

das en su texto no repercutirá en una elevación de precios de los productos que comercializan.

Dado que el precio de las especialidades farmacéuticas son de fijación oficial, la incidencia en costos de las mejoras salariales que establece este Convenio deberán ser compensadas con un aumento progresivo de productividad del personal, que se compromete a realizarlo como contrapartida a las mejoras establecidas.

Art. 30. *Representación de los trabajadores.*—En cuanto a los sistemas de representación, número, modalidades y procedimientos electorales, así como garantías y derechos para los representantes de los trabajadores en la Empresa, dentro de los ámbitos contemplados por el presente Convenio, se estará a la normativa específica de aplicación en cada momento.

Art. 31. *Comisión Mixta.*—Se crea la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio, compuesta por un número igual de representantes de la Patronal y de la representación de los trabajadores admitida en la negociación, con la proporcionalidad, en cuanto a esta última, fijada en la Comisión Negociadora. Esta Comisión podrá utilizar asesores en cuantas materias crea oportunas. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Art. 32. Se manifiesta que en la negociación del presente Convenio la representación Patronal ha estado formada por la «Federación Nacional de Asociaciones Mayoristas de Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas y Productos Parafarmacéuticos» (FEDIFAR) y por la representación de los trabajadores las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (C.C. OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO).

Art. 33. *Procedimiento.*—Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta tendrán carácter de ordinario o extraordinario, según calificación de las partes firmantes.

Podrá convocar a la Comisión Mixta cualquiera de las partes firmantes mediante preaviso mínimo de quince días y deberán resolverse las consultas en un plazo de quince días.

Art. 34. *Funciones.*—Son funciones de esta Comisión Mixta:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento del Convenio en lo pactado.
3. A petición de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos que pudieran suscitarse de la aplicación del Convenio Colectivo.
4. Tendrá, asimismo, como finalidad preferente la de tratar de elaborar una normativa unificada del sector.

CAPITULO VIII

Disposiciones finales

Art. 35. *Concurrencia legislativa y derecho supletorio.*—Las normas del presente Convenio, en tanto en cuanto sean más favorables en su contenido a los trabajadores a quienes afectan, vienen a sustituir a cuantas disposiciones se hallan vigentes en la fecha de su entrada en vigor, sean o no concurrentes con las pactadas. En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo del Comercio de 24 de julio de 1971, modificada por la Orden del Ministerio de Trabajo de 4 de junio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 14) y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICION ACLARATORIA

A efectos estadísticos y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26, 5, del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración bruta anual pactada en este Convenio se entenderá referida a 1.909 horas para la jornada continuada y 1.961 horas para la jornada partida.

DISPOSICION TRANSITORIA

Con efectos y aplicación única y exclusivamente para el año 1982, podrá establecerse de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador los sistemas de jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años previstos en la legislación vigente en este momento.

DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio anula totalmente el anterior publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 3 de julio de 1981 y cuantas resoluciones y normas aclaratorias hayan podido dictarse posteriormente para su desarrollo.

17053

RESOLUCION de 18 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para el Instituto Nacional de Asistencia Social y su personal laboral

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para el Instituto Nacional de Asistencia Social y su personal laboral, suscrito por la representación de la Dirección del citado Organismo y por la representación del personal laboral del mismo el día 17 de marzo de 1982, y presentado en este Depar-

tamento con fecha 17 de mayo de 1982, figurando asimismo el preceptivo informe del Ministerio de Hacienda, según dispone el artículo 8, 2, de la Ley 44/1981, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, y documentación complementaria que tiene entrada con fecha 8 de junio de 1982, haciéndose constar expresamente en ella que todas las obligaciones originadas por la aplicación de esta negociación colectiva serán financiadas con la masa salarial total establecida en el susodicho informe del citado Ministerio de Hacienda. En su consecuencia, presentado el referido Convenio 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 (IMAC).

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

Madrid, 16 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

III CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA EL INSTITUTO NACIONAL DE ASISTENCIA SOCIAL Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de carácter jurídico-laboral existentes entre el Instituto Nacional de Asistencia Social y la totalidad de los trabajadores que en todo el ámbito estatal le prestan sus servicios, excepto País Vasco y Cataluña, con las exclusiones que se deriven de la legislación vigente.

Quedan asimismo excluidos los trabajadores de los Centros transferidos al INAS por Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre.

Art. 2.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos económicos y sociales se retrotraerán al 1 de enero de 1982.

Art. 3.º *Duración.*—La duración del presente Convenio se fija en un año a partir del 1 de enero de 1982; no quedará tácitamente prorrogado a falta de denuncia expresa, debiéndose reunir ambas partes para la nueva negociación, con un plazo mínimo de quince días previos a su vencimiento.

Art. 4.º *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores, individuales o colectivas más ventajosas a las que, para los respectivos supuestos, contemple este Convenio.

Art. 5.º *Órgano de aplicación.*—Como órgano de aplicación, conciliación, arbitraje y cumplimiento del Convenio, se crea una Comisión Paritaria dentro de los quince días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del mismo. Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros por cada una de las partes. Se reunirá una vez al trimestre o a requerimiento de una de las partes, previa presentación del orden del día.

CAPITULO II

Formación del personal

Art. 6.º *Perfeccionamiento profesional de los trabajadores.* Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores podrán asistir a cursos de formación profesional en el propio INAS o en otros Centros, de acuerdo con las siguientes normas:

Primera. Perfeccionamiento profesional organizado o propuesto por el Instituto.—En este caso, el trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en el número de horas necesario para la asistencia a las clases, sin menoscabo de remuneración. Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación, y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Dirección concederá un permiso de formación o perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes. El INAS correrá con los gastos ocasionados por los cursos a que hace referencia este articulado.

Segunda. Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por Centros no dependientes del Instituto.—En este caso, previa autorización de la Dirección, el trabajador podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada de trabajo sin merma alguna de sus haberes, y si el curso hubiera de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencia por todo el tiempo de duración del curso con derecho a reserva del

puesto de trabajo y percibo de haberes, cuando el curso no exceda de quince días hábiles.

Tercera. Cursos y estudios sin relación directa con el trabajo habitualmente desarrollado.—En caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con el trabajo habitualmente desempeñado tendrá derecho, siempre que no cause perjuicio a sus compañeros, a:

a) División de las vacaciones anuales, en el caso de necesidad justificada, para la realización de exámenes, pruebas de aptitud, etc.

b) Elegir el turno más beneficioso para realizar sus estudios, en caso de existencia de turnos de trabajo.

El INAS podrá, en cualquier momento, requerir al trabajador para que presente los oportunos justificantes del disfrute de los derechos a que hacen referencia los párrafos anteriores.

Entre los representantes de los trabajadores y la Dirección se negociará periódicamente el calendario de cursos de perfeccionamiento para las distintas categorías.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 7.º *Personal fijo*.—Es el contratado sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración.

Personal interino.—Es el personal interino el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de éste, procedente de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencia especial y cualquier otra causa que obligue al INAS a reservar una plaza al ausente.

El cese del personal interino tendrá lugar sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna cuando se reintegre el titular a quien sustituye.

Desaparecida la causa que motivó la interinidad, por concurrir la circunstancia expuesta en el párrafo anterior o porque se extinguiera el contrato de trabajo del titular sustituido, el interino igualmente causará baja en el INAS sin derecho a indemnización alguna, teniendo preferencia al puesto que quede libre donde llevó a cabo la interinidad, una vez agotados todos los derechos de traslados y ascensos del personal fijo.

Personal interno.—Es personal interno el que ha sido contratado como tal por necesidades del servicio, sin que proceda efectuar descuento alguno por su alojamiento o manutención.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio no se harán contratos de internado para ninguna categoría profesional, excepto en supuestos excepcionales y debidamente justificada su necesidad. El personal que se encuentre en la situación de interino conservará este derecho con carácter personal a extinguir.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, escalafones y plantillas

Art. 8.º La edad mínima de admisión al trabajo se fija a los dieciséis años. La contratación con arreglo a las necesidades a cubrir se realizará por la Dirección del INAS.

Obligatoriamente y con la antelación necesaria a su admisión los aspirantes deberán aportar la documentación exigida, sometiéndose a los exámenes o pruebas que se señalen.

Art. 9.º Se rige por lo previsto en el presente artículo la provisión de vacantes de los siguientes puestos:

1. Directores de Instituciones de Asistencia Sanitaria y Hogares Cuna.
2. Directores de Hogares o Residencias de Estudios Superiores y de Estudios Medios.
3. Subdirectores, Jefes de Estudios, Jefes de Internado.
4. Directores de Hogares o Residencias de Estudios Profesionales.
5. Directores de Hogares o Residencias Infantiles o Escolares.
6. Directores de Residencias de Ancianos.
7. Directores de Guaderías Infantiles y Albergues Escolares.
8. Directores de Clubes de Ancianos.
9. Directores Administradores.
10. Administradores.
11. Directores de Comedor o Cocina.
12. Cocineros.

Las vacantes de estos cargos que se produzcan por quedar descubiertas o por nueva creación, serán anunciadas durante siete días en el Centro donde se produjo la vacante, y en todos los demás Centros de su provincia. Asimismo, se dará traslado de este anuncio al Comité de Empresa y al Comité Intercentros.

Podrán concurrir para su cobertura todos los trabajadores del INAS, fijos o interinos, que reúnan los requisitos propios del cargo, junto con cuantos aspirantes a nueva contratación por el INAS lo deseen. Las solicitudes deberán necesariamente presentarse en registro en el señalado plazo de siete días.

Cuando algún solicitante pertenezca ya al mismo grupo numerado en este artículo que la vacante anunciada en otro Centro del INAS, se le designará para la misma, iniciándose un nuevo procedimiento para cubrir la vacante que ha quedado libre. Si fueran varios, se ponderará la titulación académica y la antigüedad de los peticionarios.

Caso de que ningún solicitante pertenezca ya a dicha categoría, el INAS, cuando las características del cargo o el nú-

mero de peticionarios así lo aconsejen, podrá someter a los aspirantes a pruebas o exámenes. Si no se estimara necesario, se ponderarán como únicas circunstancias favorables a los aspirantes, la antigüedad en el INAS (en su caso), la titulación y la experiencia profesional. En base a dichas pruebas o criterios, el INAS procederá a cubrir el puesto por libre designación.

Las vacantes por maternidad, traslado, accidente de trabajo o enfermedad profesional se cubrirán a la mayor urgencia posible.

Art. 10. Las vacantes de las restantes categorías que se produzcan en cada centro se cubrirán con arreglo a los siguientes puntos:

Primero. Por concurso de traslado entre el personal de la misma categoría a petición propia.—Cuando fueran varias las personas que tuvieran solicitadas las plazas vacantes, se ponderará para su provisión la antigüedad de los peticionarios. Los traslados producidos en cumplimiento a lo establecido en este punto dan lugar a la obligación del trabajador de permanecer dos años en el destino concedido sin perjuicio de su posible promoción profesional.

Segundo. De ascenso por concurso de méritos.—En el supuesto anterior, cuando ninguna persona de la categoría a la que pertenezca la plaza vacante tuvierá solicitado el traslado para su provisión, ésta se llevará a cabo mediante el concurso de méritos entre el personal fijo de cualquier categoría inferior a la vacante a cubrir, siempre que reúna los requisitos necesarios para ocuparla y cuente como mínimo con dos años de antigüedad en el INAS.

El INAS, en unión del Comité Intercentros, elaborará las pruebas y exámenes que se aplicarán en cada categoría, así como el baremo de puntuación de las mismas.

Tercero. Concurso de méritos libre.—El concurso de méritos libre se llevará a cabo cuando no sea posible cubrir la vacante por alguno de los mecanismos previstos en el presente Convenio.

Art. 11. En caso de concurso de méritos libre y en igualdad de condiciones tendrán preferencia:

Primero. Los trabajadores que hayan causado baja en el INAS por matrimonio y se encuentren en la situación de separación, viudedad o enfermedad grave del cónyuge. El derecho anterior estará condicionado a la acreditación de las causas que lo motivan.

Segundo. Los trabajadores fijos del INAS de categoría inferior a la vacante, que no cuenten con dos años de antigüedad, y los trabajadores que hayan celebrado anteriormente contratos de interinaje con el INAS.

Tercero. Los hijos de los trabajadores fallecidos en activo.

Art. 12. La Dirección del INAS, u Organismo oficial, en su caso, notificará al menos con un mes de antelación al Comité Intercentros, a los Comités Provinciales y en cada Centro de trabajo de la provincia, las nuevas plazas que se creen.

Art. 13. *Período de pruebas*.—El período de prueba será variable, según la índole de los puestos a cubrir, y en ningún momento podrá exceder del tiempo fijado a continuación:

- Personal Técnico Superior: Un mes.
- Personal Técnico Medio: Un mes.
- Personal Profesional: Un mes.
- Personal no cualificado: Quince días.

Art. 14. *Escalafones y plantillas*.—El Instituto elaborará anualmente los escalafones del personal fijo referidos al 31 de diciembre de cada año, dándolos a conocer dentro del trimestre siguiente a dicha fecha.

Estos escalafones expresarán la categoría profesional y la antigüedad en el INAS; el personal disconforme con los datos publicados podrá reclamar contra ellos.

Antes del 1 de junio de 1982, el Instituto dará a conocer al Comité Intercentros la plantilla orgánica del personal laboral por Centros y categorías profesionales.

CAPITULO V

Traslados y cambios de puesto

Art. 15. Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto que implique un cambio de localidad, salvo cuando existan probadas razones técnicas y organizativas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto.

Art. 16. En el supuesto de existir la autorización contemplada en el artículo anterior, se procurará que el traslado o desplazamiento se efectúe, si el trabajador trasladado cursa estudios o tiene hijos en edad escolar, fuera del período lectivo ordinario. El INAS comunicará el traslado al trabajador con un mes de antelación como mínimo.

El trabajador trasladado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje de él y sus familiares, los de traslados de muebles y enseres y a una indemnización equivalente al importe de cinco mensualidades de su salario real.

La Dirección del INAS facilitará a los trasladados vivienda adecuada a sus necesidades, con renta similar a la que hubiesen venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, les abonará la diferencia que exista entre la renta de su domicilio de origen y la actual.

Los trabajadores trasladados tendrán preferencia para ocupar los puestos o vacantes que se produzcan en el Centro de origen.

Art. 17. Trabajo de categoría superior a inferior.

a) Cuando por necesidades del servicio el INAS destine a un trabajador a realizar trabajos de categoría superior se le retribuirá por los salarios que corresponda a su nueva categoría durante el período que lo desarrolle.

Cuando el trabajador realice dicho trabajo durante tres meses consecutivos o seis alternos, consolidará a partir de ese momento el salario de dicha categoría, sin que ello suponga la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

b) Ningún trabajador podrá realizar trabajos de inferior categoría a los de aquella para la que fue contratado.

Art. 18. Los Centros deberán hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Art. 19. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por:

- Salario base.
- Complementos personales.
- Complementos de puesto de trabajo.

Art. 20. El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio, entendido como la parte de la retribución del trabajador fija o como unidad de tiempo, será como el que para cada categoría o nivel profesional figure en el anexo de este Convenio.

Art. 21. Complementos personales.—Complemento de antigüedad. El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de trienios, cuyo valor está reflejado en el anexo del Convenio.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

Primera. La fecha inicial para su determinación será aquella en la que comenzó a prestar servicios en el INAS.

Segunda. Por el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en el INAS, considerándose como si efectivamente trabajara todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus Centros, o en comisiones, licencias retribuidas o baja transitoria por enfermedad o accidente de trabajo. Igualmente se computará el tiempo de excedencia especial por nombramiento de un cargo sindical o público, en las condiciones establecidas en el capítulo de acción sindical, así como de prestación de servicio militar o equivalente.

Tercera. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro del INAS, cualquiera que sea su categoría profesional o grupo donde se encuentre encuadrada.

También se estimarán los servicios prestados dentro del Instituto Nacional de Asistencia Social en período de pruebas y por el personal laboral, eventual e interino, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla del INAS.

Cuarta. Los aumentos periódicos por año de servicios comenzarán a devengarse a partir de la fecha que cumpla cada trienio; en adelante y respecto a la acumulación de trienios se estará a lo que recoge el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 25.

Quinta. En el caso que un trabajador cese en el INAS por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso.

Art. 22. Complemento de puesto de trabajo.—La Dirección del Instituto Nacional de Asistencia Social, de acuerdo con el Comité Intercentros, iniciará el estudio para el establecimiento, a partir de 1982, de un sistema de complementos de puesto de trabajo para aquellos casos en que éstos impliquen una especial responsabilidad, dedicación, penosidad u otros factores que lo justifiquen.

El complemento de nocturnidad seguirá siendo del 25 por 100 del salario, salvo que éste se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Art. 23. Horas extraordinarias.—No se realizarán las horas extraordinarias excepto en los casos de urgencia. En este supuesto, se abonarán de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 24. Pagas extraordinarias.—Los trabajadores tendrán derecho al percibo de dos pagas extraordinarias al año, que habrán de abonarse: Una, entre el 1 y 4 de julio, y la otra, entre el 1 y 5 de diciembre, por cuantía del salario base más la antigüedad.

Art. 25. Indemnizaciones no salariales. Desplazamientos y dietas.—Los trabajadores que por necesidades del INAS tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radique su Centro de trabajo, percibirán una dieta de 2.300 pesetas por día en territorio nacional y 6.900 pesetas por día en territorio extranjero.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá a 1.000 pesetas cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera de su residencia habitual las dos comidas principales.

Si el trabajador desplazado puede volver a pernoctar en su domicilio y sólo realiza fuera una de las comidas, devengará media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta del Instituto Nacional de Asistencia Social, que vendrá obligado a facilitar billete de primera clase en ferrocarril a todas las categorías, salvo Canarias y Baleares, que podrá realizarse en avión. Si los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso será abonado por el INAS, previo conocimiento del mismo y posterior justificación de los trabajadores de los gastos realizados.

La dieta establecida se devengará en los mismos términos por los representantes de los trabajadores para asuntos sindicales, previa autorización de la Dirección del INAS.

El uso del vehículo propio dará lugar a una indemnización de 11 pesetas por kilómetro recorrido, siempre que para ello se cuente con la autorización previa de quien haya autorizado el desplazamiento.

La justificación de los gastos a que se refiere este artículo se realizará por los interesados en los impresos oficiales que facilitará el INAS con los requisitos en ellos establecidos y con la aportación, en su caso, del original del billete utilizado.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo, horario y vacaciones

Art. 26. El número de horas de trabajo a la semana, en jornada normal para el personal comprendido en el ámbito de este Convenio, será como máximo de cuarenta y dos horas semanales.

A efectos de la jornada se respetarán las condiciones más beneficiosas anteriormente implantadas.

Para el personal clasificado como docente se establece un horario de treinta y dos horas semanales, de las cuales veinticinco serán lectivas, dedicándose las restantes a trabajos complementarios realizados en el Centro.

Art. 27. La Dirección del INAS, previo informe de los representantes de los trabajadores, fijará el horario de trabajo de cada Centro, para cuya puesta en práctica habrá de contar con la aprobación de la autoridad competente.

Art. 28. Trabajo a turno.—El personal que trabaje en régimen de turnos, continuará prestando sus servicios bajo el mismo horario que actualmente posea. Se procurará que estos turnos sean fijos. Donde por causas técnicas u organizativas deban hacerse turnos rotativos, los trabajadores que los realicen tendrán derecho al descanso semanal reglamentario, procurando que éste se haga en sábado y domingo.

En todo caso los turnos rotativos de noche no tendrán una duración superior a una semana.

Art. 29. La jornada laboral será continuada en aquellos Centros en los que por sus características pueda llevarse a cabo. En aquellos Centros que por razones del servicio no se pueda, la jornada no podrá ser partida en más de dos períodos. El intervalo de descanso se establecerá por acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, procurando que no exceda de dos horas.

Del 1 de junio al 15 de septiembre, la jornada será continuada en las Guarderías y aquellos otros Centros en que lo permita el normal desenvolvimiento de los mismos.

Art. 30. El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales reglamentarias retribuidas de un mes de duración, cualquiera que sea su categoría.

Todo ello sin perjuicio de respetar las vacaciones más amplias que por norma, costumbre o condición más beneficiosa establecida se viniera disfrutando por el personal afectado por este Convenio.

En aquellos Centros donde hubiera de establecerse turnos para las vacaciones, éstos se acordarán entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

Las vacaciones y sus fechas de disfrute se comunicarán a los trabajadores por el Director del Centro, al menos con un mes de antelación, y se expondrá en el tablón de anuncios.

Art. 31. Las vacaciones se disfrutarán entre el período comprendido desde el 1 de julio al 30 de septiembre.

Cuando dentro del período indicado algún Centro cierre, el personal a él adscrito disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas.

Asimismo se disfrutará de siete días naturales de vacaciones en Semana Santa y Navidad.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones se le abonará la parte correspondiente al tiempo de trabajo efectuado, computándose las fracciones como mes completo.

Art. 32. En el supuesto de ausencia máxima de asistidos, los Centros mantendrán únicamente los servicios indispensables para la atención de los asistidos que permanezcan en los mismos, quedando el resto del personal franco de servicio.

Este acuerdo se tomará entre la Dirección de los Centros y los representantes de los trabajadores.

Art. 32 bis. Los trabajadores que tengan que prestar sus servicios en domingo o festivo, tendrán un día libre cada quin-

ce días, aparte del descanso reglamentario correspondiente, siempre que lo permita el funcionamiento del centro a juicio del Director y no incida en la asistencia a los beneficiarios.

CAPITULO VIII

Licencias y excedencias

Art. 33. Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Veinte días por razón de matrimonio.
- Siete días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres, hermanos y alumbramiento de esposa.
- Seis días por muerte del cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- Un día para bodas de hijos, padres, hermanos, tíos y parientes de segunda línea de consanguinidad. En caso de ser fuera de la provincia serán tres días.
- Por realización de exámenes u otros asuntos propios, hasta un máximo de doce días al año.
- Dos días por traslados.
- Durante el período de gestación, si la trabajadora desarrolla un trabajo duro o que puede ser perjudicial para su salud o del futuro hijo, se llevará a cabo un cambio de puesto de trabajo más accesible a su estado, previo acuerdo de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Para los permisos contemplados en este artículo el trabajador lo comunicará previamente a la Dirección del Centro y en todo caso deberán acreditarse las causas que lo motivan.

Las licencias de este artículo se entenderán referidas a días naturales. Ambas partes se comprometen a hacer una utilización no abusiva de los permisos concedidos en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute. La simulación de los supuestos que dan lugar al derecho a licencias tendrán la consideración de falta grave. El personal laboral se compromete a cubrir los puestos de trabajo vacantes por alguna de estas licencias.

Art. 34. El personal afectado por este Convenio con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a licencias sin retribución por un plazo no inferior a un mes ni superior a cuatro. Deberá mediar una diferencia de doce meses entre dos períodos de licencias.

La mujer trabajadora, además de su descanso reglamentario y en caso de maternidad, tendrá derecho a disfrutar una licencia sin retribución de cuatro meses, prorrogables hasta un máximo de doce meses en fracciones de cuatro.

Art. 35. Los trabajadores con un año como mínimo de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a diez, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad, ni a ningún otro efecto.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna del INAS, mientras dure, incluido el disfrute de la vivienda que como trabajador le correspondiera.

La concesión de esta excedencia se hará en el plazo de un mes a partir de su petición. Si el trabajador no solicita el reintegro antes de la terminación de su excedencia causará baja en el INAS.

Cuando lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacantes en su categoría y Centro de origen; si esto no sucediera, el trabajador podrá optar a vacantes de su categoría en distinto Centro o categoría inferior con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca vacante en su Centro de origen.

Art. 36. Se concederá excedencia especial cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) El nombramiento por cargo político a nivel estatal, regional, provincia o local, que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- c) Prestación del Servicio Militar o equivalente, por el tiempo de duración de éste.

Al personal en situación de excedencia especial, se le conservará su puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de aquélla, sin derecho a percibo de retribución alguna, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente respecto del Servicio Militar.

Art. 37. Durante el tiempo en que un trabajador se encuentre prestando el Servicio Militar o equivalente percibirá el 50 por 100 de su salario real, y en el supuesto de estar casado o tener algún familiar a su cargo, dicha retribución será del 100 por 100 de dicho salario.

CAPITULO IX

Faltas y sanciones

Art. 38. Con carácter previo a la ejecución de cualquier sanción, salvo la amonestación verbal, será necesario la notifica-

ción de la misma al trabajador y a los representantes de los trabajadores de la provincia donde radique el Centro en que aquél presta sus servicios, al menos, con cinco días de antelación, a fin de que por el trabajador se alegue lo que considere necesario a su defensa y el Comité de Empresa emita el preceptivo informe.

Todas las sanciones, salvo la amonestación verbal, deberán ser comunicadas por escrito al interesado, quien causará recibo de la misma. En la comunicación se hará saber el derecho que le asiste, para, previo agotamiento de la vía administrativa, recurrir contra la sanción ante la Magistratura de Trabajo.

Art. 39. Transcurridos tres meses desde la imposición de la sanción por falta leve y seis por falta grave o muy grave, éstas serán canceladas, siéndole ello notificado al trabajador afectado.

Art. 40. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Art. 41. Son faltas leves:

- 1.ª De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, sin la debida justificación.
- 2.ª El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado al Instituto, a los asistidos, o a los compañeros de trabajo, encaje en el número 3.º del artículo 42, o en el número 7.º del artículo 43.
- 3.ª Descuidos en la conservación del material de las instalaciones y falta de higiene personal.
- 4.ª No atender al público, a los asistidos o al personal en general con la debida corrección.
- 5.ª Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del Centro. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.
- 6.ª La falta de asistencia al trabajo, sin justificar, durante uno o dos días en un mismo mes.

Art. 42. Se considerarán faltas graves:

- 1.ª Más de siete y menos de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días. Si tuviese que relevar a un compañero, bastará tres faltas de puntualidad para ser consideradas como falta grave.
- 2.ª Faltar de tres a cinco días al trabajo sin justificación durante un período de un mes.
- 3.ª El abandono de puesto o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia del servicio, que implicase quebranto manifiesto de la disciplina o causar un perjuicio notorio al servicio.
- 4.ª La reincidencia en falta leve dentro de un mismo trimestre y siempre que haya amonestación escrita.
- 5.ª Simular la presencia de otro empleado, fichando o firmando por él.

Art. 43. Se considerarán faltas muy graves:

- 1.ª El fraude, abuso de confianza, el hurto, robo o complicidad, tanto al INAS como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias o durante el servicio.
- 2.ª La condena por delito de robo, hurto o malversación cometida fuera del INAS, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar desconfianza para con el autor.
- 3.ª La embriaguez habitual o toxicomania, si repercuten negativamente en el trabajo.
- 4.ª Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, asistidos o familiares de éstos.
- 5.ª Originar frecuentes o injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.
- 6.ª La reincidencia en falta grave dentro de un mismo semestre.
- 7.ª El abandono de trabajo que causare perjuicio de importancia extraordinaria al Instituto, a los asistidos y en general al servicio.

Art. 44. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas, serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días.
- Inhabilitación para ascender de categoría, por un período no superior a tres años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

CAPITULO X

Acción social

Art. 45. En igualdad de condiciones tendrán preferencia para ingresar en los Centros del Instituto los hijos del personal laboral del Organismo, eximiéndoles del pago de las tasas que hubiere establecidas.

Art. 46. Todos los trabajadores tendrán derecho a dos prendas reglamentarias y dos pares de calzado, de acuerdo con el puesto de trabajo que desempeñan, que les será entregado en enero y junio respectivamente.

Art. 47. En caso de baja por incapacidad laboral transitoria, los Centros incrementarán el subsidio económico de la Seguridad Social de la siguiente forma:

— Hasta el 100 por 100 en supuestos derivados de maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional y de intervención quirúrgica, cualquiera que fuera su causa.

— Con un 40 por 100, para completar hasta el 100 por 100, en los supuestos derivados de enfermedad común y accidente no laboral durante la primera baja y hasta el décimo día inclusive de la segunda baja que se produzca en el año, excepto en el caso de recaída por la misma enfermedad, en que se llegará al 100 por 100 independientemente del número de días que dure la baja.

— Con un 25 por 100 en los demás casos derivados de las contingencias de enfermedad común y accidente no laboral.

Art. 48. El personal femenino sujeto a este Convenio tendrá derecho en el supuesto de que cause baja en la Empresa con motivo de matrimonio, cualquiera que sea la fecha de ingreso en las mismas, a una dote de una mensualidad por año de servicio, con un límite máximo de diez, en la cuantía de su salario real.

Art. 49. Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan hijos disminuidos físicos y psíquicos tendrán derecho a su asistencia en los Centros dependientes de este Organismo u otro Organismo oficial para su correcta atención. Cuando no existan Centros de esta índole o plazas en los mismos el Instituto Nacional de Asistencia Social se hará cargo de los gastos que ocasione dicha atención en Centros privados con el límite de 8.750 pesetas mensuales.

Esta ayuda se extiende igualmente para minusválidos severos y profundos, en el caso de que no estén internados en Centros asistenciales, por causas ajenas a la voluntad familiar, siendo incompatible esta ayuda con cualquier otra que pudiera otorgarse por el Instituto Nacional de Servicios Sociales o el Fondo Nacional de Asistencia Social.

Art. 50. Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan hijos menores de seis años, tendrán derecho a la asistencia gratuita de los mismos en Guarderías infantiles dependientes de este Organismo, de conformidad con la disposición legal al respecto. Cuando no existan Centros de esta índole o plazas en los mismos en el lugar de residencia de los padres, el Instituto Nacional de Asistencia Social sufragará con el límite de 6.250 pesetas los gastos que ocasionen en un Centro privado.

Art. 51. El INAS compensará los gastos de libros y matrículas de los trabajadores y de sus hijos que realicen estudios, mediante la oportuna justificación.

Art. 52. *Créditos al personal.*—Los trabajadores podrán solicitar préstamos y el INAS previa su justificación concederlos; la cuantía no podrá exceder del importe de dos mensualidades del sueldo. Excepcionalmente podrán concederse créditos de cinco a doce mensualidades. A estos efectos, el INAS solicitará del Ministerio de Hacienda la concesión de un fondo para la atención de las solicitudes de dichos anticipos.

Dichos créditos serán concedidos sin interés de ninguna clase y su reintegro se efectuará deduciendo de cada mensualidad de 1/12 a 1/24 parte del crédito, a juicio de los representantes de los trabajadores. No se concederá nuevo crédito mientras no se haya amortizado el anterior.

Art. 53. La jubilación para todo trabajador será voluntaria a los sesenta y tres años, obligándose la Empresa a pagar al trabajador acogido a este beneficio la diferencia existente entre la cantidad que le abone la Mutualidad y la que le correspondiera como pensión en el supuesto de haberse jubilado a la edad reglamentaria de sesenta y cinco años. Percibirá, además, una cantidad por año de servicio de 2.500 pesetas, sin que exceda de 50.000 pesetas.

En el caso de fallecimiento del trabajador, se le concederá a la viuda o viudo, hijos o padres del mismo, si están a sus expensas, un auxilio de defunción consistente en diez mensualidades del importe del salario real. En caso de muerte del indicado trabajador por accidente laboral, el auxilio de defunción equivaldrá a veinte mensualidades.

Art. 54. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—El INAS tiene la obligación de hacer cumplir como mínimas y necesarias las disposiciones de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971, y cuantas en estas dos materias fuera de pertinente aplicación en los Centros de trabajo por razón de la actividad que en ellos se realice.

Los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico inicial y periódico y en este último caso la periodicidad será anual.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo será el encargado de la vigilancia y cumplimiento de este artículo.

Art. 55. Los trabajadores tendrán derecho a comer en el Centro cuando su horario laboral coincida total o parcialmente con el horario de comida establecido para el personal asistido y finalice una hora o más después del citado horario de comida.

CAPITULO XI

Derechos sindicales

Art. 56. Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no a un Sindicato.

b) La constitución o el apoyo por parte del INAS de Sección Sindical de Empresa o Sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.

c) Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

Art. 57. Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo sindical de ámbito superior al de la Empresa podrán solicitar la excedencia, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo y duración del mandato, o pedir ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones.

Art. 58. Las Secciones Sindicales y los Comité de Empresa podrán poner en conocimiento del INAS las faltas que a su juicio hubieran sido cometidas por el personal al servicios del Instituto por incumplimiento o inalicación de lo dispuesto en esta normativa.

Art. 59. Los trabajadores del INAS tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, Secciones Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 25 por 100 de la plantilla.

La asamblea será pedida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por las Secciones Sindicales, que serán responsables del normal desarrollo de la misma. Se comunicará al INAS la convocatoria.

Los requisitos formales se limitarán a la mera comunicación por quien convoque la asamblea, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas u organizaciones no pertenecientes al Centro que vayan a asistir a la asamblea, con antelación de cuarenta y ocho horas como mínimo; se entenderá concedido dicho permiso si transcurridas veinticuatro horas desde la petición no ha sido contestada.

Art. 60. Los Comités de Empresa recibirán de la Dirección del INAS información:

a) Semestralmente, de la ejecución del presupuesto y del programa de actuaciones en lo que se refiere a creación de nuevos Centros y puestos de trabajo previsibles.

b) Sobre todo proyecto o acción administrativa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución.

Art. 61. En el curso de las reuniones informativas los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por expertos en cada materia que libremente designen.

Art. 62. Los representantes de los trabajadores podrán formular en cualquier momento propuestas y peticiones a la Dirección.

Art. 63. Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones:

a) Vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el respeto a los pactos, costumbres o usos del INAS en vigor, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los Organos y Tribunales competentes.

b) Asimismo conocerá el Comité de los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos o actos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Vigilará y controlará las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, constituyéndose en Comisión de Seguridad e Higiene.

CAPITULO XII

Comités de Empresa y Secciones Sindicales

Art. 64. El Comité de Empresa es el órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

Art. 65. Los Comités de Empresa elegirán entre sus miembros un Presidente y un Secretario, elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto legalmente, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la Empresa.

Art. 66. Los Comités podrán reunirse como mínimo, cada mes o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10 por 100 de los trabajadores representados; las reuniones de los Comités podrán realizarse en cualquiera de los Centros que tenga la Empresa.

Art. 67. Se pondrá a disposición de los diferentes Comités y Secciones Sindicales un local adecuado en el que puedan

desarrollar sus actividades, material de oficina (máquina de escribir, papel, mesa, etc.), así como tableros de anuncios en los que fijar su propaganda.

Art. 68. Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las horas precisas de acuerdo con la honrada gestión para el ejercicio de su actividad sindical, sin más limitación que la comunicación previa y la justificación posterior.

El personal del que dependa deberá poner en conocimiento de la Dirección cualquier abuso grave que de este derecho observe, al objeto de poder adoptar las medidas oportunas y entre ellas la comunicación al Comité de Empresa y a las propias Centrales Sindicales.

Art. 69. Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido se base en actuación del trabajador en el ejercicio de su representación tanto laboral como sindical.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

En el supuesto de sanción por falta grave o muy grave se abrirá expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o la Sección Sindical a la cual represente. La decisión del Instituto será recurrible ante la Magistratura de Trabajo.

Los representantes de los trabajadores no podrán ser trasladados de puesto de trabajo ni Centro en contra de su voluntad.

Art. 70. Los miembros de los Comités y Secciones Sindicales dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente a los trabajadores, debiendo informar previamente al Director del Centro.

En el caso de que por necesidades del servicio no se pudiera realizar, la Dirección del Centro explicará sus razones a los representantes y en el plazo de veinticuatro horas marcará el tiempo adecuado para realizar la información.

Art. 71. *Abuso de autoridad.*—Los Comités de Empresa y las Secciones Sindicales podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causas graves, la remoción de la persona que ocupe cargo con mando directo sobre el personal, dirigiéndose en primera instancia a la Delegación Provincial y posteriormente a la Dirección General del INAS. Esta última deberá resolver la solicitud en un plazo de quince días.

Art. 72. Tendrán derecho a formar Secciones Sindicales las Centrales Sindicales que hubieran sacado al menos el 10 por 100 de los representantes a nivel estatal o provincial, respectivamente.

Art. 73. Entre las Secciones Sindicales y la Dirección del Instituto Nacional de Asistencia Social se estudiará un procedimiento para descontar la cuota sindical de la nómina mensual respectiva de cada afiliado.

Art. 74. Las Secciones Sindicales elegirán Delegados que asumirán la responsabilidad sindical ante el Instituto y los trabajadores y estarán protegidos por las garantías que afectan a los representantes de los trabajadores.

Art. 75. Las Secciones Sindicales podrán proponer candidatos a las elecciones sindicales. Asimismo podrán negociar Convenios de acuerdo con la legislación vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. El INAS vendrá obligado a la contratación de personal interino cada vez que se produzcan bajas de una duración presumiblemente superior a un mes.

Segunda. *Personal docente.*—A solo los efectos de jornada laboral aplicable se entiende por personal docente todo aquel que de forma habitual o exclusiva, y habiendo sido específicamente contratado para ello, se dedica a una actividad lectiva, teórica o práctica, dentro de cualquiera de los niveles educativos.

DISPOSICION TRANSITORIA

Las diferencias económicas producidas por la aplicación del presente Convenio se harán efectivas en el plazo máximo de un mes a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—A la entrada en vigor del presente Convenio, a los trabajadores afectados por el mismo no les será de aplicación las Ordenanzas siguientes, salvo aquello que se refiere a las clasificaciones profesionales, hasta tanto no se hayan establecido éstas por la Comisión Paritaria:

— Ordenanza de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Análisis Clínicos, de 25 de noviembre de 1976.

— Ordenanza de Atención y Asistencia a Deficientes Mentales y Miusválidos Físicos.

— Ordenanza de Centros de Enseñanza, de 25 de septiembre de 1974.

— Ordenanza del Instituto Nacional de Asistencia Social de 26 de noviembre de 1974.

Segunda.—El INAS y los trabajadores afectados por el presente Convenio se comprometen a fijar los criterios precisos para lograr un incremento en la productividad de los mismos.

ANEXO

Nivel	Categoría	Retribución anual (14 pagas)	Trienio anual (14 pagas)
1.	Director de Instituciones de Asistencia Sanitaria y Hogares Cuna.	1.022.000	55.295
2.	Director de Hogares o Residencias de Estudios Superiores y de Estudios Medios	931.000	50.095
3.	Profesores. Otros Titulados Superiores	899.500	47.485
4.	Directores de Hogares o Residencias de Estudios Profesionales ...	742.000	37.568
5.	Director de Hogares o Residencias Infantiles, Escolares o de Ancianos	679.000	33.890
6.	Director de Guarderías Infantiles, Albergues Escolares y Clubes de Ancianos	640.500	31.227
7.	Personal titulado de Grado Medio, Director - Administrador, Educador Especial	581.000	27.776
8.	Administrador	580.000	26.153
9.	Educador diplomado, Maestros de Oficio, Monitor de Taller	542.500	26.153
10.	Director de Comedor y Cocina de Hermandad, Encargado, Vigilante o Capataz	539.000	25.827
11.	Oficial de primera, Cocinero	535.500	25.337
12.	Auxiliar de Enfermera y Puericultora, Auxiliar Cuidador, Oficial Administrativo, Oficial de segunda	525.000	24.870
13.	Instructor no titulado, Auxiliar Administrativo, Peones especializados, Conserje, Encargado de Subalternos, Vigilantes de noche y Sereno	511.000	24.488
14.	Ordenanzas, Peones ordinarios, Vigilante, Telefonistas, Personal de Limpieza y personal Servicios Domésticos	490.000	23.756

17054

RESOLUCION de 17 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 978, la Bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Vulcapros», modelo 428-H, fabricada y presentada por la Empresa «Francisco Mendi Pozo», de Logroño.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la Bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Vulcapros», modelo 428-H, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la Bota de seguridad, marca «Vulcapros», modelo 428-H, fabricada y presentada por la Empresa «Francisco Mendi Pozo», con domicilio en Logroño (La Rioja), avenida de Bailén, número 11, como elemento de protección personal de los pies contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada Bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-homologación 978 de 17-V-1982, Bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5, «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 17 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.