

22941

RESOLUCION de 25 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo entre la Dirección General del Instituto Geográfico Nacional y el personal laboral a su servicio para el año 1984.

Visto el texto del Convenio Colectivo entre la Dirección General del Instituto Geográfico Nacional y el personal laboral a su servicio para el año 1984, suscrito el día 6 de septiembre de 1984 por la Comisión Negociadora del mismo, al que se acompaña informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, y en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, anteriormente citada, en aplicación del Convenio de referencia.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 25 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA DIRECCION GENERAL DEL INSTITUTO GEOGRAFICO NACIONAL Y EL PERSONAL LABORAL A SU SERVICIO, AÑO 1984

Artículo preliminar.—Se acuerda mantener en vigor el Convenio Colectivo del pasado año 1983, a excepción de los artículos 5.º, 11, 15, 19, 20, 22 (22 y 22 bis), 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 41, 73, 74, disposición transitoria y tabla salarial, los cuales han sido negociados y figura su redacción a continuación.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

«Art. 5.º Vigencia.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, una vez homologado por los Organismos competentes, el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1984. La duración de este Convenio será de un año, a contar desde el 1 de enero de 1984.»

CAPITULO III

Ingreso, formación y ascensos

«Art. 11. Norma general.—Las vacantes que se produzcan en la plantilla se cubrirán con arreglo a los siguientes turnos:

- Por concurso de traslados.
- Por ascensos.
- Por pruebas selectivas restringidas entre el personal temporal.
- Por pruebas selectivas libres de nuevo ingreso.

En todas se seguirá el siguiente orden de prelación:

- a) Concurso de traslados entre el personal fijo del IGN que ostente la misma categoría profesional que corresponda a la vacante.
- b) Reingreso del trabajador excedente voluntario, que lo solicite, al servicio activo, si existiera vacante, y cumple los requisitos establecidos en el artículo 23.
- c) Por concurso de ascenso entre el personal laboral fijo del IGN;

1.º Por concurso de méritos, con especial atención a la antigüedad, dentro de la misma especialidad y desde la categoría inmediata inferior.

2.º Por pruebas selectivas de aptitud entre el resto del personal de los niveles inferiores.

d) Por pruebas selectivas restringidas entre el personal temporal.

e) Plazas de nuevo ingreso, por pruebas selectivas libres, las cuales determinará el Tribunal correspondiente.

En todos los turnos anteriores se tendrán en cuenta los baremos públicos establecidos por la Comisión Paritaria, y en ningún caso se podrán producir ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo de servicio.

La Comisión de Formación Profesional tendrá en cuenta, en su caso, la necesidad de facilitar a los trabajadores del Instituto Geográfico Nacional que lo soliciten las prácticas necesarias para el acceso a una plaza vacante.»

«Art. 15. Ascensos.—Al llevar a cabo la reclasificación se tendrá en cuenta la posibilidad de desdoblar los niveles retributivos en tres categorías, con crecientes cometidos de responsabilidad, correspondiendo a la más baja la retribución básica marcada por el nivel. La más alta se solapará con la retribución básica del nivel superior. La categoría media tendrá unas percepciones económicas proporcionales.

Estas categorías deberán establecerse según su número y se cubrirán con arreglo a los baremos de ascensos.»

«Art. 19. Horario. 1.º El horario será el normal, continuado, que rijan con carácter general en la Administración Civil del Estado.

La pausa para el «bocadillo» será la que se establezca de forma general para el IGN.

2.º Aquellos puestos de trabajo que tengan especial penosidad o fatiga tendrán los adecuados periodos de descanso. Estos serán establecidos, previo estudio e informe de los Organismos competentes, por la Comisión Paritaria. Entre tanto, se mantendrán los actuales existentes.

En aquellos puestos de trabajo donde, por haber establecido turnos, no sea posible el establecimiento del horario flexible tendrán una reducción en el horario de treinta minutos.

3.º Los turnos de noche se regularán conforme a lo establecido en las vigentes Leyes y Reglamentaciones Laborales, respetándose, en todo caso, los preceptivos descansos.

Art. 20. Vacaciones.—Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso, de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Administración, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Los periodos normales de vacaciones serán los comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia para elegir en periodos no lectivos.

Dentro de los cuatro primeros meses del año se confeccionará el calendario anual de vacaciones.»

«Art. 22. Permisos sin sueldo.—El personal que lleve un año, como mínimo, de servicio tendrá derecho a un permiso no retribuido, por un plazo máximo de tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La duración acumulada de estas licencias no excederá de tres meses cada dos años. La petición se hará con una antelación de quince días.

Si la propuesta de resolución fuese negativa, en cuanto a la concesión de dichos permisos, se pedirá informe previo del Comité de Empresa antes de resolverse definitivamente.

Art. 22 bis.—El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico o psíquico, cualquiera que sea su edad, que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo, en un tercio o en un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Este permiso se hará extensivo al padre o a la madre. Cuando la Dirección del Centro o el Comité de Empresa tenga sus dudas sobre el grado de disminución física se solicitará un informe al Servicio de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos de la Seguridad Social.»

CAPITULO V

Retribuciones

«Art. 28. Salario base.—Es el que figura en la tabla del anexo III para cada nivel retributivo.

Art. 29. Complemento de antigüedad.—El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios que, para el presente año, se fija su cuantía en la tabla del anexo III. Dichos trienios se devengarán a partir del día 1 de enero del año en que se cumplan; no serán compensables ni absorbibles en caso alguno.

Estos trienios serán revisables todos los años en el mismo tanto por ciento en que se revise la masa salarial.

El personal que en el momento actual disfrute de trienios de mayor cuantía percibirá la diferencia en forma de complemento personal no absorbible. Este complemento no podrá ser absorbido por ningún concepto y su importe se percibirá en las catorce mensualidades. Será considerado a todos los efectos como retribución básica, pero no será revisable.

Su importe por cada trienio se fija en la tabla del anexo III.

Art. 30. Complemento «ad personam».—Percibirán este complemento los trabajadores que actualmente disfruten de condiciones más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio. Este complemento se absorberá a partir del 1 de enero de 1985, hasta lograr su total homogeneización con el resto del personal. En todo caso, la absorción será del 20 por 100 cada año del importe de la subida anual que tenga cada persona afectada.

Art. 31. Complemento de transporte.—Este complemento lo percibirán los trabajadores que justifiquen la necesidad de utilizar más de un medio de transporte público para acudir al centro de trabajo, o una distancia superior a 25 kilómetros por carretera. La solicitud y cuantía será estudiada para cada caso en particular por el Comité de Empresa. Este complemento se irá estableciendo progresivamente según lo vayan permitiendo las disponibilidades presupuestarias.

Art. 32. Pagas extraordinarias.—Todos los trabajadores sujetos a este Convenio tienen derecho a percibir una paga extra-

ordinaria en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual de las retribuciones básicas.

Art. 33. Percepciones extrasalariales.—Tendrán este carácter las cantidades abonables en concepto de dietas, gastos de viajes y demás indemnizaciones. Todas las cantidades abonadas por estos conceptos tendrán que ser puestas en conocimiento del Comité de Empresa en el mes siguiente a su abono.

La cuantía será igual a la percibida por el personal funcionario como una necesaria homogeneización, que establecerá la Comisión Paritaria.

Dichas cantidades, por su carácter extrasalarial, no se abonarán en ningún caso con cargo a la masa salarial.

Art. 34. Horas extraordinarias.—Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias, salvo que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios, así como causas imprevistas. Estas deberán ser informadas semanalmente por el Comité de Empresa. Se considera positivo compensar dichas horas extraordinarias por un tiempo de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. Este tiempo será el equivalente a lo que se hubiera percibido en metálico.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo por necesidades imperiosas.

La retribución, caso de abonarse, se realizará por la siguiente fórmula:

$$(SBM \times 12) + GA + A$$

$$1.828$$

SBM = Salario base mensual.
GA = Pagas extraordinarias.
A = Antigüedad.

Al valor resultante de la fórmula anterior se incrementará el 75 por 100 para las horas extraordinarias en días laborables y el 140 por 100 para las horas extraordinarias realizadas en domingos, festivos o nocturno.

CAPITULO VII

Garantías sindicales

Art. 41. Derechos y obligaciones del Comité de Empresa.—Los miembros del Comité de Empresa tendrán los derechos y obligaciones siguientes:

1. Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de trece horas sesenta anuales para atender a sus funciones representativas. No se computarán a tal efecto las invertidas en acciones o reuniones con la Dirección u otras autoridades del Departamento.

El Comité de Empresa podrá distribuir y acumular las horas de sus distintos miembros y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el 50 por 100 de las horas asignadas.

2. Los miembros del Comité de Empresa contarán con las mayores facilidades por parte del Jefe de la unidad correspondiente, y por parte de Personal, para llevar a cabo su trabajo. Con objeto de facilitar las tareas del Comité de Empresa, a todos sus miembros se les dotará de una autorización expresa y nominal de la Dirección General.

Asimismo, la Jefatura de Personal comunicará por escrito al Jefe de la unidad correspondiente a que pertenezcan dichos miembros la naturaleza prioritaria que en ellos tiene el trabajo de representación y gestión sindical.

3. El Comité de Empresa dispondrá de las facilidades necesarias para informar, directamente y durante la jornada laboral, a los trabajadores.

4. Además de las competencias contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa colaborará con la Dirección del IGN en la vigilancia, control de la calidad, precios, sanidad, higiene y limpieza de los servicios de comedor y cafetería.

5. Dentro de las horas de trabajo, y en el local sindical, el derecho de reunión del Comité de Empresa no estará supeditado a ningún tipo de requisito formal de comunicación o autorización, salvo de la disponibilidad del tiempo sindical que tenga cada miembro y la comunicación verbal a su superior respectivo.

6. La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa tantos tableros de anuncios como plantas existan en el centro de trabajo, con las suficientes garantías de visibilidad.

7. Los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones, tienen derecho de libre acceso a todas las instalaciones del IGN, sin necesidad de solicitar autorización.

8. Cuando un miembro del Comité de Empresa tenga que asistir a reuniones de la Dirección fuera de su jornada normal de trabajo se le compensará con las mismas horas libres en su jornada laboral.

CAPITULO IX

Mejoras sociales

Art. 73. Jubilación.—1.º La jubilación será a los sesenta y cinco años. La vacante producida deberá ser cubierta por los

mecanismos previstos en el capítulo tercero, no pudiendo en ningún caso ser amortizada.

2.º Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto-ley 14/1982, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, dictados en desarrollo del ANE, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, el IGN sustituirá a cada trabajador jubilado por otro receptor de prestaciones por desempleo, o joven demandante de primer empleo.

Para poder dar cumplimiento a lo acordado en el párrafo anterior, el IGN, conjuntamente con la representación laboral, estudiará las medidas adecuadas para cumplir la normativa vigente dentro del marco de promoción profesional que especialmente viene determinado por el presente Convenio.

3.º A todo el personal laboral que se acoja a la jubilación anticipada con sesenta y cuatro años o menos le será entregado un premio de jubilación, consistente en cuatro mensualidades, que será financiado con cargo al total de la masa salarial.

Art. 74. Mejoras sociales.—Se abonará un subsidio por fallecimiento de cualquier trabajador, en servicio activo, de cuatro mensualidades, que se hará efectivo de forma inmediata a la viuda/o, compañera/o, hijos o ascendientes. A falta de éstos se abonará hasta un límite de cuatro mensualidades a la persona que así los justifique para reintegrar los gastos de última enfermedad o enterramiento. Dicho subsidio será financiado con cargo al total de la masa salarial, previo informe de la Comisión Paritaria.

Asimismo, y según lo vayan permitiendo las disponibilidades presupuestarias, se irán implantando las siguientes mejoras sociales:

1. Contratación de un seguro de vida y accidentes laborales que recoja de forma especial las características propias de cada puesto de trabajo, supervisado y negociado por la Dirección del IGN y el Comité de Empresa.

2. Ayudas para estudio y material didáctico para el personal laboral, hijos de trabajadores en edad escolar o hijos subnormales y minusválidos.

3. Ayudas para guarderías a los hijos del personal laboral hasta la edad de seis años o instalación de aquéllas, en su caso, en los centros de trabajo.

4. Adscripción del personal laboral a Patronatos Oficiales de Viviendas, Cooperativas, etc., para la construcción de viviendas con destino al personal al servicio de la Administración Pública, en las mejores condiciones posibles. Al mismo tiempo se arbitrará, para el pago de las inversiones individuales precisas, una cuantía, que será gestionada por el Comité de Empresa, y de acuerdo con las normas que para su concesión y amortización se establezcan.

5. Concesión de una bolsa de vacaciones para todo el personal laboral beneficiario del presente Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA

La definición de los puestos de trabajo y reclasificación del personal laboral se iniciará por la Comisión Paritaria en un plazo no superior a dos meses, a contar desde la firma del presente Convenio, debiéndose llevar a cabo en el plazo más breve posible.

Los efectos económicos de dicha reclasificación se irán implantando según lo vayan permitiendo las sucesivas disponibilidades presupuestarias.

TABLA ANEXO III

Nivel	Sueldo base mensual	Tritenio	Complemento personal no absorbible por trienio
Nivel 1	86.100	2.500	1.805
Nivel 2	73.400	2.500	1.170
Nivel 3	69.600	2.500	980
Nivel 4	67.000	2.500	850
Nivel 5	62.300	2.500	615
Nivel 6	60.000	2.500	500
Nivel 7	57.200	2.500	360
Nivel 8	54.800	2.500	240
Nivel 9	51.600	2.500	80
Nivel 10	48.500	2.500	—

22942

RESOLUCION de 14 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.865 la bota de seguridad, modelo P-79-III, de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Joaquín Carnicer Vicente», de Illueca (Zaragoza).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, modelo P-79-III, de clase III, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de