

Domicilio: Euba  
 Titular: Congregación de Religiosos Pasionistas.  
 Transformación y clasificación definitiva en Colegio de Educación General Básica, de seis unidades de segunda etapa, con capacidad para 240 puestos escolares, constituido por un edificio situado en Euba.  
 — Se autoriza Centro Residencial con capacidad para 320 plazas.

Debe decir:

—Provincia: Vizcaya  
 Municipio: Amorebieta. Localidad: Euba.  
 Denominación: «San Gabriel» (Seminario).  
 Domicilio: Euba  
 Titular: Congregación de Religiosos Pasionistas.  
 Transformación y clasificación definitiva en Colegio de Educación General Básica, de seis unidades de segunda etapa, con capacidad para 240 puestos escolares, constituido por un edificio situado en Euba.  
 — Se autoriza Centro Residencial con capacidad para 320 plazas.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**25552** ORDEN de 26 de noviembre de 1974 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral de Trabajo para el personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional de Asistencia Social.

Ilmos. Sres.: Visto el proyecto de Ordenanza Laboral elaborado a instancias del Instituto Nacional de Asistencia Social, propuesta por la Dirección General de Trabajo, oídas las representaciones del mencionado Instituto y la representación Sindical.

Este Ministerio, en uso de las facultades conferidas por la Ley de 16 de octubre de 1942, ha tenido a bien disponer:

1.º Se aprueba la Ordenanza Laboral de Trabajo para el personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional de Asistencia Social.

2.º Se faculta a la Dirección General de Trabajo para dictar, en el ámbito de su competencia, cuantas resoluciones exija la interpretación y aplicación de esta Ordenanza.

3.º La vigencia de esta Ordenanza tendrá efectividad a partir de 1 de enero de 1975, disponiéndose su inserción en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 26 de noviembre de 1974.

DE LA FUENTE

Ilmos. Sres. Subsecretario de este Departamento y Director general de Trabajo.

### ORDENANZA LABORAL DE TRABAJO PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN EL INSTITUTO NACIONAL DE ASISTENCIA SOCIAL

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

Artículo 1.º La presente Ordenanza tiene por objeto la regulación de las condiciones mínimas de trabajo entre el Instituto Nacional de Asistencia Social y los trabajadores que en él prestan sus servicios.

Art. 2.º Los preceptos de esta Ordenanza serán de aplicación a los trabajadores que prestan sus servicios en el Instituto Nacional de Asistencia Social, cualquiera que sea el Centro o Institución en que los efectúan y la clase de trabajo que realicen, comprendiendo el Servicio Central y las Delegaciones Periféricas.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta Ordenanza:

a) El personal docente que, perteneciendo a los escalafones del Magisterio Nacional, preste servicios en Instituciones del Instituto Nacional de Asistencia Social. Dicho personal se regirá por su propia y específica legislación.

b) El personal cuyas relaciones con el Instituto fuesen de derecho administrativo.

c) Los miembros de las Comunidades Religiosas, Capellanes o Asesores religiosos, que sirven en Instituciones del Instituto Nacional de Asistencia Social, que se registrarán por los Convenios que tengan establecidos o que se establezcan en el futuro.

d) Los profesionales o especialistas que puedan, en razón de su ejercicio profesional, concertar estudios o trabajos y co-

laboraciones concretas y especiales respecto de la actividad normal y ordinaria del Instituto y sus dependencias y centros.

e) Asimismo queda excluido el personal comprendido en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º El ámbito de aplicación de esta Ordenanza se extenderá a la totalidad del territorio nacional, entrando en vigor a la fecha que determine su Orden aprobatoria.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

Art. 4.º La organización del trabajo, con sujeción a esta Ordenanza y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección, que será responsable de la contribución del Instituto y sus servicios al bien común.

Los sistemas de racionalización, mecanización, división y valoración del trabajo, no perjudicarán la formación profesional, cuya mejora debe ser preocupación fundamental del Instituto y ha de constituir para él un deber indeclinable.

Art. 5.º Paralelamente a la clasificación profesional, regulada en la sección segunda del capítulo III de esta Ordenanza, podrá establecerse un baremo de puntuaciones resultantes de la valoración de puestos de trabajo, de tal forma que el encuadramiento en una categoría implicará necesariamente que el número de puntos correspondientes al puesto de trabajo se encuentre dentro de los límites establecidos.

Art. 6.º Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en cada Centro o Institución la organización práctica del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines:

- Aumento de la eficacia, sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- Análisis y determinación de los rendimientos.
- Fijación de las plantillas numéricas y por categorías del personal.

#### CAPITULO III

##### Clasificación del personal

##### SECCION PRIMERA

##### Clasificación por razón de la permanencia

Art. 7.º Por razón de la permanencia, el personal se clasificará en fijo, eventual e interino.

Art. 8.º Es personal fijo, o por tiempo indefinido, el contratado sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración. También habrán de tener la concepción de fijos los no incluidos en el artículo 10, que realicen actividades de carácter normal y permanente en la Institución o Centro.

Art. 9.º Es personal eventual el que se contrata para realizar trabajos esporádicos y ocasionales por un plazo no superior a seis meses. Si al término de los seis meses no se hubiesen cubierto las necesidades temporales para las cuales fué establecido el contrato eventual, podrá estipularse un nuevo contrato por un periodo de duración máximo de tres meses; y si al término de este segundo periodo continuase el trabajador prestando los mismos servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla con efectos desde el comienzo de los servicios.

Art. 10. Es 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 cualesquiera otras causas que obliguen a la Empresa 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 el trabajador interino.

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, si el interino continuare prestando servicios, se convertiría en fijo.

Art. 11. Los contratos de trabajo habrán de formalizarse por escrito, con las circunstancias y requisitos que establece la Ley de Contrato de Trabajo y las derivadas de lo dispuesto en la presente Ordenanza.

En los contratos celebrados con trabajadores eventuales se expresará el tiempo cierto o la duración de la tarea o servicio, respetando siempre los límites establecidos en el artículo 9.º de esta Ordenanza.

En los que se suscriban por el personal interino habrá de constar el nombre del titular a quien se sustituye y la causa de la ausencia de éste.

Art. 12. El personal contratado con derecho a alojamiento y manutención total, o que esté alojado y mantenido, tendrá, a efectos laborales, la consideración de interino.

El personal con derecho exclusivamente al alojamiento, o solamente a la manutención total, o que venga disfrutando de alguno de estos beneficios, se considerará como semiexterno.

El personal que sea contratado con derecho a alguna comida, o que lo efectúe en la Institución por cuenta del Instituto Nacional de Asistencia Social, tendrá la consideración de semiexterno.

El resto del personal no tendrá derecho a pernoctar ni a efectuar comida alguna por cuenta y cargo del Instituto, considerándose como externo a los efectos indicados.

Si se efectuare algún descuento por los referidos servicios, en ningún caso podrá exceder del 15 por 100 por razón de almuerzo o comida; del 25 por 100 por manutención completa y del 5 por 100 por alojamiento, liquidándose dichos porcentajes sobre el salario-base, excluidos los complementos personales de antigüedad y los de vencimiento periódico superior a un mes, que en el anexo II a la presente Ordenanza se fija para el Peón, cualquiera que sea la categoría profesional del trabajador afectado.

#### SECCION 2.ª

##### Clasificación funcional

Art. 13. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de la presente Ordenanza se clasifica en los grupos y categorías siguientes:

Grupo I.—*Personal técnico*.—Comprende los subgrupos y categorías siguientes:

Subgrupo 1: Técnicos titulados superiores.

- a) Directores de Instituciones de Asistencia Sanitaria y Hogares Cuna.
- b) Profesores.
- c) Otros titulados superiores.

Subgrupo 2: Técnicos titulados Grado Medio.

Subgrupo 3: Auxiliares Técnicos:

- a) Educadores diplomados.
- b) Auxiliares de Enfermera y Puericultora.
- c) Instructor no titulado.

Grupo II.—*Personal Administrativo*.—Comprende las categorías siguientes:

- a) Director de Hogar o Residencia de Estudios Superiores y de Estudios Medios.
- b) Director de Hogar o Residencia de Estudios Profesionales.
- c) Director de Hogar, Residencia Infantil, Escolar y de Ancianos.
- d) Director de Guarderías Infantiles, Albergues Escolares y Clubs de Ancianos.
- e) Director-Administrador.
- f) Director de Cocina de Hermandad y de Comedor.
- g) Administrador.
- h) Oficiales administrativos.
- i) Auxiliares.

Grupo III.—*Profesionales de oficio*.—Comprende las categorías siguientes:

- a) Maestros.
- b) Encargados.
- c) Oficial de 1.ª
- d) Oficial de 2.ª

Grupo IV.—*Personal no cualificado*.—Comprende las categorías siguientes:

- a) Vigilante o Capataz.
- b) Peón especializado.
- c) Peón.

Grupo V.—*Personal subalterno*.—Comprende las categorías siguientes:

- a) Conserje y Encargado de subalternos.
- b) Ordenanza.
- c) Vigilante y Sereno.
- d) Telefonista.
- e) Mujeres de limpieza.

Art. 14. Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales son las que se reflejan en el anexo I de esta Ordenanza, el cual forma parte de la misma. Dichas definiciones recogen las funciones fundamentales de las categorías laborales enumeradas, sin excluir la posibilidad de que, por vía del Reglamento de Régimen Interior de cada Institución o Centro, se establezcan otras complementarias.

Art. 15. Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener previstas todas ellas si la necesidad y el volumen de la actividad de la Institución o Centro no lo requieren.

Art. 16. El contrato de aprendizaje se regirá por lo dispuesto en los artículos 122 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo, siendo retribuido el aprendiz de conformidad a lo dispuesto por el Decreto sobre Salario Mínimo Interprofesional que rija en cada momento.

Art. 17. Cuando transitoriamente se le encomiende al personal, siempre por causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquélla.

#### CAPITULO IV

##### Ingreso, ascenso y plantilla

Art. 18. Las admisiones del personal habrán de efectuarse de acuerdo con las disposiciones vigentes, estando sujeto a un periodo de prueba, cuya duración no podrá exceder de treinta días.

El periodo de prueba será facultativo, pudiendo, en consecuencia, proceder, si la Dirección del Instituto así lo creyese conveniente, a la admisión del personal con renuncia total o parcial del mismo.

Durante dicho periodo, las partes podrán desistir libremente del contrato, sin derecho a indemnización de clase alguna, percibiéndose únicamente los salarios correspondientes a los días trabajados.

Obligatoria y con la antelación necesaria a su admisión en periodo de prueba, los aspirantes deberán aportar la documentación exigida, sometiéndose a los exámenes y pruebas que se señalen.

Art. 19. Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los artículos siguientes:

Art. 20. *Grupo técnico*.—El ascenso de este personal se hará por libre designación de la Empresa entre los poseedores del título correspondiente.

Art. 21. *Grupo administrativo*:

A) Directores y Directores-Administradores: Libre designación de la Empresa, con preferencia para el personal de la misma que reúna las condiciones exigidas en cada caso.

B) Administradores:

Entre Oficiales administrativos. Se establecen tres turnos:

- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud.
- b) Concurso-oposición.
- c) Libre designación de la Empresa.

C) Oficiales administrativos: Siempre que existan vacantes, los Auxiliares con cinco años de antigüedad en la categoría ascenderán a Oficiales administrativos.

D) Auxiliares: Los aspirantes administrativos serán promovidos a Auxiliares al cumplir los dieciocho años de edad.

Art. 22. *Grupo profesionales de oficio*.—Maestros y Encargado: Estas vacantes serán cubiertas por libre designación de la Empresa, con preferencia para el personal de la misma que reúna las condiciones exigidas para el cargo.

Oficiales de 1.ª: Las vacantes se cubrirán entre Oficiales de 2.ª, en dos turnos alternos, el primero de rigurosa antigüedad, y el segundo, por concurso de méritos.

Oficiales de 2.ª: Serán cubiertas por Aprendices de la Empresa que hayan superado el periodo de aprendizaje.

Art. 23. *Personal no cualificado*.—Peones especializados: Se cubrirán estas vacantes entre peones, previa prueba de aptitud.

Art. 24. *Personal subalterno*.—Conserjes y Encargados de subalternos: Estas vacantes se proveerán por libre designación de la Empresa.

Ordenanzas, Vigilantes y Serenos: De forma compatible con las disposiciones legales, la Empresa vendrá obligada a proveer estas plazas con aquellos de sus trabajadores que, por defecto físico, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento.

Art. 25. A los concursos que se convoquen podrán concurrir la totalidad del personal, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría laboral en que esté encuadrado.

El aspirante que a juicio del Tribunal designado al efecto reuniese los requisitos necesarios para el desempeño de la plaza, o la obtuviese en concurso de méritos, será clasificado en el grupo y categoría correspondiente a la vacante obtenida.

Art. 26. El aspirante que obtenga el concurso o fuese designado para el desempeño del puesto de trabajo podrá quedar sujeto a un periodo de prueba igual al establecido en el artículo 18. De no superarlo regresará a su categoría de origen.

Art. 27. Entre la convocatoria del concurso-oposición y la fecha del comienzo de las pruebas deberá transcurrir un periodo mínimo de un mes.

Para juzgar los concursos se constituirá un Tribunal designado por el Director o el Subdirector del Instituto Nacional de Asistencia Social, que estará integrado: Por un Presidente, un representante del personal, que deberá ostentar una categoría igual o superior a la plaza convocada, y tres Técnicos o personas especializadas en la materia.

Art. 28. Previamente a la apertura de una nueva Institución de cualquier clase, se procederá a fijar la plantilla del personal que, con arreglo a su capacidad y necesidades, se requiera para el normal funcionamiento de aquélla. Una vez aprobada ésta, se procederá al nombramiento del personal que ha de cubriría, teniendo en cuenta las disposiciones contenidas al efecto en los artículos que para ello se reflejan en esta Ordenanza.

## CAPITULO V

## Retribuciones

## SECCION PRIMERA

## Principios generales

Art. 29. Las retribuciones del personal comprendido en esta Ordenanza estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a que se refiere el artículo 36.

Art. 30. Las retribuciones que se establecen en este capítulo serán por jornada de trabajo completa. El personal que presta sus servicios en jornada reducida o por horas deberá percibir sus haberes proporcionalmente a la duración de su jornada o al número de ellas trabajadas.

Art. 31. El salario-base, correspondiente a la jornada normal y completa establecida en esta Ordenanza, de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la misma, entendido dicho salario-base como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establece en el anexo II de esta Ordenanza, el que a todos los efectos se entenderá que forma parte de ella.

Art. 32. 1. Los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma Empresa.

2. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario-base establecido en esta Ordenanza correspondiente a la categoría profesional ostentada por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados, por lo que todo ascenso a categoría superior determina la actualización de este complemento.

3. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 7 por 100 por cada trienio.

4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

5. El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su vencimiento.

6. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicios en la Empresa, considerándose como trabajados todos los meses y días en que el trabajador haya percibido retribución. En todo caso se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad laboral transitoria y excedencia especial.

7. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente reintrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Art. 33. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ordenanza percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes: Una paga extraordinaria por 18 de julio y otra por Navidad, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario-base más antigüedad, que se harán efectivas en los días hábiles inmediatamente anteriores a las expresadas festividades.

Al personal que cese o ingrese en el centro de trabajo en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales e interinos.

El abono de las indicadas gratificaciones al personal que presta sus servicios en régimen de jornada inferior a la normal, deberá hacerse efectivo en proporción a las horas de trabajo pactadas.

## SECCION 2ª

## Anticipos y créditos

Art. 34. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

Art. 35. El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad que se encuentre en una necesidad que se estime justificada, podrá solicitar un crédito cuya cuantía no podrá exceder del importe de una mensualidad del sueldo, supeditado a la existencia de crédito presupuestario.

Dichos créditos no devengarán interés de clase alguna y su reintegro deberá efectuarse deduciéndose de cada mensualidad una doceava parte del crédito.

Nadie podrá solicitar nuevo crédito mientras no haya liquidado el anterior.

## CAPITULO VI

Jornada de trabajo, horario, descanso, horas extraordinarias y vacaciones

## SECCION PRIMERA

Art. 36. El número de horas de trabajo a la semana, en jornada normal, para el personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza, será, como máximo, el siguiente:

a) Personal administrativo, cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas a lo largo de la semana, según las necesidades de la Empresa, pero en forma tal que quede libre la tarde de los sábados.

b) Personal docente, seis horas diarias.

c) Resto del personal, ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, pudiéndose distribuir, ello no obstante, de forma distinta, según las necesidades de la Institución, pero sin que la jornada diaria pueda exceder de nueve horas.

d) Teniendo en cuenta que los facultativos están obligados a presentarse en la Institución a cualquier hora en que fuesen requeridos sus servicios, se le respetará la jornada inferior que venían realizando, con derecho a percibir el sueldo reglamentario.

Art. 37. Horarios.—Dentro de los límites legalmente establecidos, corresponde a la Dirección de la Empresa la fijación de los horarios de trabajo, que serán visados por la Inspección de Trabajo, debiendo ser expuestos los carteles indicadores de los mismos en los Centros de Trabajo y sus dependencias.

Art. 38. Descanso diario.—Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo casos de urgencia o necesidad perentoria, deberán transcurrir, como mínimo, doce horas.

Art. 39. En el Reglamento de Régimen Interior de cada Institución se establecerán las disposiciones precisas para el cumplimiento de las actuales situaciones al principio general contenido en el artículo 36, siendo el señalamiento de los horarios de trabajo facultad privativa del Instituto Nacional de Asistencia Social, dentro de los límites legales establecidos.

Art. 40. En los Centros de Trabajo y dependencias de los mismos, deberán exponerse carteles indicadores del horario y turno de trabajo que deba observar el personal, siempre respetando cuanto se determina en esta Ordenanza, que también debe tenerse presente al confeccionar los Reglamentos de Régimen Interior.

## SECCION 2ª

## Horas extraordinarias

Art. 41. Es principio general que el trabajo ordinario, regular y constante no pueda atenderse de modo sistemático con horas extraordinarias.

Art. 42. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada normal establecida en la presente Ordenanza o de la inferior contratada, en su caso. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Centro o Institución, y la libre aceptación, al trabajador. El pago de las horas extraordinarias se efectuará con los recargos que señala la Ley de Jornada Máxima Legal.

## SECCION 3ª

## Vacaciones

Art. 43. Sin perjuicio de respetar las vacaciones más amplias que por norma, costumbre o condición más beneficiosas establecidas, estuvieran implantadas en algún sector de trabajadores sujetos a esta Ordenanza, el personal en general disfrutará de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, cualquiera que sea su categoría.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán del número de días proporcionado al tiempo de servicio prestado.

Art. 44. Las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente dentro del periodo comprendido entre 1 de julio a 30 de septiembre, procurando complacer al personal en cuanto a las fechas en que desean disfrutarlas, dando preferencia dentro de las respectivas categorías y centros de trabajo, a los más antiguos al servicio del Instituto Nacional de Asistencia Social, teniendo siempre presente que los servicios queden perfectamente atendidos.

En caso de disconformidad sobre el disfrute de las vacaciones, resolverá la Magistratura de Trabajo competente.

## CAPITULO VII

## Licencias y excedencias

## SECCION PRIMERA

## Licencias

Art. 45. El personal podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario, cuando concurren alguno de los motivos que a continuación se indican y durante los periodos de tiempo que se especifican:

1.º Por tiempo que no exceda de cinco jornadas de trabajo, en los casos de muerte de los padres, nieto, hermano, cónyuge o abuelo.

2.º Por tiempo de cinco días naturales, en los casos de enfermedad grave de los padres, hijos, cónyuge, hermanos, o de alumbramiento de la esposa.

3.º Por el tiempo indispensable en caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, debidamente justificado.

4.º Por tiempo de quince días en caso de matrimonio.

El personal vendrá obligado a justificar el motivo alegado. En ningún caso dichas licencias podrán descontarse de la vacación anual retribuida.

Art. 46. Independientemente de los casos expuestos, podrá solicitarse anualmente hasta un total de diez días de permiso retribuido, que podrán ser concedidos cuando a juicio de la Dirección General del Instituto Nacional de Asistencia Social concurren causas justificadas.

#### SECCION 2.ª

##### Excedencias

Art. 47. Las excedencias se clasificarán en dos clases: Voluntaria y especial.

Art. 48. El personal de plantilla con más de dos años al servicio del Instituto Nacional de Asistencia Social podrá solicitar la excedencia voluntaria por un mínimo de un año y máximo de diez.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto ni le será de abono el tiempo de excedencia para su antigüedad.

El excedente voluntario que no solicitara el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de ésta, causará baja definitiva en el Centro.

La reincorporación del productor excedente al servicio activo, quedará subordinada a que la solicitud de reingreso se formule dentro del plazo de excedencia que se hubiera concedido y a la existencia de vacante en su categoría y en el Centro de trabajo en el que pretendiera reingresar; si formulada la solicitud en tiempo oportuno no existiera vacante, tendrá derecho a ocupar la primera que se produzca.

Art. 49. 1. Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas siguientes:

a) Nombramiento por Decreto para cargo político o designación para cargo de representación sindical o de carácter público desempeñado en virtud de aquella investidura, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en el Centro.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

c) Prestación de Servicio Militar por el tiempo de duración de éste.

2. Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a los efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de ésta, y no tendrá derecho durante tal período al percibo de retribución, salvo lo dispuesto en el artículo 51 respecto del Servicio Militar.

3. La reincorporación de los excedentes especiales a su puesto de trabajo deberá tener lugar en el plazo de treinta días como máximo desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación, salvo cuando ésta fuera la establecida en el párrafo c) del apartado anterior, caso en que se estará a lo dispuesto en el artículo 53.

Los excedentes especiales que al cesar en tal situación no se reintegrasen a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el Centro.

4. El Centro podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia especial con interinos, los que cesarán al reintegrarse aquéllos.

Art. 50. El personal femenino al servicio del Instituto Nacional de Asistencia Social tendrá derecho a los beneficios que en esta materia establece la legislación vigente.

Art. 51. Durante el tiempo en que el trabajador cumpla sus obligaciones militares, le será reservada la plaza en plenitud de derechos, abonándose a los familiares del mismo que a continuación se expresan, y por el orden que se consignan, el 50 por 100 de sus retribuciones, siempre que aquéllos viviesen a sus expensas y en su propio domicilio:

- a) Esposa.
- b) Hijos.
- c) Padres sexagenarios o incapacitados para el trabajo y madre viuda en cualquier edad.
- d) Hermanos menores, o que, siendo mayores, estén incapacitados para el trabajo y fuesen legalmente pobres.

Por cada familiar de los expresados que exceda de uno, se incrementará el 50 por 100 con un 10 por 100 más, sin que en ningún caso la cifra total a percibir por los beneficiarios pueda exceder de las retribuciones que tuviese el trabajador.

Art. 52. Lo consignado en el artículo anterior, se extenderá también a los que presten su Servicio Militar con carácter voluntario, por el tiempo que dure su primer compromiso.

Art. 53. Concluido el Servicio Militar el trabajador deberá reintegrarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha de su licenciamiento o de la conclusión del compromiso. Transcurrido el indicado plazo sin haberlo efectuado, sin causa justificada, se extinguirán la totalidad de los derechos reconocidos en los artículos precedentes y causará baja en la Empresa.

## CAPITULO VIII

### Traslados

Art. 54. Se considerarán únicamente como traslados a los efectos previstos en este capítulo, aquellos que impliquen cambios de residencia o población diferente.

Los traslados podrán ser voluntarios o forzosos.

Art. 55. Los traslados voluntarios se efectuarán a petición del empleado y se concederán cuando existan vacantes y lo permitan las necesidades del servicio, no dando derecho a indemnización ni abono de gastos de clase alguna.

Art. 56. Cuando por necesidades del servicio fuese necesario trasladar con carácter forzosos al personal, éste tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje de él y de sus familiares, los de traslado de muebles y enseres y a una gratificación equivalente al importe de tres mensualidades de su salario o sueldo.

Esta facultad de traslado, solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve a su servicio menos de diez años y tan sólo por una sola vez, y deberá ser ejercida por la Empresa siguiendo un orden inverso al de antigüedad. Esta limitación no afecta al personal técnico titulado.

La Empresa vendrá obligada a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiese venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuese posible, se abonará al trasladado la diferencia de la renta.

Art. 57. No serán aplicables las normas establecidas para los traslados forzosos, cuando éstos fuesen consecuencia de sanción impuesta al productor.

Art. 58. Podrán concederse permutas entre trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que cuenten con más de dos años de servicios continuados en el Instituto Nacional de Asistencia Social.
- Que desempeñen puestos de analogas características.
- Inexistencia de perjuicios para el Instituto Nacional de Asistencia Social.
- Informe favorable de los respectivos superiores.
- Que falte a los trabajadores más de cinco años para jubilarse.

La concesión de la permuta no dará derecho al abono de gastos, ni de indemnización de ninguna clase.

## CAPITULO IX

### Previsión

Art. 59. El personal comprendido en esta Ordenanza, será afiliado a la Seguridad Social establecida por el Estado, con los derechos y obligaciones que establece la legislación vigente en la materia.

## CAPITULO X

Premios, faltas, sanciones, Procedimiento y reclamación previa en la vía administrativa

### SECCION PRIMERA

#### Premios

Art. 60. Con el fin de recompensar la excelente conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, en forma que estimule al mismo en el cumplimiento de sus obligaciones, se concederán diez premios anuales, consistentes en aumento de diez días de vacaciones y una recompensa económica de 5.000 pesetas cada uno de ellos.

Art. 61. Serán objeto de premios y recompensa, los actos heroicos, meritorios, el espíritu de servicio, de fidelidad y de afán de superación profesional.

Se considerarán como actos heroicos, los que con grave peligro de la vida e integridad corporal, realice un trabajador con el fin de evitar un accidente, reducir sus proporciones, salvar vidas del personal, de los beneficiarios, etc.

Se considerarán actos meritorios, aquellos cuya realización, sin exigir grave riesgo de la vida o integridad corporal, requieran una voluntad manifiestamente extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio o de los beneficiarios del Instituto Nacional de Asistencia Social.

Se considerará que aumentan los merecimientos de los trabajadores por el hecho de no estar obligados a intervenir, o cuando estando obligados a ello, falten los medios adecuados o estén éstos en notable inferioridad a los riesgos.

El espíritu de servicio consistente en realizar éste con una entrega total de sus facultades, con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr una mayor perfección en favor del Instituto Nacional de Asistencia Social, del personal del mismo, o de los beneficiarios, subordinando a ello aquellos intereses particulares que no sean exigibles.

Los actos heroicos, meritorios y el espíritu de servicio, serán recompensados con la concesión de menciones honoríficas y recompensas en metálico en la cuantía que se determina en cada caso.

La constancia en el servicio se acreditará por su prestación continuada durante un período de treinta años, sin interrupción y sin que haya mediado sanción alguna.

La constancia será premiada con la concesión de la mención correspondiente y una recompensa en metálico de 5.000 pesetas.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional, aquellos empleados que, en lugar de cumplir su trabajo de un modo formulario y corriente, se sientan acuciados a mejorar su formación teórica y práctica, así como su experiencia para ser útiles en su trabajo y alcanzar una categoría superior. Dicha conducta será objeto de carta laudatoria, de concesión de becas y de incremento de vacaciones en su caso.

#### SECCION 2.ª

##### Faltas

Art. 62. Las faltas cometidas por los productores se clasificarán en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Art. 63. Son faltas leves:

- 1.ª De tres a seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, sin la debida justificación.
- 2.ª No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.ª El abandono de servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, salvo que por la índole del perjuicio causado al Instituto, a los beneficiarios, o a los compañeros de trabajo encaje en el número 4.º del artículo 64 ó en el 7.º del artículo 65.
- 4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material de las instalaciones y la falta de aseo o limpieza.
- 5.ª No atender al público, a los beneficiarios o al personal en general, con la debida delicadeza y corrección.
- 6.ª La discusión sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias o durante el servicio. Si tales discusiones produjeron escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.
- 7.ª La falta de asistencia al trabajo, sin justificar durante dos días en un mismo mes.

Art. 64. Se consideran faltas graves:

- 1.ª Más de seis 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, bastarán tres faltas de puntualidad para ser considerada como falta grave.
- 2.ª Faltar más de dos días al trabajo sin justificación, durante un período de un mes.
- 3.ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Protección Familiar, Seguros Sociales, Previsión, etc.
- La falsedad de los indicados datos se considerará como falta grave.
- 4.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 causare perjuicio notorio al servicio.
- 5.ª La reincidencia en falta leve dentro de un mismo trimestre y siempre que haya amonestación verbal o escrita.
- 6.ª Simular la presencia de otro empleado, fichando o firmando por él.

Art. 65. Se considerarán faltas muy graves:

- 1.ª El fraude, deslealtad, abuso de confianza, el hurto, robo o complicidad, tanto al Instituto Nacional de Asistencia Social, 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 Instituto Nacional de Asistencia Social, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar desconfianza para con el autor.
- 3.ª La embriaguez durante el servicio.
- 4.ª Los malos tratamientos de palabra y obra y la falta grave de respeto y consideración a los jefes, a sus familiares, así como a los subordinados y compañeros de trabajo.
- 5.ª La blasfemia habitual y originar frecuentes o injustificadas riñas o pendencias 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 al Instituto, a los beneficiarios y, en general, al servicio.

#### SECCION 3.ª

##### Sanciones

Art. 66. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas, serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.
- Multa de un día de haber.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Faltas graves:

- Multa de dos días a seis de haber.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Faltas muy graves:

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

Art. 67. Las sanciones que puedan imponerse en el ámbito laboral, se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpabilidad a los Tribunales.

Art. 68. El importe de las sanciones económicas se destinará a incrementar el Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo.

Art. 69. Corresponde al Director de la Institución o del Centro Asistencial, la facultad de imponer sanciones por faltas leves dando cuenta de ello al Delegado correspondiente del Instituto para constancia en el expediente personal del interesado.

#### CAPITULO XI

##### Disposiciones varias

Art. 70. Reclamación previa.—Para poder demandar al Instituto en conflictos individuales o colectivos, será necesario haber agotado previamente la vía gubernativa en la forma prevista por el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958.

Art. 71. En lo no previsto o regulado en la presente Ordenanza serán de aplicación las normas que sobre la materia vengan establecidas o se establezcan en la legislación general.

Art. 72. Sobre condiciones más beneficiosas.—En los salarios base y sus complementos contenidos en la presente Ordenanza se absorben todas las percepciones salariales que viniesen rigiendo con anterioridad a la entrada en vigor estimadas en conjunto y cómputo anual referido a la jornada normal de trabajo que esta misma Ordenanza Laboral señala. Por consiguiente, su aplicación sólo da derecho a diferencias económicas a favor de los trabajadores cuando lo percibido con anterioridad a la aludida fecha fuese inferior en conjunto y cómputo anual a lo que le correspondería percibir según esta Ordenanza.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en esta Ordenanza, se respetarán las superiores, implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

#### ANEXO I

##### DEFINICIONES DE CATEGORIAS PROFESIONALES

##### GRUPO PRIMERO.—PERSONAL TECNICO

Subgrupo 1.º *Personal Técnico titulado de Grado Superior*—Se integra por los que, estando en posesión del correspondiente título superior, son contratados por el Instituto en función de su especialización, realizando con plena responsabilidad las funciones para las que están facultados por su título profesional.

Se incluye en este apartado las siguientes categorías:

a) Director de Instituciones de Asistencia Sanitaria y Hogares-Cuna.—Es el que, en posesión del título de Licenciado o Doctor en Medicina, realiza la función de dirigir la Institución de Asistencia Sanitaria, desempeñando su cometido con plena responsabilidad, en todo cuanto afecta a la organización y buena marcha de los servicios, teniendo a sus órdenes a todo el personal del Centro.

b) Profesores.—Son los que, poseyendo el título de Facultad Universitaria o Escuela Superior, ejercen las funciones docentes propias de su especialidad, bajo la dependencia inmediata del Director o Jefe de Estudios de la Institución.

c) Otros titulados superiores.—Los que, estando en posesión del título facultativo superior, prestan servicios propios de su especialidad profesional y bajo la dependencia directa del Director del Centro o de quien corresponda.

Subgrupo 2.º *Técnicos titulados de Grado Medio*—Son los que, estando en posesión del correspondiente título, expedido por Escuela Técnica de Grado Medio o equivalente, son contratados por el Instituto, en consideración al título que poseen, ejerciendo con plena responsabilidad las funciones propias de los estudios efectuados.

En esta categoría se incluyen las Matronas y Ayudantes Técnicos Sanitarios, las Asistentes Sociales, los Maestros, Instructores titulados y Profesores no incluidos en el apartado anterior.

Subgrupo 3.º *Auxiliares técnicos*.—Son los que, con conocimientos propios de su especialidad, efectúan, bajo la supervisión de un Técnico superior o de Grado Medio, trabajos de carácter auxiliar.

Se comprenden en este apartado las siguientes categorías:

a) Educadores diplomados.—Los que están en posesión del título o diploma que les califique como tales, prestan servicios complementarios para la formación de alumnos, cuidando del

orden y compostura de éstos, en todos los actos del día, bajo las órdenes del Director de la institución o persona en quien delegue. En esta categoría se entienden incluidos los Educadores Infantiles y los de Centros de Educación Especial.

b) Auxiliares de Enfermera y Puericultoras.—Son los que, bajo la dirección del Médico, Enfermera titulada o Puericultora, realizan las funciones auxiliares que se les encomiende por los mismos.

c) Instructor no titulado.—Es el que, con experiencia y conocimientos teóricos y prácticos suficientes, ayuda a los Instructores titulados en las funciones de enseñanza de la Formación Cívico-Social y Educación Física de los alumnos, de acuerdo con la edad de los mismos.

**GRUPO II.—PERSONAL ADMINISTRATIVO**

a) Director de Hogares o Residencias de Estudios Superiores y de Estudios Medios.—El que, con conocimiento y experiencia en las funciones docentes propias de estas Instituciones, es designado por el Instituto Nacional de Asistencia Social para ejercer, con plena responsabilidad e iniciativa, la dirección de uno o varios Centros de esta naturaleza, respondiendo ante la Superioridad de su buen funcionamiento y ejerciendo el mando directo del personal adscrito a los mismos. Deberá estar en posesión del título de Facultad Universitaria o Escuela Técnica Superior.

b) Director de Hogares o Residencias de Estudios Profesionales.—El que, con conocimiento y experiencia en las funciones docentes propias de estas Instituciones, es designado por el Instituto Nacional para el ejercicio del cargo, con plena responsabilidad e iniciativa, en uno o varios Centros de esta naturaleza, respondiendo ante la Superioridad de su buen funcionamiento y ejerciendo el mando directo del personal adscrito a los mismos. Deberá estar en posesión del título de Grado Medio.

c) Director de Hogares o Residencias Infantiles, Escolares y de Ancianos.—Es el que, con conocimiento y experiencia en las funciones propias de estas Instituciones, es designado por el Instituto Nacional para el ejercicio del cargo, con plena responsabilidad e iniciativa, en uno o varios Centros de esta naturaleza, respondiendo ante la Superioridad de su buen funcionamiento y ejerciendo el mando directo del personal adscrito a los mismos. Deberá estar en posesión del título de Grado Medio.

d) Director de Guarderías Infantiles, Albergues Escolares y Clubs de Ancianos.—El que, con conocimiento y experiencia en las funciones propias de estas Instituciones, es designado por el Instituto Nacional para el ejercicio del cargo, con plena responsabilidad e iniciativa, en uno o varios Centros de esta naturaleza, respondiendo ante la Superioridad de su buen funcionamiento y ejerciendo el mando directo del personal adscrito a los mismos. Deberá estar en posesión del título de Grado Medio.

e) Director-Administrador.—Es el que, en las Instituciones de Asistencia Sanitaria y a las órdenes inmediatas del Director, con o sin personas a su cargo, se responsabiliza de los trabajos precisos para el funcionamiento administrativo de la Institución o Centro Asistencial, en especial en lo que afecta a la gestión económica de la misma. Para el ejercicio de esta función se requiere estar en posesión del título de Grado Medio.

f) Director de Cocina de Hermandad y Comedores.—El que, con conocimiento y experiencia en las funciones propias de estas Instituciones, es designado por el Instituto Nacional para el ejercicio del cargo, con plena responsabilidad e iniciativa, en uno o varios Centros de esta naturaleza, respondiendo ante la Superioridad de su buen funcionamiento y ejerciendo el mando directo del personal adscrito a los mismos. Deberá tener el título de Graduado Escolar o equivalente.

g) Administrador.—Es el Jefe de todos los Servicios administrativos de la Institución o Centro Asistencial, respondiendo ante la Dirección de la buena marcha del mismo; teniendo a sus inmediatas órdenes al personal de plantilla.

h) Oficiales administrativos.—Los que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecutan labores administrativas de carácter auxiliar, tales como anotaciones en libros y documentos oficiales de contabilidad, liquidaciones y cálculo de nóminas, pagos, etc.

i) Auxiliares.—Los que se dedican a operaciones elementales de carácter administrativo y, en general, a las puramente mecánicas.

**GRUPO III.—PROFESIONALES DE OFICIO**

a) Maestros.—Son los trabajadores calificados por su experiencia y grado de especialización que son designados para asumir la dirección y el control de un grupo de personal preparado profesionalmente, distribuyendo, dirigiendo e inspeccionando los trabajos a realizar o realizados e indicando a dicho personal a sus órdenes la forma, tiempo y medios a emplear; responsabilizándose del trabajo, rendimiento, seguridad y organización del equipo a su cargo.

b) Encargado.—Es el trabajador designado para recibir toda clase de mercancías o géneros y comprobar los mismos; siendo el responsable de su control y custodia; para cuyos fines tiene a su cargo un grupo de trabajadores que de él dependen.

c) Oficial de primera.—Es el operario especializado que realiza su trabajo con tal grado de perfección que le permite llevar a cabo incluso aquellos que suponen especial empeño y delicadeza. Dentro de esta categoría se considerarán incluidos los Jefes de Cocina.

d) Oficial de segunda.—Es el que, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su especialidad con la suficiente corrección y eficacia, colaborando, en su caso, con los Oficiales de primera.

**GRUPO IV.—PERSONAL NO CUALIFICADO**

a) Vigilante o Capataz.—Son los que, reuniendo las condiciones de práctica y de mando necesarias, dirigen y vigilan a un grupo de Peones.

b) Peones especializados.—Los que realizan operaciones concretas y determinadas que no constituyen propiamente un oficio, exigiéndose cierta práctica en el trabajo que efectúan.

c) Peones.—Los que llevan a cabo trabajos no cualificados que no requieren formación ni experiencia, limitándose a aportar su esfuerzo físico.

**GRUPO V.—PERSONAL SUBALTERNO**

a) Conserje y Encargado de Subalternos.—Quienes al frente de los Ordenanzas, Vigilantes y personal de limpieza vigilan directamente a dicho personal, cuidan de su disciplina y de la distribución del trabajo, siendo responsables del ornato y policía de los locales a su cargo.

b) Ordenanzas.—Son los que efectúan recados, recogen y entregan correspondencia, vigilan los puntos de acceso y realizan otros trabajos de índole análoga.

c) Vigilantes y Serenos.—Los que custodian las dependencias, sus accesos y elementos anejos a éstos, bien en turnos de día o de noche.

d) Telefonistas.—Tienen por misión establecer y atender las comunicaciones telefónicas interiores y exteriores, teniendo bajo su responsabilidad el buen funcionamiento de la central telefónica.

e) Mujeres de limpieza.—Son las que se ocupan del aseo y limpieza de las dependencias.

**ANEXO II**

Tabla de salarios base

Categorías	Menual — Pesetas
<b>GRUPO PRIMERO.—PERSONAL TECNICO</b>	
<b>Subgrupo 1.º Personal titulado de Grado Superior</b>	
a) Director de Instituciones de Asistencia Sanitaria y Hogares Cuna .....	36.000
b) Profesores .....	30.000
c) Otros titulados Superiores .....	30.000
<b>Subgrupo 2.º Personal titulado de Grado Medio</b> .....	
15.000	
<b>Subgrupo 3.º Auxiliares Técnicos</b>	
a) Educadores diplomados .....	11.000
b) Auxiliar de Enfermera y Puericultora .....	9.500
c) Instructor no titulado .....	9.000
<b>GRUPO II.—PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	
a) Director de Hogares o Residencias de Estudios Superiores y de Estudios Medios .....	32.000
b) Director de Hogares o Residencias de Estudios Profesionales .....	22.400
c) Director de Hogares o Residencias Infantiles, Escolares y de Ancianos .....	19.600
d) Director de Guarderías Infantiles, Albergues Escolares y Clubs de Ancianos .....	17.600
e) Director-Administrador .....	15.000
f) Director Cocina de Hermandad y Comedores .....	10.500
g) Administrador .....	12.000
h) Oficial administrativo .....	9.500
i) Auxiliar administrativo .....	9.000
<b>GRUPO III.—PROFESIONALES DE OFICIO</b>	
a) Maestros .....	11.000
b) Encargado .....	10.500
Oficial de primera .....	10.000
Oficial de segunda .....	9.500
<b>GRUPO IV.—PERSONAL NO CUALIFICADO</b>	
a) Vigilante o Capataz .....	10.300
b) Peones especializados .....	9.000
c) Peones ordinarios .....	8.200
<b>GRUPO V.—PERSONAL SUBALTERNO</b>	
a) Conserje y Encargado de Subalternos .....	9.000
b) Ordenanzas .....	8.200
c) Vigilantes y Serenos .....	8.200
d) Telefonistas .....	8.200
e) Mujeres de limpieza .....	8.200