

24634

RESOLUCION de 27 de septiembre de 1984, de la Dirección General del Instituto Español de Emigración, por la que se hace público el fallo del Jurado designado para la concesión de diversas ayudas y becas para la investigación y estudio de los movimientos migratorios exteriores españoles.

Reunido en Madrid, el 26 de septiembre de 1984, el Jurado compuesto por el ilustrísimo señor don Raimundo Aragón Bombín, Director general del Instituto Español de Emigración (Presidente), y los Vocales ilustrísimos señor don Alvaro Espina Montero, Secretario general Técnico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; excelentísimo señor don Rafael Pastor, Director general de Asuntos Consulares; ilustrísimo señor don José María Bas Adam, Director general de Promoción Educativa; ilustrísimo señor don Jaime Montalvo Correa, Director general del Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social; ilustrísimo señor don Antonio Maceda, Subdirector general de Emigración y Participación del Instituto Español de Emigración, y don Pablo López Blanco, Jefe del Gabinete Técnico del Instituto Español de Emigración, actuando como Secretario el Subdirector general de Emigración y Participación, auxiliado por el Jefe del Gabinete Técnico del Organismo, y de acuerdo a lo previsto en las bases de la convocatoria («Boletín Oficial del Estado» de 16 de marzo de 1984), de diversas ayudas y becas para la investigación y estudio de los movimientos migratorios españoles, ha decidido hacer público el siguiente fallo:

A) Becas previstas en la base primera, modalidad A:

1. «Identidad sociocultural de la segunda generación de españoles emigrantes y vínculos culturales que mantiene con su país de origen».

Ambito de investigación: Suiza y Bélgica.

Beneficiario: Don Luis Seoane Pascual.

2. «Los acuerdos bilaterales y multilaterales a nivel europeo como instrumento de creación de empleo para emigrantes que retornan: perspectivas en el caso español».

Beneficiario: Don Antonio Ortiz-Arcos de la Fuente.

3. «Emigración y problemática educativa: resultados escolares de los alumnos españoles emigrantes que reciben enseñanza en los sistemas educativos europeos».

Beneficiario: Don Félix Piñero Torre.

B) Becas previstas en la base primera, modalidad B:

1. «Repercusiones previsibles en materia de desplazamiento de trabajadores, en el supuesto de una situación de libre circulación entre España y la Comunidad Económica Europea».

Beneficiario: Don Antonio Javier Adrián Arnaiz.

2. «Régimen jurídico de los trabajadores desplazados al extranjero por Empresas nacionales: problemas planteados en el Derecho comparado y en España».

Beneficiaria: Doña María Tebelia Huertas Bartolomé.

5. «Interferencias lingüísticas en el habla de los alumnos españoles emigrantes».

Ambito de aplicación: Nueva York.

Beneficiaria: Doña Montserrat Vilarrubia Sala.

6. «Distribución geográfica y sectorial del ahorro emigrante en España en los últimos veinticinco años».

Beneficiario: Don Antonio Oporto del Olmo.

9. «Metodología para el análisis de la estructura social de la población emigrante española y su inserción en los sistemas sociales de Europa y de los países de ultramar».

Beneficiario: Don Miguel Roig Céliz.

10. «Principales problemas planteados a los emigrantes españoles en el ámbito del Derecho internacional privado».

Beneficiario: Don José Carlos Fernández Rozas.

11. «Situaciones de nacionalidad múltiple originadas en el ámbito emigratorio por la dinámica integración-mantenimiento de vínculos con el país de procedencia: hacia una nueva concepción en la comunidad internacional».

Beneficiaria: Doña Aurelia Álvarez Rodríguez.

C) Becas previstas en la base segunda:

Australia.—Beneficiario: Don Antonio Jesús Millán Campuzano.

Sudáfrica.—Beneficiario: Don Eduardo López Busquets.

D) Becas previstas en la base tercera:

Se editarán los siguientes trabajos:

1. «La emigración española a la Argentina, 1890-1930», de doña Carmen López Montero.

2. «Gallegos en el Uruguay, siglo XX. Un ensayo de historia oral», de doña Pilar Cagio Vila.

De acuerdo a lo dispuesto en la base décima de la convocatoria, han sido declaradas desiertas las becas y ayudas cuyo enunciado no figura en la presente relación.

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 27 de septiembre de 1984.—El Director general, Raimundo Aragón Bombín.

Sr. Subdirector general de Emigración y Participación.

24635

RESOLUCION de 1 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.671 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Medop», modelo Close-1, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Medop», modelo Close-1, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la gafa de protección marca «Medop», modelo Close-1, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (MEDOP), con domicilio en Bilbao, Ercilla, número 28, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia frente a impactos y por su protección adicional como 885.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.671-1-10-84-MEDOP/CLOSE-1/885.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-16, de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 1 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

24636

RESOLUCION de 28 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo entre el Instituto Nacional de Estadística y el personal laboral contratado a su servicio.

Visto el texto del Convenio Colectivo entre el Instituto Nacional de Estadística y el personal laboral contratado a su servicio, suscrito el día 29 de junio de 1984 por la Comisión negociadora del mismo, al que se acompaña el informe emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda—Dirección General de Gastos de Personal—, en cumplimiento del artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, sobre aumento de las retribuciones del personal laboral; y en consecuencia, y 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 el 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, 28 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y EL PERSONAL LABORAL CONTRATADO A SU SERVICIO QUE EN EL MISMO SE ESPECIFICA

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artº 1.- **Ámbito Personal.**— Este Convenio afectará durante su vigencia a todo el personal laboral contratado por el Instituto Nacional de Estadística o que pueda ser contratado en el futuro, con carácter de fijos, con excepción de los Entrevistadores-Encuestadores, Inspectores de Entrevistadores y Personal de Artes Gráficas.

Artº 2.- **Ámbito Temporal.**— El presente Convenio entrará en vigor a partir del día en que las partes negociadoras lo firmen, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al primero de enero de 1984. Su vigencia terminará el treinta y uno de diciembre de 1985, aunque se entenderá prorrogado automáticamente, para cada uno de los años sucesivos salvo que alguna denuncia por escrito de alguna de las partes, formulada con un plazo mínimo de dos meses previos a su vencimiento inicial o a cualquiera de sus prórrogas. De esta denuncia se remitirá copia a efectos del registro a la Dirección General de Trabajo.

Las Tablas Salariales se revisarán en el mes de enero de cada año a cuyo efecto, dentro de dicho mes se reunirá la Comisión Paritaria.

Artº 3.- **Ámbito Territorial.**— Este Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional tanto para los Servicios Centrales del Instituto Nacional de Estadística, como para sus Delegaciones.

Artº 4.- **Comisión Paritaria.**— Dentro de los treinta días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje, estableciéndose en la primera reunión de la misma el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y normas de funcionamiento interno.

Esta Comisión tendrá carácter paritario y estará compuesta como máximo por ocho miembros, cuatro representando al Instituto y cuatro a la parte laboral.

La Comisión se reunirá, por lo menos, una vez al trimestre a partir de la fecha de su constitución y sus acuerdos requerirán para tener validez la conformidad concurrente de la mitad más uno de cada una de las partes. Los acuerdos adoptados se reflejarán en el Acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante.

Los representantes serán convocados por carta con una antelación mínima de tres días al de la celebración de la reunión.

Esta Comisión podrá dirigirse a la Comisión correspondiente del Acuerdo Marco en aquellas cuestiones de interpretación que estime conveniente.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artº 5.- De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de la organización del trabajo corresponde al Instituto que la ejercerá del siguiente modo:

a) La Dirección General del Instituto Nacional de Estadística, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones del trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

b) Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

c) Se reconozca un sistema de Producción y Primas aplicable al personal sujeto a control de productividad en los equipos de grabación, compatible con la tabla presentada, que tendrá un mínimo exigible de 5.000 pulsaciones a la hora, a partir del cual se comenzará a cobrar la prima variable, en forma proporcional, hasta un máximo de 7.000 pulsaciones a la hora, equivalente a 10.656 pts. mensuales.

Lo establecido anteriormente no supone renuncia del I.N.E. a solicitar de la Autoridad Laboral competente durante la vigencia de este Convenio, la modificación del sistema de producción y primas, de conformidad con lo establecido en el artº. 41 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto de 14 de abril de 1980.

Los Perforistas-Verificadores que excedan de 15 años de edad deberán ser trasladados a otro Servicio que no esté sujeto a control de producción si es que así lo desearan.

Los Perforistas-Verificadores que durante dos años consecutivos, o tres alternos a lo largo de un año, no alcancen el mínimo exigido por el sistema de primas serán objeto de sanción y su reincidencia será considerada como comportamiento negligente en el trabajo.

El Servicio de Explicación establece un tope de error máximo admisible de 6 por 1.000, tanto para grabación como para verificación. Si un Perforista-Verificador se excede de este límite, según las estadísticas de máquina, quedará sometido al siguiente cuadro de sanciones:

ERROR	SANCIÓN
Entre 6 y 8 por mil, reducción prima mensual variable en 10%	
Entre 8 y 10 por mil	40%
Superior al 10 por mil	60%

Para la determinación de la prima, en el caso de baja de la Seguridad Social, se tendrá en cuenta la producción del mes anterior si la duración de la baja es superior a diez días naturales, y si es igual o inferior a diez días se utilizará para el cómputo el mes en que se produjo dicha baja.

La prima pagadera en las vacaciones del trabajador será la media aritmética de las primas correspondientes a los seis últimos meses trabajados, al igual que en el caso de baja por maternidad.

d) **Trabajos de inferior y superior categoría.**— En casos especiales y por necesidad específica, el Servicio podrá destinar a un trabajador o grupo de trabajadoras a realizar trabajos de inferior o superior categoría profesional de la que tuvieran, con informe previo del Comité de Empresa.

Los trabajos de inferior categoría serán siempre los del nivel inmediato inferior. Estos trabajos no podrán tener en ningún caso duración superior a un mes. El trabajador durante este período seguirá recibiendo las remuneraciones correspondientes a su categoría profesional.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años puede reclamar ante la Dirección del I.N.E. la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa del I.N.E. y previo informe del Comité de Empresa pueda reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente al ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia de retribuciones entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Para la realización de trabajos de categoría superior será necesario el informe previo no vinculante del Comité de Empresa, excepto en los casos de suplencias inferiores a un mes. Dicho informe deberá ser emitido en el plazo de diez días.

En el caso de que existan varios trabajadores ocupados para la realización de estos trabajos, se establecerán turnos rotativos entre ellos.

CAPÍTULO III

Artº 6.- **Provisión de vacantes.**— Las vacantes que se produzcan se cubrirán con arreglo a tres turnos:

- a) Por concurso de traslado entre todo el personal laboral fijo.
- b) Por concurso de ascenso restringido del personal laboral fijo.
- c) Por concurso-oposición libre.

El concurso de traslado se efectuará entre el personal laboral fijo del mismo nivel y categoría profesional.

En el concurso de ascenso se tendrá en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, mediante un baremo previamente conocido por el Comité de Empresa que se hará público junto con la convocatoria del concurso. Nunca el simple mérito de la antigüedad será causa de ascenso.

Artº 7.- Nuevo Ingreso.— Las plazas de nuevo ingreso se cubrirán mediante concurso-oposición libre.

La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los 16 años. La contratación se realizará por el I.N.E. con la debida publicidad y de acuerdo con la normativa en bre la materia, dándose conocimiento de la misma a efectos informativos al Comité de Empresa.

Los aspirantes serán sometidos a todas aquellas pruebas que se consideren necesarias, en concordancia con la categoría profesional a ocupar, haciéndose públicos con suficiente antelación, los programas a que han de ajustarse las pruebas de ingreso.

En la realización y calificación de las pruebas de acceso, estará presente, como mínimo, un representante del personal laboral propuesto en terna por el Comité de Empresa. El período de prueba se fija en 15 días laborables para los trabajadores sin cualificación profesional, y en 60 días, también laborables, para el resto de los trabajadores. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de plantilla de su misma categoría profesional.

En cualquier momento durante el período de prueba, cada una de las partes podrá rescindir la relación de trabajo, sin dar lugar a indemnización.

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

Artº 8.- Capacidad disminuida.— El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras causas, será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, siempre que las circunstancias del Servicio le permitan, especificándose en nueva situación salarial y profesional, dando conocimiento previo de las actuaciones al Comité de Empresa.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo, Vacaciones, Licencias y Excedencias

Artº 9.- Jornada de trabajo.— La jornada laboral y el horario de trabajo se adaptarán a los que tenga el personal funcionario del I.N.E., salvo pacto en contrario. La jornada laboral no podrá ser superior a la establecida por la legislación laboral vigente.

La jornada continuada contará con un descanso diario de 20 minutos, que se computará como trabajo efectivo y que solo podrá disfrutarse entre las nueve y las doce y las doce y treinta horas de la mañana.

Artº 10.- Vacaciones.— Los trabajadores a los que se refiere este Convenio tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes de duración que se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año.

También podrá disfrutarse las vacaciones anuales en otros períodos de tiempo diferente del señalado anteriormente siempre dentro del año y de que le permitan las necesidades del Servicio.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo período o en dos de quince días condicionados a las necesidades del Servicio. A este fin, los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes.

No se producirán diferencias en cuanto al disfrute de las fiestas e vacaciones extraordinarias que puedan concederse al resto del personal del I.N.E. con el que se trabaja dentro de una Unidad o Servicio.

Artº 11.- Licencias.—

a) **Retribuidas.**— El personal laboral tendrá derecho a permisos retribuidos con la pertinente justificación, en los siguientes casos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

- Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

- En caso de cumplimiento inexcusable de deberes públicos legalmente exigidos, por el tiempo indispensable.

- Enfermedad inferior a cuatro días.

- Asistencia a consulta médica.

- Hasta seis días cada año natural, por causas particulares no incluidos en los casos anteriores.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del Servicio.

b) **No retribuidas.**— Se establecen las siguientes:

- Los trabajadores que lleven como mínimo un año en el I.N.E. tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de quince días una vez al año que se habrá de otorgar salvo que no resulte factible por notorias necesidades del Servicio.

- El personal que lleve un mínimo de cuatro años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Esta licencia no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años, siempre y cuando no se haya agotado el máximo de duración de la licencia.

c) **Servicio Militar.**— Al personal fijo que realice el Servicio Militar o equivalente se le reservará la plaza que venía ocupando y disfrutará de situación asimilada al alta a los efectos de la Seguridad Social. La incorporación a su puesto deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el Servicio Militar. El tiempo de este Servicio se computará a efectos de antigüedad. Asimismo, en el supuesto de que tuviera cargas familiares directas debidamente acreditadas y comprobadas por la Dirección y el Comité, tendrá derecho a percibir el 75% del salario Convenio más la antigüedad. Las pegas extraordinarias se percibirán en todo caso.

Artº 12.- Excedencias.— El trabajador, con al menos una antigüedad en el I.N.E. de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artº 13.- Reducciones de jornada.— El trabajador que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de una hora o un tiempo comprendido entre el tercio y la mitad de la jornada.

Cuando la Dirección del Instituto tenga dudas sobre el grado de disminución física o psíquica podrá solicitar informe del Organismo pertinente.

Artº 14.- Jubilación anticipada.— Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real-Decreto Ley 14/1981, de 20 de agosto, y en el Real-Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

CAPITULO V

Salarios y otras formas de retribución

Artº 15.- Salarios.— La estructura salarial de las retribuciones del personal afectado por este Convenio, se ajustará a los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base, de percepción mensual, cuya cuantía se especifica en la Tabla anexa.

- Prima fija, de percepción mensual, cuya cuantía se especifica en la Tabla anexa.

Respecto a las establecidas para los Clasificadores-Codificadores, la categoría A comprende al personal contratado fijo, incluido en el hito personal del anterior Convenio, así como al procedente de contratación laboral temporal readmitido al que se le exigió la titulación de Bachiller Superior. La B comprende al personal procedente de contratación laboral temporal readmitido al que se le exigió la titulación de Bachiller Elemental.

- Prima variable, según se contempla en el subapartado e) de este Convenio.

Artº 16.- Los trabajadoras tendrán derecho a un complemento salarial por cada tres años de servicio según categorías que se consignen en la tabla salarial.

Dichos trienios empezarán a devengarse a partir del primer día del mes en que se cumplan.

Al personal procedente de contratación temporal, readmitido, se le computará como antigüedad todos los períodos de tiempo realmente trabajados en el Instituto Nacional de Estadística.

Artº 17.- Pagos extraordinarios. Los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias al año, por importe de una mensualidad del sueldo base incrementado en los trienios que por antigüedad les correspondan, que serán abonadas durante los meses de julio y diciembre.

Artº 18.- Pistas. Cuando el trabajador, para realizar su trabajo, tenga que desplazarse a un municipio distinto de la capital de la provincia, además de los correspondientes gastos de desplazamiento, percibirá en su caso, para todas las categorías, las indemnizaciones de 2.073 ó 1.244 pts. según se trate de dista con o sin pernoctación, respectivamente.

Artº 19.- Horas extraordinarias. El personal laboral percibirá, por la realización de horas extraordinarias, las cantidades que se consignen en la tabla salarial según categorías.

El número máximo de horas extraordinarias que se podrá realizar por mes y año será el que, en cada momento, determine la legislación vigente.

CAPÍTULO VI

Faltas y Sanciones

Artº 20.- La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección General del Instituto Nacional de Estadística.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1.- La ligera incorrección con el público y con los compañeros y subordinados.

a.2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.

a.5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

a.6.- El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.

a.7.- En general el incumplimiento de los deberes por negligencia y descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros e inferiores.

b.2.- El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se derivan o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

b.6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes o menos de diez.

b.7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8.- La simulación de enfermedad o accidente.

b.9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

b.11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

b.12.- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13.- La utilización e difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

b.14.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio o revelar al secreto estadístico.

c.4.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c.5.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes o durante más de veinte días al trimestre.

c.6.- El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

c.7.- La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.

- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas de concursos de acceso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

- Inhabilitación para el acceso por un período de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que el I.N.E. tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Los Jefes o Superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de lo que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su dignidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El I.N.E. abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Será requisito imprescindible la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el párrafo anterior.

CAPITULO VII

Seguridad e Higiene en el trabajo

Artº 21.- A la publicación de este Convenio el I.N.B. iniciará con la colaboración del Comité de Empresa, las tareas necesarias para la constitución del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se establece la obligatoriedad de realizar reconocimientos médicos adaptados a los riesgos de enfermedad profesional más frecuente a través de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Higiene y Seguridad en el Trabajo en las distintas categorías según lo establecido en los párrafos siguientes:

El personal de Perforación y Verificación será sometido a un reconocimiento anual que comprenderá, además de otras pruebas necesarias, las siguientes:

- Radiografía de la columna vertebral y cervicales.
- Reconocimiento óptico.
- Reconocimiento otorrinolaringo.
- Control de deformaciones de manos, muñecas y brazos.

CAPITULO VIII

Formación Profesional

Artº 22.- El I.N.B. podrá organizar cursos de formación profesional dentro de la jornada laboral. El trabajador tendrá la obligación de asistir a dichos cursos si la Jefatura del Servicio lo estima necesario. Estos cursos se organizarán al menos cada cuatro años.

El trabajador que curse estudios que no sean de carácter estrictamente relacionados con el trabajo habitualmente desempeñado, tendrá derecho a:

- Permiso para asistir a los exámenes sin norma de los haberes, hasta un máximo de diez días al año.
- División de las vacaciones anuales, en el caso de necesidad justificada para la realización de exámenes, pruebas de aptitud, etc.
- Elegir el turno que más beneficioso fuera para sus estudios, en casos de existencia de turnos de trabajo.

Una reducción de la jornada de trabajo de una hora o un tiempo comprendido entre el tercio y la mitad de aquella, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

En todo caso el I.N.B. y sus Servicios exigirán los oportunos justificantes del disfrute por el trabajador de los derechos a que hacen referencia los párrafos anteriores.

CAPITULO IX

Prestaciones Sociales

Artº 23.- El I.N.B. solicitará del Ministerio de Hacienda la concesión, en los próximos presupuestos, de las partidas necesarias para cubrir el capítulo de mejoras sociales de este personal, tales como las que se refieren a seguros de vida y de accidente, subsidios por fallecimiento y otras.

El trabajador podrá solicitar anticipos de estas seis mensualidades que, en todo caso, habrá de reintegrar a lo largo del ejercicio económico del año en que se lo conceda. La concesión estará supeditada a la existencia de crédito y autorizaciones pertinentes.

CAPITULO X

Derechos del Comité de Empresa

Artº 24.- Los miembros del Comité de Empresa disfrutarán de las competencias y garantías establecidas en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito mensual de treinta horas retribuidas. Podrán acumularse las horas de dichos miembros en uno o varios de sus componentes sin rebasar en ningún caso el máximo total.

El Comité de Empresa podrá, si lo desea, emitir informes, de carácter no vinculante, sobre las contrataciones de personal laboral eventual.

La Dirección del I.N.B. facilitará al Comité información sobre las clases y características de los contratos eventuales según se vayan efectuando.

Artº 25.- Secciones Sindicales.- En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el apartado B)2 de la cláusula XVI del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- En caso de despido por causas objetivas, el Instituto Nacional de Estadística estará obligado a comunicarlo con un preaviso de un mes para los trabajadores cuya antigüedad en el I.N.B. sea inferior a un año; de dos meses, cuando la antigüedad sea superior a un año y no alcance a dos, y de tres meses cuando la antigüedad sea de dos o más años.

Durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales, con el fin de buscar nuevo empleo.

SEGUNDA.- No reconoce la situación actual de existencia de dos encargadas de limpieza, si bien cuando se produzca la primera vacante el puesto afectado quedará suprimido.

TERCERA.- Cuando se produzca una vacante de forma temporal en un puesto de trabajo que esté sujeto a primas específicas de puesto, se cubrirá con un trabajador de la misma categoría, que retornaría a su puesto en el momento que cesara dicha vacante.

TABLA SALARIAL NEGOCIADA PARA 1984

CATEGORIAS	Nivel	Salario Base	Prima fija	Prima variable	Tercias	Horas extraordinarias
Titulado Superior	8	48.470	88.748	-	8.424	1.282
Titulado Medio	4	46.878	80.168	-	8.348	877
Ayudante Operador	7	38.488	82.821	-	1.874	807
Perforista-Verificador	8	37.884	82.387	10.858	1.888	787
Clasificador-Codificador A	8	37.884	82.387	-	1.888	787
Clasificador-Codificador B	8	37.884	82.387	-	1.888	787
Encargado de situación	8	77.884	88.727	-	1.888	848
Encargado de centralita	8	37.884	82.387	-	1.888	878
Encargado de limpieza	8	37.884	82.387	-	1.888	787
Telefonista	11	88.708	18.982	-	1.788	874
Ordenanza	12	88.708	14.842	-	1.788	888
Vigilante, FcSn, No20	12	88.708	12.787	-	1.788	888
Limpieza jornada completa	13	88.708	12.787	-	1.788	888
Limpieza jornada reducida	13	18.020	-	-	881	-
Botones	14	80.834	11.788	-	-	848
Calefactor	7	38.488	83.881	-	1.874	818
Oficial 1º	7	38.488	82.108	-	1.874	784
Oficial 2º	8	37.884	18.358	-	1.888	721