24634

RESOLUCION de 27 de septiembre de 1984, de la Dirección General del Instituto Español de Emi-gración, 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 28 de septiembre de 1984, el Jurado compuesto por el ilustrísimo señor don Raimundo Aragón Bombin, Director general del Instituto Español de Emigración (Presidente), y los Vocales ilustrísimo señor don Alvaro Espina Montero, Secretario general Técnico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; excelentísimo señor don Rafael Pastor, Di-rector general de Asuntos Consulares; ilustrísimo señor don rector general de Asuntos Consulares; ilustrisimo 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. nico 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: 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 Secane 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-Arce 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:
- «Repercusiones previsibles en materia de desplazamiento de trabajadores, en el supuesto de una situación de libre cir-culación entre España y la Comunidad Económica Europeas. Beneficiario: Don Antonio Javier Adrián Arnaiz. 2. «Régimen jurídico de los trabajadores desplazados al ex-
- tranjero 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 Vilarrubla Sala.

- 8. Distribución geográfica y sectorial del ahorro emigrante en España en los últimos veinticinco años».

  Beneficiario: Don Antonio Oporto del Olmo.
- «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 Célix.

Beneficiario: Don Miguel Roig Celix.

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 originados 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 Alvarez Rodríguez.

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:
- La emigración española a la Argentina. 1890-1930-, de doña Carmen López Montero.
   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 Direc-ción General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.871 la gafa de montura tipo uni-versal para protección contra impactos marca «Medop», modelo Close-1, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (MEDOP), de Bilhao

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, clasificandose 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.

 $L_{\rm O}$  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 26 de octubre de 1984, de la Di-rección 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 al 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 Economia 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 1994, sobre aumento de las retribuciones del personal laboral, en consciencia de Cartículo de la consciencia del la conscienc para 1994, sobre atmento 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

Madrid, 26 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata

1. 34.

CONVENTO COLECTIVO ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y EL PERSONAL LABORAL CONTRATADO A SO SERVIÇIO QUE EN EL MIS-NO SE ESPECIFICA

#### CAPITALO I

#### Disposiciones Generales

- Arti 1.- Ambito Personal. Este Convenio afectară durante su vigen cia a todo el personal laboral contratado por el Instituto Nacional de Estadística o que puoda ser contratado en el futuro, con carácter de fijeza, con excepción de los -Entrevistadores-Encuestadores, Inspectores do Entrevistadores y Personal de Artes Gráficas.
- Arts 2.4 Ambito Temporal. El presente Convenie entrará en vigor a partir del día en que las partes negociadoras lo firmen, si bien sus efectos econômicos se retrotracrán al primera de enero de 1984. Su vigencia terminará el treinta y uno de diciembre de 1985, aunque se entenderá prorrogado táci tamento, para cada uno de los años sucesivos salvo que me diara denuncia por escrito de alguna de las partes, formu lada con un plazo mínimo de dos meses previos a. su vencimiento inicial e a cualquiera de sus prórrogas. De esta denuncia se remitirá copia a efectos del registro a la Dirección General de Trobajo.

Las Tablas Salarioles se revisarán en el mes de ene ro de cada año a cuyo efecto, dentro de dicho mes so reunirá la Comisión Paritaria.

- Art2 3.- Ambito Territorial.- Este Convenio es de aplicación obliga toria en todo el territorio nacional tento para los Servicios Centrales del Instituto Nacional de Estadística, como para sus Dolegaciones.
- Arta 4.- Comisión Paritaria.- Dentro de los trointa días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje, establecióndose en la primera reunión de la misma el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y normas de funcio namiento interno.

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

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

Los ropresentantes 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 correg pondiente del Acuerdo Marco en aquellas cuestiones de in terpretación que estime conveniente.

## CAPITULO II

# Organización del Trabajo

- Arts 5.- De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad da la organización del trabajo corresponde al Instituto que la ejercerá del siguiente modos
  - a) la Dirección General del Instituto Nacional de Estadástica, cuando existan probadea rezones técnicas, or ganizativas o productivas, podrá acorder medificaciones sustanciales de las condiciones del trabajo, que de mo ser aceptadas por los representantes legales de los trabaj jadores, habrán de ser aprobadas por la sutoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.
  - b) Tendrán la consideración de modificaciónes sustanciales de las condiciones de trabajo, entre obras, las que afectan a las siguientes materias:
    - Jornada de trabajo.
    - Horario.
    - Régimen de trabajo a turno.
    - ⇒ Sistema do remuneración.
    - Sistema de trabajo y rendimiento.
  - c) Se reconoce 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 so 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. Establecido anteriormente no supene renuncia del I.N.E. a solicitar de la Autoridad Laboral competente durante la vigencia de este Couvenio, la modificación del sistema de producción y primas, de conformidad con lo establecido en el arts. 41 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto de 14 de abril de 1980.

Los Perforistas-Verificadores que excasãos de edad deberán ser trasladados a otro Servi no está sujeto a control de producción si es que desans. Los Perforistas-Verificadores que durante dos m

Los Ferforistas-Verificadores que duranta dos m ses consecutivos, o tres alternos a lo largo de un año, no elecacen el mínimo exigido por el sistema de primas serán objeto de apercibimiento y su reincidencia será considerada como comportemiento negligente en el trabajo,

El Servicio de Explotación establece un tope do error máximo admisible de 6 por 1.000, tanto para graba ción como para verificación. Si un Perforista-Verificación se excede de este limite, según las estadísticas de mâquina, quedará sometido al siguiente cuadro de sancio

BRROK

BANCTON .

Entre 6 y 8 per mil, reducción prima mensual variable en 20%

Entre 8 y 10 per mil 5 6 7 40g.

Para la determinación de la prima, en el caso de baja de la Seguridad Social, se tendrá en cuenta la produg
elón del mes anterior si la duración de la baja es superior
a dies días naturales, y el es igual o inferior a diez días se utilizará para el pómputo el mes en que se produg
oa diola 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 matermidad.

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

Los trabajos de inferior categoría serán elempralos del nivel immediato inferior. Estos trabajos no podrán tener en mingún caso duración superior a un mos. El trabajador durante este período seguirá recibiendo las remuneraciones correspondientes a su categoría profesio nal.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesion nal 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.S. la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa del I.N.E. y provio informe del Conitô de Empresa puede reolemar ante la jurisdicción com petente.

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

Pera 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. Diche informe deberá ser emitido en el plazo de diez días.

En el caso de que existan varios trabajadores capa citados para la realización de estos trabajos, se estable corán turnos rotativos entre ellos.

# CAPITULO III

- Artt 6.- Provisión do vacantes Las vacantes que se produzem se cubrirán con arregio a tres turnos:
  - a) Por concurso de traslados 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 perso nal laboral fijo del mismo nivel y categoría profesional.

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

Arts 7. Muevo ingreso. Las plazas de nuevo ingreso se cubrirân - 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 so 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 estegoría profesional a ocupar, haciendose públicos con suficiente antelación, los programas a que han de
ajuntarse las pruebas do ingreso.

En la realización y calificación de las prue bas de acceso, estará presente, como mínimo, un representante del personal laboral propuesto en terna por el Comité de Emprean. El período de prueba se fija en 15 días laborables para los trabajadores sin cualifica ción profesional, y en 60 días, tembien laborables, pa ra el resto de los trabajadores. Duranto el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de plantilla de su misma estegoría profesional.

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

Una vez terminado el período de prueba el con trato tendrá plena validez, computándose a efectos de antigüodad el tiespo transcurrido durante dicho período.

Arts 6.- Capacidad disminutes.- El personal cuya capacidad haya disminute por adad u otras causas, será destinado a un trabajo ademiado a sus condiciones, siempre que las circunstancias del Servicio lo permitan, especificence que mueva situación salarial y profesional, dando canselnien to previo de las actuaciones al Comité de Empresay.

#### CAPITULO IV

# Jornada de trabajo, Vacaciones, Licencias y Excedencias

Arta 9.- Jornada de trabajo.- La jornada laboral y el horario de trabajo se adaptarán a los que tenga el personal funcionario del I.N.B., salvo pacto en contrario. La jornada el laboral no podrá ser superior a la establecida por la le gishación laboral vigonte.

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

Art\*10.- Vacaciones.- los trabajadores a los que se refiere este Convonto tendián derecho a unas vacaciones amuales retribuídas de un mes de duración que se disfrutaria preferen temente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año.

También podrán difrutarse las vacaciones anuales en otros períodos de tiempo diferente del señalado ante riormente siempre dentro del alle y de que le permitan » las necesidades del Servicio.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo período e 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 quanto al disfru te de las fiestas e vacaciones extraordinarias que pueden concederse al reste del personal del 1.N.B. con el que se trabaja dentro de una Unidad e Servicio.

# Arta 11 .- Licencias .-

- a) Retribuidas.- El personal laboral tendrá dere che a permisos retribuidos con la pertinente justificación, en los siguientes casos:
  - Quince dias naturales en case de matrimonio.
  - Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de « un femiliar hasta el sogundo grado de consunguinidad o sfinidad.

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

- Un dia por traslado de demicilio habitual den tro de una misma localidad.
- En caso de complimiento inexcusable de deberes públicos legalmente exigidos, por el tiem po indispensable.

- . Enfermedad inferior a guatro dias.
- Asistencia a consulta médica.
- Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los casos anteriores.

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

- b) No retribuídas .- Se establecen las siguientes:
- Los trabajadores que llevon como minimo un año en el Tan.E. tendrin derecho a solici⇒ tar permiso sin sueldo por un miximo de ⇒ quinco dias una vez al año que se habri de otorgar salvo que no resulte factible por notorias necesidades del Servicio.
- e. 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 solici tarse más de una vez en el transcurso detres años, siempre y cuando no se haya ago tado el míximo de duración de la licencia.
- e) Servicio Militar. Al personal fijo que rea lice el Servicio Militar e equivalente se le reservará la plaza que venda ocupande y diafrutará de situación asimilada al alta a los efectos de la Seguridad Social. La incorporación a su puesto deberá efectuaras en el plazo máximo de treinta días naturacles 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 tuvicsen cargas familiares directas debidamente acreditadas y comprobadas por la Birección y el Comitó, tendrá derecho a percibir el 75% del salario Convenio más a la antigüedad. Las pagas extraordinarias se percibirán en todo caso.
- Arts 12. Excedencias. El trabajador, con al menos una antigüedad en el 1.N.E. de un eño, tiena derecho a que se le recomnozca 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.
- Arts 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 disminuído físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuída, 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 so bre el grado de disminución física, o psíquica podrá so licitar informe del Organismo pertinente.

Arte 14. Jubilación anticipada. Los trabajadores podrán jubilar se voluntariamente al cumplir 64 años de edad, en la coma y con las condiciones establecidas en el Reni-Decreto ley 14/1981, de 20 de agosto, y en el Real-Decreto 2705/1981, de 19 de cotubre.

# CAPITULO Y

## Balarios y otras formas de retribución

- Arta 15.- <u>Balarios</u>.- La estructura salarial de las retribuciones del personal afectado per este Convenio, se ajustará a los siguientes conceptos retributivos:
  - ⇒ Balario base, de percepción mensual, cuya cuan tía se especifica en la Tabla anexa.
  - Primas fijas, de percepción mensual, cuya cuan tía se especifica en la Tabla anexa.

Respecto a las establecidas para los Clasifica dores-Codificadores, la categoría A comprende al personal contratade fijo, incluido en ol imbito personal del anterior Convenio, así como el 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 so contempla en el het? 5 apartado o) de este Convenio.

Arts 16.- Los trabajadores tendrán derecho a un complemento salarial por cada tres años de servicio según categorías que se consignan 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.

- Art2 17. Fagas extraordinarias. 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 corresponda, que serán abonadas durante los meses de julio y diciembre.
- Art<sup>3</sup> 18.- <u>Dietas</u>.- Chando el trabajador, para realizar su trabajo, tenga que despluzarso a un municipio distinto de la cap<u>i</u>

tal de la provincia, además de los correspondientes gastos de desplazamiento, percibirá en au caso, para todas las ca tegorías, las indemnizaciones de 2.073 6 1.244 pts. según se trate de dieta con o sin pernectación, respectivamente.

Artº 19.- Roras extraordinarias.- El personal laboral percibiră, pos la realización de horas extraordinarias, las cantidades que se consignam en la tabla salurial según categorías.

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

## CAPITULO VI

#### Faltas y Sanciones

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

> Las faltas disciplinarias de los trabajadores, come tidas con ocasión o como consocuencia 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 compañoros y subordinados.

a.2.  $\rightarrow$  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.

s.4.~ Le faite de asistencia el trabajo sin dausa - justificada uno o dos días al mes.

a.5.- Las faltas repetidas de puntualidad sín causa justificada de tros 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 deborcs » por negligencia e descuido excusable.

b) Serán faltas gravos las siguientes:

b.1.- La falta de disciplina en el trabajo o del reg peto debido a los suporiores, compañores e inferiores.

b.2.- El incumplimiento de las órdenes de instruccio nos de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo e la negligencia de las que se deriven e 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 o higiene del trabajo establecidas, - - cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros traba-

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

b.6.~ Las faltas repetidas de puntualidad sin cau sa justificada, durante más do cinco días al mes o menos do diez.

b.7. ■ Bl abandono del trabajo sin causa justifica

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

b.9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberos de puntuj lidad, naistencia y permanencia en el trabajo.

b.10.- La disminución continuada y volunturia en el rendimiente de trabajo normal e pactado.

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

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

b.13.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que so 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) Scran faltas muy graves las siguientes:

c.1.- El fraude, la deslealtad y el fibuso de con fianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito dolose.

0.2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3. El falsemiento voluntario de datos e infor maciones del Servicio e revelar el accreto estadístico.

c.4.- La falta de asistencia al trabajo no just $\underline{t}$  ficada durante más de tros días al mos.

c.5.- Las feltas reitorat as de puntualidad no jua tificadas, durante diez días o más días al mes o durante más de veinte días al trimestro.

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

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

Las sanciones que podrûn imponerse en función de La calificación de las faltas során las siguientos:

- a) Por faltas leves:
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones co rrespondiontes el tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves:
- Suspensión de emplos y sueldo de dos a cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas de concursos de ascenso por un período de uno a dos mos.
- e) Por faltas muy graves:
- Suspensión de emploo y sucldo de uno a tres -
- Thhabilitación para el ascenso 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 tramitoción previs de expediente disciplinia rio, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo ofdos aquéllos en el mismo.

Las faltas leves prescrib rán a los diez días; = las graves a los veinte días y las muy graves, a los se senta días, a partir de la fecha en que el I.N.E. tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis mases 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 do seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Los Jefes o Superiores que toloren o encubran las faltas da sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estimo procedente, habida cuenta de la que se imponga al amtor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reiucidencia de dicha tolerancia e en aubrimiento.

Todo trabajador podrá dor cuenta por escrito a través de sus representantes, de los actos que supengan faltas de respeto a su intimidad o a la considera ción debida a su dignidad humana e laboral. El I.M.B. abrirá la oportuna información e instruirá, en su ca so, el expediente disciplinario que proceda.

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

los representantes de los trabajadores ne podrán ser despedidos ni suncionados durante el ojercicio de sua funciones, ni dentre de los des ellos siguientes a la expiración de su mendato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el cjez cicio de su representación, sin perjuicio, por tento, de lo establecido en el parrefe suterior.

#### TIV OUTIINAP

Seguridad e Higiene en el trabajo

Art² 21.- A la publicación de oste Convendo el I.N.B. iniciara con la colaboración del Comité de Empresa, las tareas necesarias para la constitución del Comité de Seguria dad e Higiene en el Trabajo.

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

El personal de Perforación y Verificación será - sometido a un reconocimiento anual que comprenderá, ade más de otras pruebas nocesarias, las siguientes:

- Radiografía de la columna vertebral y cervica-
- Reconocimiento optico.
- Reconocimiento otorrinolaringeo.
- Control de deformaciones de manos, muñecas y brazos.

#### CAPITULO VIII

Pormación Profesional

Arta 22.- El I.N.F. 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 monos cada cuetro años.

> R1 trabajador que curse estudios que no sean de e carácter estrictamente relacionados con el trabajo habitualmente desempoñado, tendrá derecho as

- Permisos para asistir a los exâmenes sin merma de los haberes, hasta un mêximo de dioz dias al año.
- División de las vacaciones anuales, en el caso de necesidad justificada para la realización de examenes, pruebas de aptitud, etc.
- Blegir el turno que más beneficioso fuera para sus estudios, en casos de existencia de turnos de trabajo.

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

En todo caso el I.N.S. y sus Servicios emigirán los oportunos justificantes del disfruto por el trabajá dor de los dorechos a que hacon referencia los púrrados anterioros.

### CAPITULO IX

Prestaciones Seciales

Arte 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 refieran a segu ros de vida y de accidente, subsidios por fallecimiento y otras.

El trabajador podrá solicitar anticipos de hasta sois mensualidades que, en todo caso, habrá de reintegrar a lo largo del ejercicio económico del año en que, se le conceda, La concesión estará supeditada a la exig tencia de orádito y autorizaciones pertinentes.

#### · CAPITULO X

Derechos del Comité de Empresa

Art? 24.- Los miembros del Comité de Empresa disfrutaran de las competencias y gurantías establecides en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del Comitó de Empresa dispendrán - de un orédito mensual de treinta horas retribuídas. Po drán acumularse los horas de dichos miembros en uno o varios de sus componentes sin rebasar en mingún caso - el máximo total.

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

La Dirección del I.N.B. facilitará al Comitó in formación sobre las clases y características de los contratos eventuales según se vayan a efectuar.

Art<sup>2</sup> 25.- Sectiones 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 sua Organiamos Autónomos.

#### DISPOSTCIONES 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.E. 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 presviso el trabajador - tendrá depecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales, con el fin de buscar nuevo empleo.

SEGUNDA. - Se reconoce la situación actual de existencia de dos - encorgadas de limpieza, si bien cuando se produzea la primera vacante el puesto afectado quedará suprimido.

TERCERA. - Cuando se produzoa 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 ca tegoria, que retornaría a su puesto en el momento que cesara dicha vacante.

## TABLA SALARIAL NEGOCIADA PARA 1.984

CATEGORIA <b>S</b>	Nivel	Bueldo Baso	Prima fija	Prima Variable	Trienics	Horas extraordinarias
Titulado Superior		48.479	56.749	-	2,424	1.292
Titulado Medio	4	49.979	30.169	-	2.349	977
Nyudanto Operador	7	8D.463	82.621	-	1.974	907
Porforista-Verificador		87.984	22.397	10.656	1.899	76 <b>7</b>
Clasificador-Codificador A	8	37.984	22,997	-	1.899	767
Clasificador-Codificador B	8	87.984	17.039		1.899	708
Encargado do almacén	8	?7.984	<b>, 28.</b> 727	-	1.899	840
Encargado de centralita	8	<b>J7.98</b> 4	<b>2</b> 2.397	1 -	1.899	678
Enca <b>rgado de Limpieza</b>	8	37.984	14.607	-	1.699	767
Telafonista	11	85.708	16.952	i -	1.785	674
Ordenanza	12	35.70B	14.842	- 1	1.785	650
Vigilante, Peón, Mozo	12 .	35.709	13.787	<u> </u>	1.785	636
Jimpiadora jornada complata	13	33.708	13.767	- 1	1.785	638
Limpiadora jornada reducida	13	19.020	, 🕶	-	951	-
Botones	14	30.534	11.789	l - 1	-	546
Calefactor	7	39.463	<b>33.</b> 851 <sub>.</sub>		1.974	919
Oficial 18	7	39.463	22.103	-	1.974	784
Oficial 28	i e	37.984	16,359	_	1.899	721