

En la jornada diaria, cuando ésta sea partida, el horario deberá ser establecido de modo que las clases estén agrupadas en dos bloques, como máximo.

Art. 9.º *Horas extraordinarias.*—El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Cada hora extraordinaria se abonará con el 75 por 100 de recargo y el precio de la misma será el que resulte para cada trabajador, según su categoría laboral, de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base mensual} + \text{complemento antigüedad} \times 15 \text{ pagas} \times \text{X } 1,75 \text{ incremento/h}}{273 \text{ días laborables} \times \frac{\text{jornada semanal}}{6}}$$

Art. 10. *Vacaciones.*—Todo el personal disfrutará de un mes de vacaciones, preferentemente en verano.

También disfrutará de vacaciones retribuidas el día anterior a Navidad (Nochebuena) y el Sábado Santo. Si las Jefaturas de Tráfico dispusieran exámenes de aspirantes a conductores en cualquiera de los días apuntados, el empresario señalará, discrecionalmente, otro día de descanso dentro de la semana correspondiente.

El periodo de vacaciones será comunicado al trabajador con dos meses de antelación como mínimo.

RETRIBUCIONES

Art. 11. *Tablas salariales.*—Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1981, los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán, en concepto de salario base, complemento y antigüedad, las cantidades que se especifican en las tablas que van incluidas.

Art. 12. *Complemento de antigüedad.*—La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, superar más del 10 por 100 de los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco años o más.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base. Lo dispuesto anteriormente se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Art. 13. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, consistentes cada una de ellas en el importe del salario base más los complementos de Convenio y antigüedad, pudiendo ser prorrateadas en las doce mensualidades.

Art. 14. *Paga de beneficios.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán una paga de beneficios consistente en el importe del salario base más complementos de Convenio y antigüedad, pudiendo ser prorrateada en las doce mensualidades. Esta paga se abonará durante el mes de marzo de cada año natural.

Art. 15. *Plus de residencia.*—Los trabajadores en Ceuta, Melilla y Canarias percibirán en 1981 un plus de residencia cuyo importe será igual al percibido por el mismo concepto durante el año 1980.

Art. 16. *Premios por exámenes.*—El Profesor de clases teóricas recibirá, en concepto de incentivo, la cantidad de 100 pesetas por cada alumno que apruebe esta fase de examen la primera vez que lo realiza; el Profesor de clases prácticas recibirá, en concepto de incentivo, la cantidad de 300 pesetas cuando el alumno apruebe las fases a él encomendadas en el curso del primer expediente.

Art. 17. *Premio de jubilación.*—En virtud de lo previsto en el párrafo segundo de la disposición adicional 5.ª del Estatuto de los Trabajadores, queda pactado por medio del presente Convenio que la jubilación del personal afectado por el mismo queda fijada a los sesenta y cinco años de edad. Siempre que haya cotizado a la Seguridad Social durante un periodo de diez años.

Al producirse la jubilación, todo trabajador que tuviere quince años de antigüedad en la Empresa percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades, más una por cada fracción de cinco años que exceda de los quince de referencia.

DERECHOS SINDICALES

Art. 18. *Derechos sindicales.*—Además de los derechos establecidos por la Ley, que aseguran la libertad de acción sindical en las Empresas, se acuerda:

a) Los trabajadores tendrán derecho a utilizar los locales del centro de trabajo para la celebración de asamblea siempre que se cumplan las disposiciones de los artículos 77 al 80, ambos inclusive, del Estatuto de los Trabajadores.

b) En cada centro de trabajo deberá existir, en lugar visible, un tablón de anuncios sindicales.

c) Los trabajadores en activo que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o nacional en órgano directivo ten-

drán derecho a excedencia especial mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

d) Los trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria o Comisión Negociadora de Convenios tendrán derecho a ausentarse de su trabajo, previo aviso y justificación, sin dejar de percibir su remuneración habitual, para participar en las reuniones. Dichos trabajadores no podrán ser despedidos durante el periodo de las reuniones o negociaciones en las que tomen parte, ni antes de los cuarenta y cinco días siguientes de finalizar éstas.

e) Ningún afiliado a una Central Sindical será sancionado disciplinariamente sin que sea informado el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 19. *Comisión Paritaria.*—En el término de un mes, a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por dos representantes de cada Sindicato firmante de este Convenio, e igual número de representantes por parte empresarial. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Mediación entre las partes.
- Cualquier otra que las leyes le otorguen.

La Comisión se reunirá cuantas veces lo solicite el 80 por 100 de cada una de las partes.

Art. 20. *Situación más beneficiosa.*—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengán abonando los centros a la entrada en vigor del Convenio, siempre que las mismas no tengan el concepto de salario base o plus de antigüedad. La remuneración total que a la entrada en vigor del Convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo no podrá ser reducida por las aplicaciones de las normas que en éste se establezcan.

Con respecto a las demás situaciones, serán respetadas, en todo caso, las más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores, en virtud de normas previas al presente Convenio.

Art. 21. *Derecho supletorio.*—Queda derogado cuanto en la Ordenanza Laboral vigente y en los Convenios, Laudos y pactos anteriores esté en contradicción con lo acordado en el presente Convenio. Para lo no especificado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, en la Ordenanza Laboral, Convenios Colectivos y Laudos anteriores.

Art. 22. *Enseñanza gratuita.*—El cónyuge e hijos de los trabajadores de autoescuelas que no estén emancipados tendrán derecho a la enseñanza gratuita en la fase teórica, para la obtención de un permiso de conducir de cualquiera de las categorías que tengan previsto el aprendizaje de esta materia.

Art. 23. *Reducción de plantilla.*—Los trabajadores de autoescuelas que realicen su labor en ellas en régimen de plena dedicación tendrán preferencia de permanencia en la Empresa, en el supuesto de una aplicación por ésta de una reducción de plantilla.

Tablas salariales para 1981

Categoría	Salario base	Complemento	Total	Trienio
Director:				
a)	27.138	—	27.138	1.899
b)	10.178	—	10.178	712
Profesor prácticas	33.470	—	33.470	2.343
Profesor teórica	31.661	—	31.661	2.216
Jefe Administrativo	30.532	9.384	39.916	2.137
Jefe de Negociado	25.771	7.843	33.614	1.804
Oficial Administrativo	24.331	7.745	32.076	1.703
Auxiliar Administrativo	24.331	3.743	28.074	1.703
Aspirante	14.973	1.248	16.221	1.048
Ordenanza	24.331	4.991	29.322	1.703
Mecánico	24.331	4.991	29.322	1.703
Lavacoches	24.331	3.743	28.074	1.703
Conductor	24.331	4.991	29.322	1.703
Limpieza	24.331	3.743	28.074	1.703
Botones	14.973	1.248	16.221	1.048

21525

RESOLUCION de 14 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para «Quinta de Salud La Alianza».

Visto el texto del Convenio Colectivo para «Quinta de Salud La Alianza» y su personal suscrito por representaciones de la Dirección y de dicho personal el día 17 de junio de 1981 y presentado en este Departamento con fecha 7 de julio de 1981 en debida forma por figurar la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo; y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario,

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

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

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

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

Madrid, 1.º de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Abiardonado.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION 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 y de Hospitalización y Asistencia.

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

c) El personal perteneciente al «Hospital del Sagrado Corazón», 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 Sadurní D'Anoia.

PROVINCIA DE TARRAGONA

Clinica de Tortosa.

PROVINCIA DE LLEIDA

Clinicas de Lleida, Seo D'Urgell, Tremp, Viella.

PROVINCIA DE GIRONA

Clinicas de Girona, La Bisbal.

PROVINCIA DE HUESCA

Sanatorio de Boltaña.

SECCION 2.ª VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, RESCISION Y REVISION

Art. 4.º *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1981.

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 1981.

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

Art. 7.º *Revisión o rescisión*.—La denuncia para la revisión o rescisión del presente Convenio deberá formularse 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.

SECCION 3.ª PRELACION DE NORMAS, ABSORCION Y COMPENSACION, VINCULACION A LA TOTALIDAD Y GARANTIA PERSONAL

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

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

2. No serán de aplicación entre las partes durante la vigencia de este Convenio las disposiciones de los Convenios Colectivos Sindicales de carácter local, comarcal, provincial o interprovincial, 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, 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, remitiera 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».

SECCION 4.ª COMISION PARITARIA

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

Por los trabajadores

Titulares: Jordi Angelats Ballonga, María Luisa Fuentes Mestre, Margarita Rodríguez Fernández, Josep María Casadesús Masnou, Luis Burget Izquierdo y Josefina Rodríguez Rodríguez.

Suplentes: Cinta Castella Faba, María Carmen Eroles Blonca, María Casadevall Pararols, Milagros Castro Rebellón, Francisco Saredin Mesonero y María Teresa Franquet Lucero.

Por la Entidad

Titulares: Luis Viza Badrina, Joan Orriols Mairal, Magi Casanyas Calmet, Josep Soleda Pujadas, Antonio Casas Puig y Agustín Merino Calvet.

Suplentes: Augusto Salazar Palau, Jaume Mercader Murcia, Josep Bonet Belart, Juan Comadrán Viladró, Lluís Savany Silvestre y Maria Feu Moix.

El domicilio de la Comisión Paritaria será: Calle San Antonio María Claret, número 135, Barcelona-25.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 13. *Jornada, horarios y cambios de turno*.—1. La jornada de trabajo será de mil ochocientas veintisiete horas anuales, distribuidas a razón de cuarenta y dos horas semanales.

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

3. La jornada de mil ochocientas veintisiete horas anuales pactada en este Convenio representa una disminución de setenta y siete horas anuales de trabajo respecto al Convenio anterior, con la finalidad de que los trabajadores afectados por el mismo tengan derecho a disfrutar descansos de fin de semana a razón de uno mensual, si bien podrán aplicar el disfrute de las mencionadas setenta y siete horas acumulándolas al período vacacional o en cualquier otra fórmula que se pudiera acordar por la Dirección. La opción para disfrutar un fin de semana al mes, o para acumular las setenta y siete horas al período vacacional, corresponderá siempre al trabajador. La determinación de las fechas en que se ejerciten las opciones indicadas, se efectuará en forma que queden suficientemente garantizadas las necesidades asistenciales del Centro. Cuando se opte por aplicar la reducción al disfrute de descanso en fin de semana se podrán acumular a este objeto los días que cada empleado tenga acreditados a su favor, correspondiente a días festivos del calendario no disfrutados.

4. Los empleados que por conveniencias propias precisen permutar su turno de trabajo en cualquier día laborable de lunes a viernes, 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.

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

frutarán 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 treinta días naturales y continuados, 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 junio a septiembre, ambos inclusive. El personal efectuará su opción por los turnos de vacaciones que prefiera, dentro de los quince días siguientes a la promulgación del plan, y la Entidad procurará atender las peticiones en forma compatible con las exigencias de la organización. Tendrán preferencia para el disfrute de las vacaciones elegidas, dentro de cada Departamento, Sección y turno de trabajo, los más antiguos en la Empresa.

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

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 treinta.

Mes ingreso	Factor	Días de vacaciones
Enero	1,00	1 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 períodos de prueba reglamentarios no se podrá disfrutar vacaciones nunca.

6.ª 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 cepte, las vacaciones tendrán una duración de treinta y cuatro días naturales.

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

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

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

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

c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos y hermanos: Dos días si el hecho que lo motiva acontece en el mismo municipio donde radica el trabajador o en los municipios colindantes; tres días cuando acontezca fuera de dichos municipios, pero en la provincia donde reside el trabajador; cuatro días si acontece en las provincias colindantes a la en 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 concederá para que el trabajador pueda efectuar determinadas gestiones que no admiten delegación en otra persona y que

coincidan con su horario de trabajo, como son la obtención o renovación del documento nacional de identidad, pasaporte o carné de conducir, u otros asuntos que deba atender personalmente, pudiendo exigir la Entidad el oportuno justificante del tiempo invertido en dichas gestiones.

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

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

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

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

Parte de baja y alta o parte de visita médica.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 17. Licencias.—1. Los empleados tendrán derecho a una licencia sin retribución, para atender asuntos propios, de un mínimo de un mes a un máximo de tres meses.

2. La Entidad podrá denegar la concesión de esta licencia cuando exista más de un 25 por 100 de empleados del Departamento y Sección de 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 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.

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 palmchado 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, al 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 máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

De querer el trabajador reincorporarse al trabajo al término de la excedencia, deberá comunicarlo a la Empresa con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que aquélla 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. 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 reingreso en la Empresa, que deberrá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

4. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad, que se ampliará a una hora cuando la empleada realice un turno de doce 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 detenidos o privados de libertad, por el tiempo que fuere, en el supuesto de sobreseimiento, sentencia firme absoluta o liberación sin imputación de responsabilidades, tendrán derecho a reincorporarse a la Empresa en la plaza que puedan cubrir idóneamente, respetándoles el salario que deberían percibir en la categoría que ostentaban, con derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en dicha categoría.

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.
- V.S.G.
- Glucemia.
- Urea.
- Sedimento de orina.

3. En los departamentos radiológicos se practicará recuento de hemáticas 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 «Papanicolau».

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 quirofanos en los que se efectúen radiografías, deberá proveérsele de gafas, guantes, delantales, pantallas de plomo y calzado especial y, en su caso, además de establecer los oportunos sistemas de control para medir la irradiación recibida, así como para conocer periódicamente el estado morfológico de la sangre y demás datos que se consideren necesarios para velar por su seguridad, para lo cual se utilizarán cámaras de ionización, películas y dosímetros, según las normas dictadas al respecto. Se efectuarán, al menos cada tres meses, los análisis y pruebas que se juzguen convenientes para salvaguardar la salud de los profesionales en relación con el trabajo que realizan.

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

CAPITULO III

Ingresos, ceses y promociones

Art. 23. *Contratación.*—Serán admisibles todas las formas de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores. La admisión de personal se efectuará de conformidad con las disposiciones vigentes y previo cumplimiento de las normas obligatorias. La Institución podrá someter a los aspirantes a ingresar en la plantilla a las pruebas prácticas y psicotécnicas que estime convenientes para comprobar su grado de preparación y aptitud.

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

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

- a) Tres meses, titulados de grado superior.
- b) Tres meses, para los titulados de grado medio y A.T.S.
- c) 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:

- a) Personal Técnico de grado superior, medio, A.T.S. y Administrativo: Un mes.
- b) 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.

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 del Personal del respectivo centro la existencia de vacantes.

4. Los candidatos a ocupar las plazas vacantes se someterán a las pruebas de suficiencia y aptitud que se establezcan por el Tribunal que designe en cada caso la Dirección de la Entidad. De dicho Tribunal formarán parte dos miembros elegidos por el Comité Intercentros de entre los Vocales de los distintos Comités o Delegados de Personal, en los que deberá concurrir una calificación profesional de la misma especialidad a la de la plaza a proveer, y con una categoría profesional igual o superior a la de la plaza vacante.

5. En cada prueba se fijarán las valoraciones por número de puntos, y se precisarán los mínimos exigibles 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.

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.

CAPITULO IV

Condiciones retributivas

SECCION 1.ª SALARIO MINIMO DEL CONVENIO

Art. 27. *Salario mínimo del Convenio.*—El salario mínimo de este Convenio será el que se indicará para cada categoría en el anexo I.

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

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

SECCION 2.ª COMPLEMENTOS PERSONALES DEL SALARIO

Art. 28. *Plus de vinculación.*—1. Los aumentos por tiempo de servicios establecidos en la Reglamentación de Trabajo aplicable quedarán constituidos por un plus de vinculación de las características que se regulan en la tabla del anexo II.

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

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

SECCION 3.ª COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 29. *Plus lavadero.*—Mientras no se modifique la actual organización del lavadero de ropa del Centro Asistencia 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 en la cuantía de 3.000 pesetas mensuales, que no se computará para el cálculo de ningún concepto retributivo.

Art. 30. *Plus de especialidad.*—El personal de las categorías de Practicantes, Enfermeras, A.T.S. y Auxiliares de Clínica que presten servicios en quirófanos, laboratorio de análisis clínicos, radioelectrología, fisioterapia, prematuros y pediatria, 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. 31. *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 periodo 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 periodo.

SECCION 4.ª COMPLEMENTOS DE CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán a los valores alzados que para cada categoría y tramos de antigüedad previstos se detallan en el anexo V de este Convenio.

SECCION 5.ª COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

Art. 33. *Gratificaciones extraordinarias junio y Navidad.*—1. Se abonarán serdas 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, la 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.

SECCION 6.ª COMPLEMENTOS SALARIALES EN ESPECIE

Art. 34. *Alojamiento y manutención.*—Atendido que las retribuciones que se pactan se hallan establecidas sin consideración a los beneficios de alojamiento y manutención que disfruta parte del personal, se conviene que aquellos empleados que disfruten de manutención y alojamiento en régimen total o parcial se les practicará mensualmente la deducción económica a la valoración de dichas retribuciones en especie, que será la siguiente:

	Interno	Semi-interno
Personal Técnico Superior	4.511	3.784
Ayudante Técnico Sanitario	3.784	3.056
Resto del personal	3.056	2.328

SECCION 7.ª INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Art. 35. *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 1.266 pesetas a los trabajadores que efectúen el turno continuado, y de 1.896 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. 36. *Dietas.*—Se abonarán dietas al personal que acredite derecho a las mismas, en las siguientes cuantías diarias:

Dieta completa, 1.266 pesetas; media dieta, 633 pesetas.

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

SECCION 8.ª MEJORAS DE LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PERCEPCIONES DE CARACTER ASISTENCIAL Y DE ACCION SOCIAL

Art. 37. *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. 38. *Premio de jubilación.*—1. Todos los empleados que se acojan voluntariamente a la jubilación antes de cumplir los sesenta y cinco años, o como máximo tres meses después de cumplir dicha edad, tendrán derecho a un premio de jubilación en 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. 39. *Ayuda para estudios.*—1. La Entidad subvencionará los estudios que efectúen los empleados para adquirir una formación técnica o profesional que sea de aplicación a actividades de la misma.

2. El importe de la subvención consistirá en la entrega de una cantidad a tanto alzado de la siguiente cuantía:

- Para cursos de Licenciatura de grado superior, 27.000 pesetas.
- Para cursos de licenciatura de grado medio, 23.000 pesetas.
- Para cursos especiales, por el valor de un cursillo anual hasta un máximo de 10.000 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 esas asignaturas del curso y aprobar, al menos, el 75 por 100 de tales asignaturas.

Art. 40. *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 de 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 objetos de conciencia, de acuerdo con la legislación vigente, y por un tiempo máximo equivalente al de la duración del Servicio Militar obligatorio que le hubiere correspondido realizar.

Art. 41. *Dote por matrimonio.*—Las trabajadoras que estuvieran prestando servicios en la Entidad con anterioridad al día 22 de abril de 1976, y cesen de prestar servicios por razón de contraer matrimonio, recibirán en concepto de dote una indemnización equivalente a tantas mensualidades de su base de cotización a la Seguridad Social como años de servicio haya prestado en la Entidad, con un máximo de seis.

Art. 42. *Subvención por asistencia a guarderías 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 haya 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 la permanencia en la guardería de los hijos menores, así como de las circunstancias personales que justifiquen la concesión del subsidio superior, y se reserva la facultad de practicar aquellas averiguaciones y comprobaciones conducentes a constatar la realidad de la situación que se subvenciona.

Art. 43. *Desayunos y meriendas.*—Todo el personal de la Entidad tendrá derecho a efectuar el desayuno o la merienda en el

servicio de hostelería existente en cada establecimiento, abonando por tal servicio el precio exclusivo del coste, sin incremento alguno.

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

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

Art. 44. *Subvención por economato.*—Ante la dificultad de disponer de Economato para el personal, en razón de la dispersión de los domicilios de los empleados, se acuerda una aportación de 50 pesetas mensuales, en favor del Economato que libremente han elegido los empleados para efectuar sus compras, y en el que han sido admitidos como socios.

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

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

Art. 45. *Cursillos de especialidades.*—«La Alianza» proseguirá en la organización de cursillos de especialidades para la formación profesional de sus empleados, a cuyo fin efectuará la correspondiente información. Los derechos de matrícula de dichos cursillos serán simbólicos y a ellos podrán asistir aquellos empleados que se hallen capacitados para recibir las enseñanzas de los mismos. La Entidad facilitará la asistencia a los cursillos, mediante la necesaria acomodación de los horarios de trabajo y la deberá notificar al Comité de Empresa.

CAPITULO V

Garantías sindicales

Art. 46. *Garantías sindicales y ejercicio del derecho de representación, información y reunión.*—1. En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con las mejoras y adiciones del presente capítulo.

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

Art. 47. *Comisión mixta del Comité de «La Alianza» y del «Hospital del Sagrado Corazón».*—Atendida la problemática surgida con motivo de la adquisición por la «Quinta de Salud La Alianza» del «Hospital del Sagrado Corazón», y la aspiración de los nuevos titulares de armonizar o más unificadamente posible las relaciones laborales de los empleados adscritos a sus distintos centros hospitalarios y asistenciales, se acuerda la creación de una Comisión mixta integrada por tres miembros del C. E. del «Hospital del Sagrado Corazón», y tres miembros del Comité de Empresa de la «Quinta de Salud La Alianza», de Barcelona, para que, conjuntamente con una representación de la Empresa, se puedan estudiar y encauzar los problemas que surgen por causa de la distinta regulación de las relaciones laborales de los empleados de ambos centros.

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

Art. 48. *Comités Intercentros.*—Se crea un Comité Intercentro de acuerdo con el artículo 83, número 3, del Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente articulado:

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

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

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

4. El Comité Intercentros elegirá un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, que serán reconocidos por la Empresa. Su elección y destitución lo será de acuerdo con el Reglamento que es el 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 Intercentro.

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.

CAPITULO VI

Faltas y sanciones

Art. 50. *Abuso de autoridad.*—Los trabajadores se reservan el derecho a formular sus reclamaciones que les puedan corresponder, en el supuesto de abuso de autoridad de los mandos. Barcelona, 17 de julio de 1981.

ANEXO I

Tabla salarial

	Salario mínimo del Convenio	Dedicación
Médico Jefe Servicio	57.035	Hasta 12 horas.
Médico Jefe Servicio	58.822	Hasta 18 horas.
Médico Jefe Servicio	64.780	Hasta 24 horas.
Médico Jefe Servicio	67.494	Hasta 36 horas.
Médico Jefe Servicio	68.351	Más de 36 horas.
Médico Titular y Farmacia	54.054	Hasta 12 horas.
Médico Titular y Farmacia	55.911	Hasta 18 horas.
Médico Titular y Farmacia	61.769	Hasta 24 horas.
Médico Titular y Farmacia	64.483	Hasta 36 horas.
Médico Titular y Farmacia	65.340	Más de 36 horas.
Médico Ayudante, máxima dedicación	52.465	Hasta 12 horas.
Médico Ayudante, máxima dedicación	54.322	Hasta 18 horas.
Médico Ayudante, máxima dedicación	60.180	Hasta 24 horas.
Médico Ayudante, máxima dedicación	62.884	Hasta 36 horas.
Médico Ayudante, máxima dedicación	63.751	Más de 36 horas.
Médico Ayudante, media dedicación	39.752	Hasta 12 horas.
Médico Ayudante, media dedicación	41.609	Hasta 18 horas.
Médico Ayudante, media dedicación	47.467	Hasta 24 horas.
Médico Ayudante, media dedicación	50.181	Hasta 36 horas.
Médico Ayudante, media dedicación	51.038	Más de 36 horas.
Médico Ayudante, mínima dedicación	36.574	Hasta 12 horas.
Médico Ayudante, mínima dedicación	38.431	Hasta 18 horas.
Médico Ayudante, mínima dedicación	44.289	Hasta 24 horas.
Médico Ayudante, mínima dedicación	47.003	Hasta 36 horas.
Médico Ayudante, mínima dedicación	47.860	Más de 36 horas.
Médico Ayudante (Becario)	31.806	Hasta 12 horas.
Médico Ayudante (Becario)	33.663	Hasta 18 horas.
Médico Ayudante (Becario)	39.521	Hasta 24 horas.
Médico Ayudante (Becario)	42.235	Hasta 36 horas.
Médico Ayudante (Becario)	43.092	Más de 36 horas.
A. T. S.	62.164	
Comadronas	62.164	
Auxiliar de Clínica	52.032	
Mozos de Clínica o Sanit.	51.730	
Conductores ambulancia	58.853	
Porteros y Ordenanzas	51.730	
Conserjes	53.829	
Conductores y Maquinistas lavadero	53.152	
Ingeniero técnico	65.850	
Jefe de taller	60.820	
Oficial primera de oficio	56.853	
Oficial segunda de oficio	53.152	
Oficial tercera de oficio	50.750	
Peones	48.914	
Aprendiz tercer año	48.500	
Aprendiz segundo año	41.000	
Aprendiz primer año	36.000	
Encargados	54.484	
Limpiadoras	48.390	
Costureras, Planchadoras, Lavanderas	49.047	
Telefonistas	50.379	
Jefe de Cocina	54.598	
Cocinero primera	52.968	
Cocinero segunda	51.229	
Cocinero tercera	50.303	
Camareras	49.047	
Pinches	48.914	
Auxiliar Administ. de Clínica	53.133	
Oficial segunda de Clínica	58.130	
Oficial primera de Clínica	58.844	

ANEXO II
Plus de vinculación

Tiempo de servicio	Importe pesetas	
	Anual	Mensual
1 año y 1 día	3.673	282,35
2 años y 1 día	7.348	524,71
3 años y 1 día	11.019	787,07
4 años y 1 día	14.692	1.049,42
5 años y 1 día	18.365	1.311,78
6 años y 1 día	21.876	1.562,57
7 años y 1 día	25.231	1.802,21
8 años y 1 día	28.427	2.030,50
9 años y 1 día	31.483	2.247,35
10 años y 1 día	34.340	2.452,85
11 años y 1 día	37.060	2.647,14
12 años y 1 día	39.619	2.829,92
13 años y 1 día	42.019	3.001,35
14 años y 1 día	44.246	3.160,42
15 años y 1 día	46.471	3.319,35
16 años y 1 día	48.696	3.478,28
17 años y 1 día	50.923	3.837,35
18 años y 1 día	53.148	3.796,28
19 años y 1 día	55.374	3.955,28
20 años y 1 día	57.600	4.114,28
21 años y 1 día	59.826	4.273,28
22 años y 1 día	62.051	4.432,21
23 años y 1 día	64.277	4.591,21
24 años y 1 día	66.503	4.750,21
25 años y 1 día	68.730	4.909,28
26 años y 1 día	70.954	5.068,14
27 años y 1 día	73.181	5.227,21
28 años y 1 día	75.407	5.386,21
29 años y 1 día	77.632	5.545,14
30 años y 1 día	79.858	5.704,14

ANEXO III
Plus de especialidad

	Importe — Pesetas
A. T. S. y Enfermeras	4.742
Auxiliares Clínica	3.792

ANEXO IV
Plus de nocturnidad

	Importe — Pesetas
A. T. S. y Enfermeras	8.400
Auxiliares Clínica, Mozos Clínica y Porteros	6.486

ANEXO V
Horas extraordinarias

	Precio hora hasta 10 años antigüedad	Precio hora de 11 a 20 años antigüedad	Precio hora de 21 a 30 años antigüedad
A. T. S. y Enfermeras	489	512	529
Auxiliares Clínica, Mozos Clínica, Porteros y Ordenanzas ...	353	376	393
Costureras, Planchadoras, Lavanderas, Camareras y Pinches ...	328	351	368
A. T. S. y Enfermeras con especialidad	527	549	566
Auxiliares Clínica con especialidad	381	404	421
Maquinista lavadero	357	380	397
Auxiliares administrativos	361	384	401
Oficiales 2.ª administrativos	381	404	421
Oficiales 1.ª administrativos	398	421	438
Conserjes	366	389	406
Conductores ambulancia	422	445	462
Conductores	357	380	397

ANEXO VI

Promociones A. T. S.

Valoración y baremo de las puntuaciones mínimas exigibles y máximas alcanzables para la provisión de vacantes de A. T. S. en aplicación de lo establecido en el 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	
Puntos			
1. Baremo por expediente académico:			
Por estudios generales:			
— Bachillerato elemental o EGB		1	
— Bachillerato superior o BUP		2	
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 o Ministerio de Sanidad y Seguridad Social.			
La titulación en especialidad será requisito indispensable para lo cobertura de plazas que lo requieran.			
— 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:			
— 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:			
Por cada año completo de antigüedad en la expedición del título de A. T. S.			2
Por cada año completo de antigüedad en la Empresa en cualquier categoría			2
Número máximo alcanzable		20	
3. Baremo por conocimientos teóricos y prácticos:			
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:			
— Por cada falta no justificada se deducirán 0,70 puntos, hasta un máximo de		3	
Por puntualidad:			
— Por cada aviso que le haya sido cursado por la Sección de Personal se le deducirá 1,5 puntos, hasta un máximo de		3	
Por conducta y trato:			
— De acuerdo con la valoración que realicen sus Jefes inmediatos se le concederá un máximo de puntos de		9	
Esta valoración será razonada y comunicada por escrito a los miembros del Comité que formen parte del Tribunal e irá firmada por el Secretario general o persona en quien delegue.			
Número máximo alcanzable		15	
Número mínimo exigible		8	