-	-	68.196

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

28672 *RESOLUCION de 3 de mayo de 1988, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologa una pantalla marca «Philips», modelo VP 140, fabricada por «Philips Electronics Industries Taiwan, LTD.», en su instalación industrial ubicada en Tao-Yuang (Taiwan).*

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «Philips Informática y Comunicaciones, Sociedad Anónima», con domicilio social en Lagasca, 64, municipio de Madrid, provincia de Madrid, referente a la solicitud de homologación de una pantalla, fabricada por «Philips Electronics Industries Taiwan, LTD.», en su instalación industrial ubicada en Tao-Yuang (Taiwan);

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 General de Ensayos y de Investigaciones, mediante informe con clave 79.038, la Entidad Colaboradora «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TMPCHPEIIA01TP, han hecho constar, respectivamente, que el modelo presentado cumple 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 el citado producto, con el número de homologación que se transcribe GPA.0234, con caducidad el día 22 de diciembre de 1988, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, un certificado de conformidad con la producción, el día 22 de diciembre 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 en pantalla.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «Philips», modelo VP 140.

Características:

Primera: 14.
Segunda: Alfanumérica/gráfica.
Tercera: Policroma.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 3 de mayo de 1988.—El Director general, José Luis Bozal González.

28673 *RESOLUCION de 3 de mayo de 1988, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se modifica la de 9 de diciembre de 1986 que homologa cuatro teclados marca «Olivetti», modelos ANK 2402, ANK 2410, ANK 2411, NKB 2448, fabricados por «Olivetti», en su instalación industrial ubicada en Scarmagno (Italia).*

Vista la petición presentada por la Empresa «Hispano Olivetti, Sociedad Anónima», con domicilio social en Ronda de la Universidad, 18, de Barcelona, por la que solicita que la Resolución de fecha 9

de diciembre de 1986 por la que se homologan cuatro teclados, marca «Olivetti», modelos ANK 2402, ANK 2410, ANK 2411 y NKB 2448, sean aplicables a los modelos ANK 2510, ANK 2511 y ORS 575 ANK; Resultando que las características, especificaciones y parámetros de los nuevos modelos no suponen una variación sustancial con respecto a los modelos homologados;

Vistos el Real Decreto 1250/1985, de 19 de junio, y la Orden del Ministerio de Industria y Energía, de 23 de diciembre de 1985.

Esta Dirección General ha resuelto:

Modificar la Resolución de 9 de diciembre de 1986 por la que se homologan los teclados marca «Olivetti», modelos ANK 2402, ANK 2410, ANK 2411 y NKB 2448, con la contraseña de homologación GTE-0155, para incluir en dicha homologación los modelos de teclados cuyas características técnicas son las siguientes:

Marca «Olivetti», modelo ANK 2510.

Características:

Primera: Combinado.
Segunda: Qwerty.

Marca «Olivetti», modelo ANK 2511.

Características:

Primera: Combinado.
Segunda: Qwerty.

Marca «Olivetti», modelo ORS 575 ANK.

Características:

Primera: Combinado.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 3 de mayo de 1988.—El Director general, José Luis Bozal González.

28674 *RESOLUCION de 3 de mayo de 1988, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se modifica la de 2 de noviembre de 1987, que homologa dos impresoras marca «Olivetti», modelos TH 760 y ETV 210 S, fabricados por «Hermes Precisa Internacional, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Yverdon-Les-Bains (Suiza).*

Vista la petición presentada por la Empresa «Hispano Olivetti, Sociedad Anónima», con domicilio social en ronda de la Universidad, 18, de Barcelona, por la que solicita que la Resolución de 2 de noviembre de 1987 por la que se homologan dos impresoras marca «Olivetti», modelos TH 760 y ETV 210 S, sea aplicable a los modelos TH 760/S y PR 820;

Resultando que las características, especificaciones y parámetros de los nuevos modelos no suponen una variación sustancial con respecto a los modelos homologados;

Visto el Real Decreto 1251/1985, de 19 de junio,

Esta Dirección General ha resuelto:

Modificar la Resolución de 2 de noviembre de 1987 por la que se homologan las impresoras marca «Olivetti», modelos TH 760 y ETV 210 S, con contraseña de homologación GIM-0271, para incluir en dicha homologación los modelos de impresoras, cuyas características técnicas son las siguientes:

Marca y modelo: «Olivetti», TH 760/S.

Características:

Primera: 40 x 36.
Segunda: 60.
Tercera: Continuo/discreto.