

Vistos los informes favorables enviados por la Delegación Provincial y la Inspección de Enseñanza Primaria de Toledo, Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—La transformación en Centro estatal de Educación General Básica del Centro dependiente del Consejo Escolar Primario «Patronato de La Salle», de Consuegra (Toledo).

Segundo.—La constitución del Colegio Nacional «San Gumerindo», domiciliado en plaza de España, número 18, de Consuegra (Toledo), que contará con ocho unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica y Dirección con curso. A tal efecto, se transforma a régimen ordinario de provisión y mixtas las cinco unidades escolares de niños dependientes del Consejo Escolar Primario «Patronato La Salle», se crean tres unidades escolares mixtas de Educación General Básica, y se deja sin efecto la Orden ministerial de 14 de diciembre de 1973, que clasificaba este Centro como no estatal. Asimismo, la Orden ministerial de 1 de febrero de 1952 por la que se creaba como no estatal el citado Centro.

Tercero.—Se reconoce a los Profesores propietarios definitivos del Consejo Escolar Primario «Patronato La Salle» el derecho a continuar, sirviendo sus propias plazas a tenor de lo preceptuado en el artículo 15 del Reglamento de Centros en régimen de Consejo Escolar Primario de 23 de enero de 1967, teniendo en cuenta que estas unidades continuarán funcionando en sus propios locales.

Cuarto.—la extinción del Consejo Escolar Primario «Patronato La Salle», de Consuegra (Toledo).

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de septiembre de 1979.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica

23990

ORDEN de 21 de septiembre de 1979 por la que se rectifica la Orden de 19 de julio, que creaba 118 unidades de Educación General Básica en el extranjero.

Ilmo. Sr.: Por Orden ministerial de 19 de julio del año en curso («Boletín Oficial del Estado» de 18 de agosto), fueron creadas 118 unidades de Educación General Básica en el extranjero, entre las cuales se cuentan 13 para Holanda. Posteriormente, el Presidente de la Junta de Promoción Educativa de los Emigrantes Españoles solicita que se aclare la Orden ministerial citada en el sentido de que dos de las plazas creadas para Holanda son, en realidad, para Dinamarca.

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que la Orden ministerial de 19 de julio quede rectificada, debiendo entenderse que de las 13 unidades escolares creadas para Holanda, once corresponden a este país y dos a Dinamarca, si bien todas ellas dependerán del Agregado de Educación residente en Holanda.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 21 de septiembre de 1979.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

MINISTERIO DE TRABAJO

23991

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para el Instituto Nacional de Asistencia Social y su personal.

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial del Instituto Nacional de Asistencia Social y su personal y,

Resultando que con fecha 11 de julio de 1979 tuvo entrada en este Departamento para su homologación el texto del Convenio Colectivo suscrito el 30 de junio de 1979 entre el Instituto Nacional de Asistencia Social y su personal, que integra una plantilla de 5.600 trabajadores;

Resultando que, con suspensión de plazo para homologación, fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto de 19 de enero de 1979, siendo informado favorablemente en su reunión del día 22 de septiembre de 1979.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver en orden a su homologación, inscripción en el Registro correspondiente y publicación, según establecen el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, dado el ámbito interprovincial a que se extiende la actividad de la Empresa;

Considerando que en el texto del Convenio no se observa contravención alguna a disposiciones de derecho necesario y que ha sido informado favorablemente por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, dado que su aplicación no supone una superación de los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978.

Visto lo cual, los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el presente Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para el Instituto Nacional de Asistencia Social.

2.º Notificar esta Resolución a las representaciones social y empresarial de la Comisión Deliberadora, con la advertencia de que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, contra la misma no cabe recurso alguno en vía administrativa por ser homologatoria.

3.º Disponer su inscripción en el registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de septiembre de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *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.

Queda excluido del presente Convenio el personal que asimismo excluye la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 7, y la Ley de Relaciones Laborales en su artículo 2.

Art. 2. *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 se retrotraerán al 1 de enero de 1979.

Art. 3. *Duración y prórroga.*—La duración de este Convenio se fija en un año a partir del 1.º de enero de 1979, entendiéndose prorogado tácitamente para cada uno de los años sucesivos, salvo que mediare denuncia de alguna de las partes formulada con un plazo mínimo de dos meses previos a su vencimiento inicial o a cualquiera de sus prórrogas.

En caso de prórroga automática la tabla salarial se actualizará semestralmente a tenor del incremento experimentado en los seis meses inmediatos anteriores por el índice del coste de la vida, sin perjuicio de las normas que el Gobierno pudiera dictar sobre política salarial.

En el supuesto de que, por superarse durante el primer semestre del año en curso el índice de crecimiento de los precios al consumo previsto en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, el Gobierno elevará los topes de aumento de la masa salarial establecidos en dicho Real Decreto-ley, ambas partes se comprometen a renegociar la tabla salarial para adaptarla a las nuevas condiciones que se establezcan.

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

Art. 5. *Órgano de aplicación.*—Una Comisión Paritaria, integrada por trabajadores y representantes de la Empresa, será la encargada de velar por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en este Convenio.

CAPITULO II

Formación del personal

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

1.ª 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 su 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. Supuestos en todo caso supeditados a la buena marcha del servicio. El INAS correrá con los gastos ocasionados por los cursos a que hace referencia este apartado.

2.ª Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por Centros no dependientes del Instituto. En este caso, previa autorización de la Dirección de la Empresa, el trabajador podrá

acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada de trabajo sin merma alguna de sus haberes, o 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 naturales.

3.º Cursos y estudios sin relación directa con el trabajo. En tales supuestos, el trabajador gozará de los permisos que a este efecto se establecen en el capítulo VI del Convenio.

En los tres casos enumerados, el trabajador afectado podrá solicitar el turno de trabajo si las necesidades del servicio exigen varios y la división de las vacaciones anuales, siempre que ello no cause perjuicios al resto de sus compañeros 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 el Comité Nacional y la Dirección de la Empresa se negociará anualmente el calendario de cursos de perfeccionamiento para las distintas categorías a los que podrán asistir los trabajadores del Instituto en las condiciones establecidas en el número 1 de este artículo.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 7. *Por razón de la permanencia en el Centro de trabajo.*—Es personal interno el que se contrata como tal por necesidades del servicio sin que proceda efectuar descuento alguno por su alojamiento o manutención. El resto del personal tendrá la consideración de externo.

Es obligación de la Empresa facilitar gratuitamente las instalaciones adecuadas cuando el trabajo se desarrolle permanentemente o alternativamente en horario de noche y la comida respectiva cuando el horario del trabajador coincida total o parcialmente con el horario de comidas establecido para el personal asistido y finalice una hora o más después del citado horario de comidas.

El personal que sin haber sido contratado como interno venga residiendo en las Instituciones conservará este derecho con carácter personal a extinguir.

Art. 8. *Clasificación por categorías.*—Las categorías profesionales ordenadas por niveles son las que se contemplan en el anexo I de este Convenio.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, escalafones y plantillas

Art. 9. La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los dieciséis años. La contratación, con arreglo a las necesidades a cubrir se realizará por la Dirección de la Empresa.

Las vacantes que se produzcan en cada Centro, excepto las correspondientes a los cargos directivos que serán, en todo caso, de libre designación, se cubrirán con arreglo a los siguientes puntos:

1.º Por concurso de traslado entre el personal de la misma categoría a petición propia. Cuando fueren varias las personas que tuvieran solicitada la plaza vacante se ponderará para su provisión la titulación académica y la antigüedad de los peticionarios.

2.º De ascenso por concurso de méritos. En el supuesto anterior cuando ninguna persona de la categoría a que pertenece la plaza vacante tuviera solicitado el traslado para su provisión, ésta se llevará a cabo mediante concurso de méritos entre el personal fijo de cualquier categoría inferior a la vacante a cubrir, siempre que cuente, al menos, con dos años de antigüedad en su categoría y goce de la titulación requerida para dicha plaza, teniendo prioridad el trabajador del mismo Centro. Este sistema tan sólo podrá emplearse para la provisión de vacantes en las categorías que no supongan el ejercicio de funciones directivas, siendo aplicable, por ende, a todas las demás, con la salvedad de lo que se dice en el número 3 de este artículo.

3.º Contratación directa. Se llevará a cabo cuando no sea posible cubrir la vacante por alguno de los mecanismos previstos en los puntos anteriores, y, en cualquier caso, indistintamente, tratándose de personal cuya categoría se halle comprendida en el nivel 14 del anexo, así como el Oficial 1.º Cocinera.

La Empresa notificará mensualmente y por provincias a los Comités respectivos y al Comité Estatal las nuevas contrataciones.

Art. 10. *Periodo de prueba.*—El periodo de prueba será variable, según la índole de los puestos a cubrir, y en ningún caso 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.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si consta por escrito.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal fijo en plantilla de su misma categoría profesional.

En cualquier momento, cada una de las partes podrá rescindir la relación de trabajo sin dar lugar a indemnizaciones.

Una vez terminado el periodo de prueba, el contrato tendrá plena validez, computándose a efectos de antigüedad el tiempo transcurrido durante dicho periodo.

Art. 11. *Escalafones y plantillas.*—El Instituto elaborará anualmente los escalafones del personal laboral de carácter fijo referidos al 31 de diciembre de cada año, dándolos a conocer dentro del trimestre siguiente a dicha fecha.

El correspondiente al año en curso se dará a conocer antes del 1 de febrero de 1980.

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

Antes del 1 de junio de 1980, el Instituto dará a conocer al Comité de Empresa la plantilla orgánica de personal laboral por Centros y categorías profesionales.

CAPITULO V

Traslados y cambios de puesto

Art. 12. La Dirección del INAS procederá, tan pronto como se produzcan vacantes, a cubrir las entre el personal de la misma categoría que tenga previamente formulada su petición de traslado; si nadie de la misma categoría hubiera solicitado el traslado al Centro donde la vacante exista, ésta será cubierta mediante ascenso de personal de categorías inferiores que tengan solicitada la plaza y el Centro de que se trate y, en su defecto, por personal de nuevo ingreso. Quedan excluidos del sistema de traslados las categorías recogidas en el artículo 1 del capítulo IV.

Entre la Dirección del INAS y el Comité Estatal se establecerán las condiciones y baremos de concurso, y entre ellos, el previo destino del cónyuge en la localidad que se solicita.

Estos traslados no darán derecho a indemnización alguna, debiendo permanecer los trasladados dos años, como mínimo, en el destino concedido.

Art. 13. Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto, que pueda obligar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y lo autorice la Autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto.

Art. 14. 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 periodo 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 traslado de muebles y enseres y a una indemnización equivalente al importe de cinco mensualidades de su salario real.

La Empresa 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. 15. *Trabajo de categoría superior o 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 corresponden a su nueva categoría durante el periodo 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. 16. Los Centros deberán hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 17. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por:

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

Art. 18. *Recibo de salario.*—El INAS está obligado en los pagos periódicos a entregar a los trabajadores un recibo individual justificativo, conforme a las disposiciones legales vigentes.

Art. 19. 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. 20. *Complementos personales.*—Complemento de antigüedad. El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 7 por ciento del sueldo base vigente en cada momento.

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

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

2.ª Para el cómputo de 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 productor 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 accidente de trabajo o enfermedad. Igualmente será computado el tiempo de excedencia especial por nombramiento de un cargo sindical, en las condiciones establecidas en el capítulo de Acción Sindical o público, así como de prestación de Servicio Militar.

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

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

4.ª Los aumentos periódicos por años de servicios comenzarán a devengarse a partir de la fecha que cumpla cada trienio.

5.ª En el caso de 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. 21. *Complementos de puesto de trabajo.*—La Dirección del INAS, de acuerdo con el Comité Estatal, iniciará el estudio para el establecimiento, a partir de 1980, 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 20 por 100 del salario, salvo que éste se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Art. 22. *Horas extraordinarias.*—Se procurará que las horas extraordinarias queden anuladas, excepto en los casos de urgencia. En este supuesto, se abonarán con un incremento del 50 por 100 sobre la hora normal trabajada.

Art. 23. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores tendrán derecho al percibo de dos pagas extraordinarias al año: que habrán de abonarse: una, entre el 1 y 5 de julio, y la otra, entre el 1 y 5 de diciembre, por cuantía del salario base más la antigüedad.

Art. 24. *Indemnizaciones no salariales:*

a) Desplazamientos y dietas. Los trabajadores que por necesidades del INAS, formación del personal o asuntos sindicales tengan que realizar viajes y desplazamientos fuera del término municipal donde radique su residencia habitual, percibirá sobre su salario una dieta de 1.700 pesetas. En las salidas al extranjero todos los gastos correrán por cuenta del INAS. Los días de salida se devengará dieta completa, y los de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiese de efectuar fuera las dos comidas principales. Si el trabajador desplazado puede volver a pernoctar a su domicilio, y sólo realizará afuera una de las dos comidas, devengará media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta del INAS, que vendrá obligado a facilitar billetes de segunda clase a todas categorías. Si los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso será pagado por el INAS, previo conocimiento del mismo y posterior justificación de los trabajadores.

b) Gastos de locomoción. El uso del vehículo particular dará lugar a una indemnización de siete pesetas por kilómetro recorrido, previa autorización del Director provincial del INAS, para el uso de vehículo particular.

CAPITULO VII

Jornada de trabajo, horario y vacaciones

Art. 25. El número de horas de trabajo a la semana, en jornada normal, para el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio será, como máximo, de cuarenta y tres horas.

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

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

El personal docente que no preste servicios en instituciones de internado desarrollará el horario establecido de lunes a viernes, salvo en aquellos Centros de internado en los que por asumir el INAS las tareas docentes, el horario se venga realizando de lunes a viernes.

Art. 26. La Dirección de la Empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores del nivel que corresponda, fijará el horario de trabajo de cada Centro, para cuya puesta en práctica habrá de contar con la aprobación de la Autoridad laboral competente.

Art. 27. *Trabajo a turno.*—El personal que trabaje en régimen de turnos continuará prestando sus servicios bajo el mismo horario que actualmente posea, con devengo como extraordinarias de aquellas horas trabajadas que excedan de la jornada de trabajo pactada.

Los trabajadores que realicen turnos rotativos tendrán derecho al descanso reglamentario de día y medio ininterrumpido a la semana, procurando que, como regla general, comprenda la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo. En todo caso, los turnos rotativos de noche no tendrán una duración superior a una semana.

La jornada laboral será continuada en aquellos Centros en los que por sus características pueda llevarse a cabo. En los Centros donde esto no sea posible, la jornada no podrá ser partida en más de dos períodos, habiéndose de respetar las doce horas legales entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo los casos del día en que se produzca cambio de turno.

Art. 28. Se pacta expresamente que el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas anuales 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 hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán del número de días proporcionado al tiempo de servicio prestado. Todo ello sin perjuicio de respetar las vacaciones más amplias que por norma, costumbre o condición de más beneficio establecida, estuvieran implantadas en algún sector de trabajadores sujetos a este Convenio.

Cuando dentro del período indicado alguna Institución cierre, el personal a ella adscrito disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas.

Art. 29. Las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

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.

CAPITULO VIII

Licencias y excedencias

Art. 30. Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos con la pertinente justificación en los siguientes casos:

- Por razón de matrimonio, dieciocho días naturales.
- En caso de fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes hasta el segundo grado, o hermanos, enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos o alumbramiento de la esposa.
- En estos casos, los permisos se concederán igualmente cuando se trate de parientes del cónyuge en primer grado, por un tiempo de cinco jornadas de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- Por boda de hijos o hermanos, un día si es dentro de la provincia, o dos si es fuera de ella.
- Por realización de exámenes u otros asuntos propios justificados según apreciación de la Dirección Provincial del INAS hasta un máximo de doce días al año.

Para los permisos contemplados en los apartados a), b) y c) de este artículo, el trabajador tan sólo deberá comunicarlo previamente al Director del Centro, quien, a su vez, lo pondrá en conocimiento de la Dirección Provincial respectiva.

Para los casos contemplados en los apartados d) y e) se requerirá permiso previo de la Dirección Provincial del Instituto.

Art. 31. Igualmente tendrán derecho a permisos especiales en el caso de cumplimiento de deberes públicos o sindicales legalmente exigidos.

Art. 32. El personal que lleve como mínimo un año de servicio tendrá derecho, en el caso de necesidad justificada, a licencias sin retribución por un plazo no inferior a diez, ni superior a cuatro. Sólo se podrá hacer uso de este derecho una vez cada dos años.

Art. 33. Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa 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 ningún 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, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

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 se diera, el trabajador podrá optar a vacantes de su categoría en distinto Centro o de categoría inferior, con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca vacante en su Centro de origen.

Art. 34. La excedencia será especial cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) El nombramiento por Decreto para cargo político o de representación parlamentaria.
- 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) Presentación del Servicio Militar 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. 35. Al personal fijo que realice el Servicio Militar o equivalente y tuviese cargas familiares directas debidamente acreditadas, se le abonará el 50 por 100 de salario de Convenio, incluidas las pagas extraordinarias, incrementado en un 10 por 100 por cada familiar que exceda de uno, sin que en ningún caso el total pueda exceder de la retribución que tuviese el trabajador. El resto del personal percibirá únicamente las dos pagas extraordinarias.

CAPITULO IX

Faltas y sanciones

Art. 36. Simultáneamente a la imposición de sanción por faltas graves o muy graves la Dirección notificará la misma al Comité de Empresa o Delegados de Personal de la provincia donde radique el Centro en que el trabajador sancionado preste sus servicios.

Art. 37. Todas las sanciones, salvo la amonestación verbal, deberán ser comunicadas por escrito al interesado, quien acusará recibo de la misma.

En la comunicación se le hará saber el derecho que le asiste para, previo agotamiento de la vía administrativa, recurrir contra la sanción ante la Magistratura de Trabajo.

Art. 38. Las faltas prescribirán en los plazos establecidos por la Ley de Relaciones Laborales en su artículo 34.

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

CAPITULO X

Acción social

Art. 39. El INAS destinará una cantidad de dinero para ayuda y fomento de la enseñanza consistente en la suma de mil pesetas, a abonar con cada una de las pagas, a los trabajadores con hijos en edad escolar.

Art. 40. En igualdad de condiciones tendrán preferencia para ingresar en los Centros de Instituto los hijos del personal laboral del Organismo, eximiéndoles del pago de las tasas que hubiere establecidas.

Art. 41. *Créditos al personal.*—El personal de plantilla con más de un año de antigüedad en la Empresa, que se encuentre en una necesidad que se estime justificada, tendrá derecho a la concesión de un crédito cuya cuantía no podrá exceder del importe de dos mensualidades de su sueldo. Excepcionalmente podrán concederse créditos de hasta cinco mensualidades, supeditado, en ambos casos, a la existencia de crédito presupuestario.

Dichos créditos serán concedidos sin interés de ninguna clase; y su reintegro se efectuará deduciendo de cada mensualidad 1/24 parte del crédito.

No se concederá nuevo crédito mientras no se haya amortizado el anterior.

Art. 42. El INAS abonará una cantidad de 14.000 pesetas anuales para ayuda de mantenimiento de vivienda familiar a sus trabajadores, exceptuando a aquellos que residan en Centros o Instituciones del Instituto, sin haber sido contratados en régimen de internado.

La percepción de la ayuda establecida en este artículo es incompatible con la fijada en el artículo 39 de este mismo capítulo, pudiéndose optar por una u otra en el caso de que el trabajador reuniera las circunstancias previstas en ambos para su devengo.

Art. 43. *Jubilación.*—La jubilación para todo trabajador podrá ser 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 2.000 pesetas, sin que exceda de 50.000 pesetas.

Art. 44. *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 fueran de pertinente aplicación en los Centros de trabajo por razón de las actividades que en ellos se realicen.

Art. 45. Los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico inicial y periódico, procurando, en este último caso, que la periodicidad sea anual.

Art. 46. El INAS facilitará gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados al trabajo que realicen, así como las ropas propias de los menesteres que lo requieran con la frecuencia que resulte necesaria, según el grado de deterioro de las mismas.

CAPITULO XI

Derechos sindicales

Art. 47. Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no a una Sección Sindical de Empresa o a un Sindicato.
- b) La constitución o el apoyo por parte del empresario de una 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. 48. 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 de duración del mandato, o pedir ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones.

Art. 49. Las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa podrán proponer al INAS las sanciones que procedan al personal laboral o funcionario por el incumplimiento o inaplicación de lo dispuesto en esta normativa.

Art. 50. Los trabajadores del INAS tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, Secciones Sindicales representativas o por un número de trabajadores no inferior al 25 por 100 de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o Delegados de 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 la antelación de cuarenta y ocho horas, como mínimo. Se entenderá concedido dicho permiso si transcurridas veinticuatro horas desde la petición no ha habido contestación.

Art. 51. Para el mejor cumplimiento de su misión de defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de Empresa Estatal deberá ser informado por la Dirección:

- a) Anualmente, en reunión convocada al efecto sobre la evolución general del sector económico al que pertenece el INAS, sobre la situación económica y financiera del mismo, sobre la evolución de los proyectos y objetivos, sobre su programa de producción e inversiones y la evolución probable del empleo en el Instituto, así como de lo que de él dependa, sobre la situación contable de la Entidad.
- b) Con carácter previo a su ejecución, sobre todo proyecto o acción empresarial o administrativa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores del INAS.

Las Secciones Sindicales recibirán, simultáneamente, a la reunión a que se alude en los apartados anteriores, información escrita de los temas tratados.

Art. 52. En el curso de estas reuniones informativas, el Comité de Empresa podrá estar asesorado por expertos en cada materia que libremente designen.

Art. 53. El Comité de Empresa y Secciones Sindicales podrán formular en cualquier momento proposiciones y peticiones a la Dirección.

Art. 54. Los Comité de Empresa y Secciones Sindicales representativas tendrán las siguientes funciones de intervención y control:

- a) Intervenir frente a la Dirección para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos del INAS en vigor, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.
- b) Asimismo, conocerá el Comité los documentos, actos y contratos que justifiquen la terminación de la relación laboral y el reconocimiento por el trabajador de que le han sido satisfechos los derechos laborales consecuentes a la rescisión.
- c) Vigilancia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- d) Participación y negociación en los términos que legalmente esté establecido de: clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas; procedencia de complementos retributivos y en cuantos casos sean requeridos por el INAS.

CAPITULO XII

Comités de Empresa

Art. 55. El Comité de Empresa es órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la Empresa o Centro de trabajo que lo han elegido para la defensa de sus intereses, teniendo en cuenta que si los trabajadores lo decidieran podrán negociar cualquier tipo de reivindicaciones otros órganos elegidos o sindicatos.

Art. 56. Cuando la Empresa tenga dos o más Centros de trabajo con Comité propio, éstos establecerán entre sí las relaciones que estimen más oportunas y adecuadas a las características de la Empresa para las negociaciones colectivas o parciales.

Art. 57. Los Comités de Empresa elegirán de entre sus miembros un Secretario de actas y elaborarán sus propios reglamentos, remitiendo copias a la Autoridad laboral y a la Empresa.

Art. 58. Los Comités deberán reunirse, como mínimo, cada mes o siempre que lo soliciten un tercio de sus miembros, o un diez por ciento de los trabajadores representados; las reuniones de los Comités podrán efectuarse en cualquiera de los Centros que tenga la Empresa.

Art. 59. Se pondrá a disposición de los diferentes Comités y Secciones Sindicales representativas por parte del INAS, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, material de oficina (máquina de escribir, mesa, papel, etc), así como tabloneros de anuncios en los que fijar su propaganda.

Art. 60. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán justificar hasta cuarenta horas al mes, retribuidas, para atender a sus funciones representativas, no computándose a tal efecto el tiempo invertido en reuniones o acciones convocadas o realizadas por iniciativa de la dirección del INAS, que se denominará tiempo de Empresa.

Art. 61. Ningún trabajador que ostente el cargo de miembro del Comité o Delegado de personal 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 la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación, tanto laboral como sindical.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo que se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo a que pertenezca. La decisión del Organismo será recurrible ante la jurisdicción laboral.

Para el caso de traslado de puesto de trabajo, si el representante reclamara ante la Magistratura de Trabajo, el traslado quedará en suspenso hasta que por sentencia lo ratifique el Magistrado.

Art. 62. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo informar previamente al Director del Centro.

En el caso de que las necesidades de servicio impidiesen que se realizase esta información, la Dirección del Centro expone sus razones a los representantes y marcará un tiempo adecuado en el plazo de veinticuatro horas.

CAPITULO XIII

Secciones sindicales

Art. 63. Las Secciones sindicales podrán ser constituidas en todas las provincias, así como a nivel estatal por las Centrales Sindicales que hayan obtenido en las elecciones sindicales al menos un 10 por 100 de los representantes a nivel provincial o estatal, respectivamente.

Art. 64. Las Secciones sindicales de Empresa tendrán derecho a:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la Empresa.

b) Fijar todo tipo de comunicaciones y avisos de carácter sindical en los tabloneros que a tal efecto deberán establecerse por el empresario dentro de la Empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos para todos los trabajadores.

c) Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones o fines sindicales.

d) Solicitar de la Dirección autorización para reunirse fuera o dentro de las horas de trabajo en locales de la Empresa.

e) Convocar asambleas de los trabajadores de la Empresa, previa solicitud al empresario.

f) Pedir locales adecuados para la actividad sindical, que habrán de ser facilitados necesariamente por el empresario en aquellas Empresas con más de 50 trabajadores fijos.

g) Proponer candidatos a las selecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

h) Negociar los Convenios Colectivos del Departamento o Centro de trabajo, así como reglamentos pactados o cualquier otro tipo de acuerdo, si así lo deciden los trabajadores en referéndum.

Art. 65. Cada Sección sindical elegirá un Delegado que la represente ante el empresario, de acuerdo con las normas estatutarias que les son propias. Los Delegados de la Sección sin-

dical de Empresa asumirán la responsabilidad sindical de la sección y estarán protegidos por las garantías que a continuación se especifican:

1.º Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público o sindical podrán pedir la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo por el tiempo del mandato.

2.º Los Delegados de las Secciones sindicales de Empresa contarán con las siguientes garantías para el desarrollo de su función:

a) No podrán ser sancionados sin previo conocimiento y audiencia del Sindicato correspondiente, ni despedidos sin que se dé además el dictamen favorable del Comité del Centro. En caso de sanción resolverá la Magistratura de Trabajo. La garantía de dichos representantes se extenderá durante un año después de la expiración de su mandato.

b) Dispondrán del tiempo necesario retribuido para atender a los asuntos sindicales, que en ningún caso podrá ser superior a quince horas mensuales.

c) Podrán disponer de hasta quince días consecutivos de permiso no retribuido al año para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la Empresa, con previa notificación al empresario.

DISPOSICION ADICIONAL 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.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Personal docente.—A los solos efectos de la jornada laboral aplicable se entiende por personal docente todo aquel que de forma habitual y exclusiva y que, 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 dos meses, a partir de su comunicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Nivel	Categoría	Retribución anual
1	Director de Instituciones de Asistencia Sanitaria y Hogares-cuna.	726.894
2	Director de Hogares o Residencias de Estudios Superiores y de Estudios Medios.	655.522
3	Profesores. Otros Titulados Superiores.	619.696
4	Director de Hogares o Residencias de Estudios Profesionales.	483.574
5	Director de Hogares o Residencias Infantiles, Escolares o de Ancianos.	433.104
6	Director de Guarderías Infantiles, Albergues Escolares y Clubs de Ancianos.	396.550
7	Personal Titulado de Grado Medio. Director-Administrador.	349.186
8	Administrador.	326.900
9	Educador Diplomado. Maestros de Oficio.	326.900
10	Director de Comedor y Cocina de Hermandad. Encargado. Vigilante o Capataz.	322.420
11	Oficial de primera.	315.700
12	Auxiliar de Enfermera y Puericultora. Oficial Administrativo. Oficial de segunda.	309.288
13	Instructor no titulado. Auxiliar Administrativo. Peones Especializados. Conserje. Encargados de Subalternos. Vigilante de noche y Serenos.	304.053
14	Ordenanzas. Peones ordinarios. Vigilante. Telefonista. Personal de limpieza.	294.000