

Pueblo al que desean acudir:

Búbal

Granadilla

Umbralejo

(Establecer un orden de prioridades.)

Turno en el que desea participar:

Primer turno de julio.

Segundo turno de julio.

Primer turno de agosto.

Segundo turno de agosto.

Tercer turno de agosto.

(El programa de alumnos podrá alterar por necesidades de ocupación de las plazas el turno solicitado.)

Los alumnos menores de dieciocho años deberán acompañar, junto con esta solicitud, la autorización paterna.

Explica brevemente cuál es tu interés por participar en estos Campos de Trabajo:

Don:

solicita, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de 24 de enero de 1985, participar en la recuperación de pueblos abandonados.

..... a de de 1985.

(Firma del alumno)

2361 RESOLUCION de 30 de enero de 1985, de la Dirección General de Promoción Educativa, sobre Escuelas Viajeras para el año 1985.

De acuerdo con lo dispuesto en la Orden ministerial de 24 de enero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 30), que regula la organización y funcionamiento de las Escuelas Viajeras, Esta Dirección General ha resuelto:

Primero. 1. Se convocan para este año 7.560 plazas para participar en la actividad de Escuelas Viajeras, de acuerdo con la distribución que se detalla en anexo I.

2. Las estancias serán gratuitas para alumnos y Profesores acompañantes.

3. El viaje desde el lugar de residencia hasta el Centro de alojamiento lo harán en tren. RENFE hará una bonificación de acuerdo con lo estipulado en el Convenio Ministerio de Educación y Ciencia-Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles, mediante la presentación de la oportuna cédula acreditativa. Este gasto será por cuenta de los alumnos.

4. Cada alumno participante percibirá, a través de la Dirección Provincial correspondiente, una bolsa de 2.400 pesetas para ayudarse en los gastos que este viaje origine.

5. En cada turno participarán tres Centros de 17 alumnos cada uno, a fin de posibilitar la convivencia entre alumnos de distintas regiones españolas, por lo que los Centros interesados deberán agrupar sus solicitudes en colectivos de 17 alumnos y un Profesor. En el caso de Escuelas Unitarias pueden agruparse con otro u otros Centros cercanos hasta alcanzar dicha cifra.

Segundo. 1. Corresponde a cada Director provincial difundir adecuadamente entre todos los Centros de su provincia la presente convocatoria, así como recibir las solicitudes y convocar la Comisión a que hace referencia la Orden ministerial.

Tercero. 1. Los Directores de los Centros interesados deberán remitir sus peticiones a la respectiva Dirección Provincial antes del 15 de febrero de 1985, conforme al modelo del anexo II.

2. Los Centros de la Comunidad Autónoma de Andalucía enviarán su solicitud a la Consejería de Educación, Dirección General de Promoción Educativa, y los de Valencia, a la Consejería de Educación, Dirección General de Enseñanzas Medias, en el mismo plazo.

Cuarto. 1. Cerrado el plazo de presentación de solicitudes, corresponde a la Comisión Provincial proceder a la selección correspondiente, a fin de adjudicar las plazas asignadas a su provincia más dos grupos de reserva. Dicha Comisión enviará a la Dirección General de Promoción Educativa (Programa de Alumnos) la relación de Centros seleccionados antes del 28 de febrero de 1985.

2. Los Servicios Centrales del Ministerio de Educación y Ciencia, a través del Programa de Alumnos, realizará la distribución de los grupos en fechas y rutas.

Quinto. Las Memorias de evaluación a las que hace referencia el artículo 10 de la Orden ministerial de 24 de enero deberán remitirse al Ministerio de Educación y Ciencia antes del 31 de enero de 1986. Su omisión, dado el carácter pedagógico de esta

actividad, podrá imposibilitar la participación en sucesivas Escuelas Viajeras.

Lo que digo a V. S.

Madrid, 30 de enero de 1985.—El Director general, José María Bas Adam.

Sra. Vocal asesor para el Programa de Alumnos. Departamento.

ANEXO I

Distribución provincial de las 7.560 ayudas para Escuelas Viajeras

Provincia	N.º de grupos de 17 alumnos y un Profesor
Huesca	9
Teruel	9
Zaragoza	16
Asturias	16
Baleares	16
Cantabria	16
Avila	9
Burgos	16
León	16
Palencia	9
Salamanca	9
Segovia	9
Soria	9
Valladolid	16
Zamora	9
Albacete	16
Ciudad Real	16
Cuenca	9
Guadalajara	9
Toledo	16
Badajoz	16
Cáceres	16
Madrid	25
Murcia	16
Navarra	9
La Rioja	9
Ceuta	5
Melilla	4
Andalucía	40
Valencia	30
	7.560

ANEXO II

Nombre del Centro

Dirección

Localidad

Provincia Código postal

Teléfono

Unidades de que consta el Centro

Don Director del Colegio arriba mencionado, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden ministerial de y en la Resolución de la Dirección General de Promoción Educativa del solicita participar en la actividad de Escuelas Viajeras.

..... de de 1985.

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

2362 RESOLUCION de 24 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Instituto Geológico y Minero de España.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Instituto Geológico y Minero de España, suscrito por la representación de la Dirección y por la representación del Comité

de Empresa el día 9 de enero de 1985, y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 14 de enero de 1985, y figurando asimismo el preceptivo informe del Ministerio de Economía y Hacienda, según dispone el artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1984.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley 44/1983, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1984 en la aplicación del referido Convenio.

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de enero de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO GEOLOGICO Y MINERO DE ESPAÑA PARA EL BIENIO 1984-85

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio Colectivo se concierta por la Comisión Negociadora constituida paritariamente por los representantes designados al objeto por la Dirección del Instituto Geológico y Minero de España y por el Comité de Empresa del Organismo, con el fin de establecer una estructura retributiva y una definición de funciones acorde con las actividades profesionales que se realizan en el Instituto Geológico y Minero de España (en lo sucesivo IGME), con la consiguiente elevación del nivel de vida de los trabajadores y aumento en el rendimiento de trabajo de los mismos.

CAPITULO II

Ámbito de aplicación

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todos los Centros de trabajo del IGME existentes en la actualidad, así como en todos aquellos que puedan crearse en el futuro.

Constituyen un solo Centro de trabajo las unidades de producción, servicios y dependencias que, dedicados a actividades geológico-mineras, radiquen en una misma población.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—Se extiende a todos los trabajadores incluidos en la plantilla de personal laboral fijo del IGME.

Los trabajadores eventuales se regirán por los preceptos del mismo que expresamente les sean aplicables por la legislación laboral común y, en su defecto, por las normas del Convenio que resulten compatibles con el tiempo de duración de sus respectivos contratos.

Art. 4.º *Vigencia.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1984, salvo la excepción prevista en la disposición adicional primera.

La duración del Convenio será de dos años, a contar desde el 1 de enero de 1984, salvo en las materias reguladas en los artículos 26 a 28, 56 y 60, que podrán ser objeto de revisión con efectos a partir del 1 de enero de 1985, así como aquellas otras que sean objeto de acuerdo entre las partes.

Asimismo, con efectos de 1 de enero de 1985, serán revisadas necesariamente las cuantías de la tabla salarial del anexo II.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.*—Las partes firmantes del Convenio lo podrán denunciar, total o parcialmente, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, debiendo constituirse la Comisión Negociadora del Convenio en el plazo máximo de quince días, a partir de la recepción del escrito de denuncia. En el caso de no realizarse denuncia expresa en la forma legalmente establecida dentro del plazo estipulado, el presente Convenio se entenderá automáticamente prorrogado por tática reconducción de año en año, excepto la tabla salarial del anexo II, que será necesariamente objeto de negociación para cada período anual (enero-diciembre).

CAPITULO III

Comisión Paritaria de Interpretación, estudio y vigilancia

Art. 6.º *Cumplimiento de las condiciones pactadas y paz social.*—Queda expresamente convenido por ambas partes que durante la vigencia del presente Convenio no se producirá conflicti-

vidad laboral ni social alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

Como órgano de interpretación, estudio y vigilancia del cumplimiento del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, integrada por cuatro representantes del IGME y cuatro de los trabajadores de su plantilla designados, respectivamente, por la Dirección del IGME y por el Comité de Empresa. Esta Comisión podrá consultar a la Comisión de Interpretación, Estudio y Vigilancia del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y de los Organismos Autónomos (en adelante Acuerdo Marco) sobre aquellas cuestiones que considere oportuno a efectos de mejor resolver los asuntos propios de su competencia.

Se constituirá dentro de los quince días siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», estableciéndose en la reunión constitutiva el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento. Sus miembros podrán ser renovados en el mes de enero de 1985.

Caso de que no llegasen a un acuerdo en el seno de la Comisión, las partes deberán solicitar del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación la designación de un mediador imparcial, el cual deberá emitir dictamen en plazo no superior a veinte días hábiles, contados desde la fecha de notificación a las partes de su nombramiento, previa audiencia de éstas y práctica y aportación de las pruebas que estime convenientes. El dictamen emitido tendrá carácter ejecutivo para ambas partes, sin perjuicio de las facultades de resolución de la jurisdicción competente en materia de aplicación e interpretación de los convenios Colectivos.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 7.º *Norma general.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación laboral vigente, es facultad privativa de la Dirección del IGME, aplicando sus propias directrices.

En consecuencia, y con objeto de conseguir la plena ocupación de los trabajadores durante la jornada, vendrán obligados a realizar no sólo las funciones propias de su especialidad o especialidades conexas, sino también aquellas otras que con carácter complementario y auxiliar puedan serles encomendadas, con observancia, en todo caso, de lo dispuesto en el artículo 23 del presente Convenio.

Los trabajadores, dentro de su Unidad, tendrán:

- El derecho a una distribución equitativa del trabajo propio de su nivel y funciones.
- El deber de realizar el trabajo que equitativamente les corresponda en función del trabajo y funciones de su Unidad. Las reclamaciones sobre este tema deberán ser formuladas por escrito ante el Comité de Empresa, siendo resueltas en la Comisión Paritaria.

Art. 8.º *Movilidad funcional.*—La movilidad funcional dentro del IGME se hará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, respetando en cualquier caso las titulaciones académicas o profesionales requeridas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Art. 9.º *Movilidad geográfica.*—La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que se produzca dentro del mismo término municipal y no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

Art. 10. *Modificaciones de las condiciones de trabajo.*—La Dirección del IGME, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por el Comité de Empresa habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo. Tendrán consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo de turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento.

CAPITULO V

Provisión de vacantes, contratación e ingresos

Art. 11. *Norma general.*—Las vacantes que se produzcan en la plantilla, así como los puestos de nueva creación, serán cubiertas preferentemente por personal perteneciente a la misma, siempre que reúna las condiciones de titulación y/o aptitud requeridas para el desempeño de las funciones propias de la categoría profesional del puesto de trabajo de que se trate, conforme a las definiciones establecidas para el mismo en el anexo I.

La selección se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Art. 12. *Turnos de provisión.*—Las vacantes de cada categoría y grupo profesional se cubrirán en turnos de traslado, ascenso y libre.

Art. 13. *Publicación de vacantes.*—Las vacantes serán publicadas dentro de los siete días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan las mismas, a fin de que puedan ser solicitadas por el personal interesado en cubrir las. Dicho plazo empezará a contarse, en su caso, una vez transcurrido el período de adaptación previsto en el artículo 16.

A los trabajadores que presten servicios habitualmente en labores de campo se les remitirá copia de dicho anuncio por correo certificado al último domicilio que hubiesen comunicado por escrito al Servicio de Asuntos Generales y Personal.

Art. 14. *Turno de traslado.*—Únicamente podrán acogerse al turno de traslado los trabajadores que tengan el mismo nivel de la vacante existente, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Si la vacante fuese de nivel 6 o inferior, podrán solicitarla los trabajadores de cualquier grupo profesional.

b) Si la vacante fuese de nivel superior al seis, sólo podrán solicitarla los trabajadores pertenecientes al mismo grupo profesional.

De reunirse los requisitos anteriores, la vacante será adjudicada directamente a quien la haya solicitado. De existir dos o más solicitudes para un mismo puesto, se adjudicará por aplicación del sistema de concurso establecido en el apartado 1.2 del artículo 15.

Será requisito indispensable para que dicha solicitud sea tomada en consideración que el trabajador haya permanecido dos años como mínimo en el nivel que posea en el momento de cursar aquélla.

Las vacantes no cubiertas en turno de traslado se proveerán en turno de ascenso.

El trabajador que ocupe vacante conforme a este turno no podrá acogerse al mismo durante los dos años siguientes.

Art. 15. *Turno de ascenso.*—Podrán solicitar las vacantes todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior y, asimismo, los trabajadores con más de diez años de antigüedad en su nivel, cualquiera que sea su categoría.

1. La selección de los candidatos se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

1.1 Pruebas de aptitud. Deberán realizarlas aquellos candidatos que pertenezcan a grupos profesionales distintos del de la vacante que pretendan, que desempeñen puesto de trabajo inferior en dos niveles o más al de la categoría o nivel de la vacante, o que lleven menos de dos años trabajando en la categoría inmediata inferior.

No obstante lo anterior, para los puestos de Encargado general deberán realizarse, en todo caso, las pruebas de aptitud que se establezcan.

Para la realización de pruebas de aptitud, en atención a la diferente naturaleza de sus funciones, se regirán por las mismas condiciones que los grupos profesionales los siguientes Departamentos:

Grupo VI: Laboratorios.

Departamentos:

A.—Química, Aguas, Absorción Atómica, Cromatografía, Plasma y Flúor.

B.—Rayos X, Petrografía y Metalogénia, Microsonda y Geocronología.

C.—Mecánica de Suelos y Rocas.

D.—Mineralurgia y Preparación de Muestras.

Grupo VII: Sondeos, Prospección y Aforos.

Departamentos:

A.—Sondeos.

B.—Prospección Geofísica, Geoquímica y Mineralométrica.

C.—Aforos y tratamientos especiales.

Las pruebas de aptitud constarán de un ejercicio de cultura general, con inclusión de conocimientos básicos de legislación laboral para las vacantes de nivel cuatro o superior, y otro teórico-práctico de carácter específico que comportará la realización de prácticas u operaciones reales con los aparatos, maquinaria o elementos de trabajo de uso normal en el puesto de trabajo de que se trate.

La puntuación conjunta alcanzada en estos ejercicios únicamente será tomada en consideración para el supuesto de empate en la fase de concurso entre los trabajadores que hayan tenido que someterse a los mismos.

Quedarán exentos del ejercicio de cultura general:

a) Los trabajadores que estén en posesión del título de EGB o equivalente.

b) Quienes hayan superado dicho ejercicio en cualquier prueba convocada con anterioridad.

c) Quienes superen las pruebas que a tal efecto convoque el IGME anualmente.

Los trabajadores que superen el ejercicio específico quedarán exentos de él para el acceso a las vacantes del mismo nivel, grupo profesional y Departamento que se convoquen dentro de los seis años siguientes.

Para aquellos candidatos que hayan sido admitidos a las pruebas de aptitud se concederá una licencia retribuida de cinco días hábiles para la preparación del examen, sin que pueda exceder en ningún caso de diez días al año cualquiera que sea el número de pruebas a que se presente o estudios que se encuentre cursando.

1.2 Concurso.—Los candidatos que hayan superado la prueba de aptitud y aquellos que estén exentos de la misma por no estar incluidos en los supuestos comprendidos en el apartado anterior serán clasificados por el orden que resulte de la aplicación del siguiente baremo:

Antigüedad.

Se valorarán los años de antigüedad en el IGME de acuerdo con el siguiente baremo:

De cero a tres años: 0,50 puntos por año.

Más de tres años hasta diez años: 0,70 puntos por año.

Más de diez años hasta quince años: 0,60 puntos por año.

Más de quince años: 0,10 puntos por año.

Total máximo: 10 puntos.

En la aplicación del baremo anterior se computarán años completos de servicio.

Méritos de formación.

De cero a trece puntos:

a) Por títulos académicos:

Estudios primarios: Un punto.

Bachiller Elemental o titulación equivalente: Dos puntos.

Formación Profesional de primer grado, BUP o titulación equivalente: Tres puntos hasta Maestro inclusive y cuatro puntos para Encargado.

Total máximo: Cuatro puntos.

b) Por cursos y publicaciones relacionados con las actividades de la vacante: Dos puntos máximo. Se valorarán especialmente los cursos impartidos por el IGME.

c) Por actividades que guarden relación con el puesto de trabajo a desempeñar: Cuatro puntos máximo.

d) Otros méritos: Un punto máximo.

e) Personal que concurre a vacantes en Servicios Centrales desde un puesto de trabajo en campo:

Con más de seis años de servicio en campo: Un punto.

Con más de doce años de servicio en campo: Dos puntos.

A estos efectos se entenderá que prestan servicio en campo los trabajadores del grupo VII y los conductores que habitualmente estén adscritos a los equipos de campo.

Ejecutoria profesional

De tres a seis puntos.

La puntuación por ejecutoria será asignada por el Director del Organismo, previo informe del Jefe de la División a que pertenezca cada candidato, emitido con consulta del Jefe de su Departamento y de los mandos intermedios, debiendo ser remitida al Tribunal dentro del mismo plazo que se establezca para la aportación documental de los méritos de formación.

En caso de empate se resolverá a favor del candidato con mayor puntuación por la suma de méritos de formación y ejecutoria profesional.

De persistir el empate, decidirá el voto el Presidente del Tribunal al que se refiere el apartado siguiente. No obstante, para los trabajadores que hayan debido superar la prueba de aptitud se atenderá previamente a la puntuación que hubieran alcanzado en la misma.

2. La propuesta a la Dirección del IGME sobre el contenido de las pruebas de aptitud y la valoración de méritos, así como de la resolución de dichas pruebas y del concurso, corresponderá a un Tribunal presidido por el Director del Instituto o persona del IGME en quien delegue, e integrado por cuatro Vocales designados

por la Dirección del Instituto, de los que dos serán, en todo caso, los propuestos por el Comité de Empresa entre trabajadores de igual o superior categoría de la vacante o puesto de nueva creación que haya de proveerse. Terminadas las pruebas el Tribunal elevará a la correspondiente propuesta a la Dirección del IGME comprensiva de todos los aspirantes, relacionados por orden de puntuación, a efectos de que por la misma se proceda a los correspondientes nombramientos, que recaerán en quienes obtengan las máximas puntuaciones.

El Tribunal será designado y se constituirá dentro de los ocho días siguientes al anuncio de la vacante. Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la parte que los haya nombrado, y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurren alguna de las circunstancias previstas en el artículo 20 de la Ley de Procedimiento Administrativo. Dicha recusación, en cuanto se refiera a Vocales representantes del personal, será estudiada por el Comité de Empresa, que elevará a la Dirección la propuesta que estime procedente.

Art. 16. Período de adaptación.—En cualquier caso, el trabajador que cubra una vacante en turno de traslado o de ascenso deberá cumplir un período de adaptación máximo de dos meses.

Durante dicho plazo se prestará al trabajador el apoyo que resulte necesario para su formación en las nuevas funciones que deba realizar.

En todo caso, la situación de incapacidad laboral transitoria del trabajador interrumpirá el cómputo del plazo de adaptación establecido en el presente artículo.

Durante el período de adaptación el trabajador podrá renunciar al puesto de trabajo cubierto y reintegrarse al que anteriormente desempeñaba, que no será provisto durante este plazo.

Asimismo, si al término de dicho período el rendimiento del trabajador fuera inferior al normal del puesto de trabajo, la Dirección del IGME podrá declarar revocado el nombramiento, en cuyo caso aquél se reintegrará al puesto que desempeñaba con anterioridad.

Dicha declaración se realizará previa instrucción del oportuno expediente, en el que se oirá al interesado y al Comité de Empresa.

No obstante lo anterior, la Dirección del IGME y el trabajador podrán acordar de común acuerdo la terminación del período de adaptación antes de la finalización del plazo fijado para el mismo.

El trabajador que consiga una plaza de nivel superior en un grupo o departamento diferente de aquél en que venía desempeñando sus servicios vendrá obligado, en caso de no existir en el grupo o departamento de origen personal que pudiera hacerlo, a proporcionar al trabajador que ocupa su plaza durante su período de adaptación toda la información necesaria para el desempeño correcto de su función.

Art. 17. Turno libre.—1. Las vacantes que no resulten cubiertas en turno de ascenso se publicarán para su provisión en turno libre.

En el anuncio de convocatoria se determinará el puesto de trabajo a cubrir, los requisitos exigidos para su provisión y el sistema de selección aplicable en el que, en todo caso, se aplicará el siguiente baremo para la valoración de méritos de los candidatos:

- Por cada año de ejercicio profesional, en actividades relacionadas con el puesto de trabajo se otorgarán 0,2 puntos, con un máximo de dos puntos.
- Por títulos académicos o profesionales, a excepción del que en su caso sea exigido como requisito para acceder a las pruebas. Hasta un máximo de un punto.
- Por el grado de Doctor en la titulación exigida para el puesto de trabajo: Un punto.
- Por cursos relacionados con las actividades del puesto de trabajo: Hasta un máximo de un punto.
- Por cada año de ejercicio profesional desempeñado en el IGME como contratado eventual, becario o colaborador en Convenios del Organismo: 0,5 puntos con un máximo de tres puntos. Esta puntuación se incrementará con la que resulte del apartado a).
- Por publicaciones o patentes relacionadas con las actividades del puesto de trabajo: Hasta un máximo de un punto.
- Por otros méritos: Hasta un punto.

La puntuación total de las pruebas de ingreso, que no serán eliminatorias, no excederá de veinte puntos, de los que diez corresponderán al baremo de méritos de formación.

2. El Tribunal se constituirá y regirá por lo establecido al efecto en el artículo 15 de este Convenio.

3. El ingreso se ajustará, en todo caso, al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La admisión de trabajadores se considerará provisional durante los períodos de prueba siguientes:

- Personal técnico titulado: Cuatro meses.
- Personal cualificado: Dos meses.
- Personal no cualificado: Quince días.

Dicho período de prueba se ajustará, por lo demás, al régimen establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Art. 18. Presentación de instancias e incorporación al puesto de trabajo.—Las solicitudes para participar en cualquier turno se presentarán en el Registro General del IGME, dentro de los ocho días hábiles siguientes al anuncio de convocatoria.

La incorporación al puesto de trabajo se realizará dentro de los quince días siguientes a la adjudicación de la vacante o fecha de formalización del contrato para el personal de nuevo ingreso, que podrá ser prorrogado por otro de igual duración, por causas justificadas.

Art. 19. Contrato de duración determinada.—Los trabajadores eventuales para labores de campo se contratarán ajustándose a lo dispuesto en los artículos 15 y 16 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones dictadas en su desarrollo, formalizándose los contratos por escrito en todo caso. El Comité de Empresa podrá acceder en cualquier momento al conocimiento de los mismos.

Cuando las necesidades del servicio exijan la contratación eventual de trabajadores en los Servicios Centrales del IGME se comunicará, con diez días de antelación al menos, a la Comisión Paritaria el puesto o puestos a cubrir, con especificación de la Unidad en que prestan sus servicios, función a desempeñar y condiciones del contrato a efectos de que, de estimarlo necesario, informe a la Dirección del IGME, en plazo de cinco días, sobre los extremos que considere oportuno.

El salario, por todos conceptos, y la jornada laboral de este personal se ajustará a lo dispuesto en el presente Convenio. No obstante, cualquier mejora retributiva se aplicará a partir del día 1 del mes siguiente a su entrada en vigor y sin carácter retroactivo.

CAPITULO VI

Plantilla y clasificación profesional

Art. 20. Plantilla.—La plantilla del personal laboral fijo del IGME, ajustada a los grupos y categorías profesionales del presente Convenio colectivo, será expuesta públicamente dentro de los quince días siguientes al de recepción de la comunicación en que se resuelva la aprobación de la misma por los Organismos competentes.

La Dirección del IGME, con ocasión de las vacantes que se produzcan, previo informe del Comité de Empresa, podrá redistribuir las mismas por razones organizativas entre los distintos grupos profesionales, respetando el número de puestos establecidos en la plantilla para cada categoría.

No obstante, la Dirección podrá amortizar hasta un máximo de tres plazas de Oficial de segunda, sustituyéndolas por otros tantos puestos de nivel 8.

Art. 21. Registro y censo.—Dentro de los dos primeros meses de cada año el IGME publicará:

a) El Registro del personal laboral fijo en el que deberán figurar, con relación a cada uno de los trabajadores, los datos que a continuación se detallan:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento del trabajador.
- Fecha de ingreso en el IGME.
- Número de orden derivado de la fecha de ingreso en el IGME. En caso de igualdad prevalecerá la fecha de nacimiento.
- Titulación o categoría profesional.
- Situación laboral.

b) El censo de personal por grupos profesionales, que comprenderá los siguientes datos:

- Nombre y apellidos.
- Categoría profesional.
- Fecha de nombramiento en la categoría.
- Fecha de ingreso en el grupo.
- Situación laboral.
- Número de orden derivado de la antigüedad en la categoría. En caso de igualdad prevalecerá, por este orden, la antigüedad en el grupo y el número de Registro de Personal.

Dentro de cada grupo se consignarán, en su caso, las vacantes existentes por categorías.

A efectos de su debida difusión, el Registro y Censo de Personal será publicado en los tablones de anuncios de la sede central del IGME y remitido a los restantes centros de trabajo del mismo.

Contra los datos publicados, y durante el plazo de quince días, cabe reclamación fundamentada por parte del personal, mediante escrito dirigido al Director del IGME.

El IGME facilitará certificaciones acreditativas de aquellos extremos que obren en el expediente personal de los trabajadores

y sean interesados por éstos, a fin de fundamentar las reclamaciones a que se refiere el presente artículo.

Para el estudio individualizado de las reclamaciones presentadas se constituirá una Comisión de Clasificación por parte de la Dirección del IGME y de la representación legal de los trabajadores, integrada cada una por cinco miembros como máximo, los cuales, previa certificación de las pruebas aportadas y estudio de las funciones desempeñadas y de las demás circunstancias de cada caso, emitirán informe detallado, individualmente, que elevarán con la documentación pertinente a la Dirección del IGME, la cual deberá resolver razonadamente en un plazo de veinte días.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, queda salvaguardado el derecho personal de cada trabajador para, al amparo de lo establecido en las normas vigentes sobre la materia, instar individualizadamente la revisión de su clasificación ante la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 22. *Clasificación profesional del personal y niveles retributivos del salario base.*—Los diferentes grupos profesionales, junto con los niveles retributivos del salario base que les corresponde, son los que se expresan a continuación:

	Nivel
Grupo I. Personal titulado:	
Ingenieros superiores y Licenciados.....	1
Facultativos de Minas, Peritos, Ingenieros técnicos y otros titulados de grado medio.....	2
Grupo II. Personal de Informática:	
Programador.....	3
Operador.....	4
Perforista.....	5
Codificador.....	6
Grupo III. Personal administrativo:	
Oficial de primera.....	4
Oficial de segunda.....	5
Auxiliar.....	6
Grupo IV. Delineantes:	
Delineante.....	3
Delineante de primera.....	4
Delineante de segunda.....	5
Calcador.....	6
Grupo V. Documentación:	
Documentalista.....	4
Clasificador.....	5
Recepcionista de Documentación.....	6
Oficial de segunda de Reprografía.....	6
Grupo VI. Laboratorios:	
Encargado general.....	3
Encargado.....	3
Maestro.....	4
Oficial de primera (Analista).....	5
Oficial de segunda (Preparador).....	6
Mozo.....	8
Grupo VII. Sondeos, Prospección y Aforos:	
Encargado general (común a los grupos VII y VIII).....	3
Encargado.....	3
Maestro.....	4
Oficial de primera.....	5
Oficial de segunda.....	6
Peón.....	8
Grupo VIII. Talleres, Parque de vehículos y maquinaria:	
Encargado general (común a los grupos VII y VIII).....	3
Encargado.....	3
Maestro.....	4
Oficial de primera.....	5
Oficial de segunda.....	6
Peón.....	8
Grupo IX. Mantenimiento:	
Encargado.....	3
Maestro.....	4
Oficial de primera.....	5
Oficial de segunda.....	6
Telefonista.....	7
Vigilante nocturno.....	7
Peón.....	8

La clasificación profesional del personal que precede es meramente enunciativa y no limitativa y, en modo alguno, presupone la obligación de tener provistas las plazas enunciadas cuando la organización del trabajo y las necesidades del Organismo no lo requieran.

En los anexos I y II se detallan las definiciones de funciones de todas las categorías profesionales existentes, al igual que se determinan para los ocho niveles constituidos las retribuciones salariales pertinentes.

Se tratará de adecuar la plantilla de personal laboral a las necesidades reales del Instituto.

Las modificaciones retributivas que se pudieran derivar de los procesos de reclasificación profesional deberán respetar, en todo caso, los límites de crecimiento de la masa salarial que se establezcan en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 23. *Cometidos dentro de cada jornada.*—Los trabajadores del IGME tendrán obligación de realizar cuantos trabajos u operaciones les señalen sus superiores, dentro de los cometidos generales de su competencia profesional.

El IGME podrá encomendarles por escrito, previo informe del Comité de Empresa, trabajos de superior categoría a la que corresponda a su clasificación profesional reconocida. Si esta prestación se realizase por un período superior a los seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección del IGME la clasificación profesional adecuada. Si no procediera legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el IGME precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa.

El IGME, sin embargo, podrá pactar con un trabajador la realización de funciones de distinta especialidad dentro de la jornada, en las condiciones expresadas anteriormente.

Art. 24. *Comunicaciones de datos a efectos laborales.*—El trabajador deberá comunicar al Servicio de Asuntos Generales y Personal del IGME aquellas variaciones de domicilio y de sus circunstancias personales o familiares que incidan en sus derechos y obligaciones laborales.

El IGME vendrá obligado a facilitar al Comité de Empresa los cambios de domicilio que se produzcan.

El personal que preste habitualmente sus servicios fuera de Madrid podrá designar un domicilio ante dicho Servicio a efectos de recibir anuncios o informaciones de carácter general. De no hacer uso de esta facultad se entenderá que el trabajador tiene debido conocimiento de cualquier información publicada en los tabloneros de anuncios de la sede central del IGME o remitida a dicho efecto a sus centros de trabajo.

CAPITULO VII

Art. 25. *Formación Profesional.*—1. El IGME promoverá la formación educativa y profesional de sus trabajadores.

A tal fin organizará cursos de capacitación y perfeccionamiento, que serán programados en colaboración con el Comité de Empresa. Se tratará que dichos cursos se adapten, en la mayor medida posible, a las pruebas de aptitud previstas en el apartado 1.1 del artículo 15.

Dicha programación se procurará que esté realizada y publicada dentro del último trimestre de cada año. La selección de asistentes se realizará con conocimiento previo del Comité de Empresa. Tendrán preferencia para ocupar un tercio de las plazas de cada curso los trabajadores con más de diez años de servicio en labores del campo.

En el caso de que las solicitudes superen el número de plazas del curso, la adjudicación se realizará atendiendo preferentemente a la antigüedad del trabajador y a la relación del puesto de trabajo desempeñado por el mismo con las materias a impartir.

La Dirección del IGME podrá reservar un número de plazas, no superior al 40 por 100, para el personal funcionario o asimilado del Instituto.

Los trabajadores que asistan a dichos cursos gozarán de los siguientes beneficios:

a) Reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del que dediquen a la asistencia a clase. Si el curso tiene carácter obligatorio por necesidades de reconversión o capacitación específica del trabajador todo el tiempo de asistencia se considerará como de trabajo efectivo.

b) Valoración del curso realizado con aprovechamiento, bien como sustitutivo de las pruebas de aptitud a que se refiere el

apartado 1.1 del artículo 15, bien como mérito preferente, con puntuación no superior a dos puntos, a efecto del concurso previsto en el apartado 1.2 de dicho precepto.

La eliminación en un curso por inasistencia al mismo, debida a causas imputables al trabajador, inhabilitará a éste para su inserción en nuevos cursos durante los dos años siguientes.

2. Asimismo, el trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrá derecho, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan, a los siguientes beneficios:-

a) Al disfrute de los permisos necesarios para la asistencia a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración, que no excederán en ningún caso de diez días al año.

b) Al disfrute de su período de vacaciones total o parcialmente en las épocas de exámenes, previa solicitud presentada con antelación de quince días, siempre que lo permita el buen funcionamiento del servicio.

c) Preferencia en la elección de turno de trabajo, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para su asistencia a los cursos.

CAPITULO VIII

Jornada y horario de trabajo

Art. 26. *Jornada máxima.*-La jornada máxima de trabajo será de cuarenta horas semanales o de mil ochocientos veintiséis en cómputo anual.

Art. 27. *Horario ordinario.*-El horario ordinario de trabajo será, en tiempo flexible, de ocho a diecinueve horas, siendo obligatorio cumplir un período de coincidencia de nueve a catorce horas. Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo por un período de veinte minutos, computable como de trabajo efectivo, que sólo podrá utilizarse entre las nueve treinta y las doce treinta horas.

Art. 28. *Jornada semanal normal.*-La jornada normal, en cómputo semanal, será de treinta y siete horas y treinta minutos.

Las horas de trabajo que rebasen esta jornada semanal, pero no superen la jornada máxima semanal o anual ni hayan supuesto más de nueve horas de trabajo en un día, no tendrán la naturaleza de horas extraordinarias. El trabajador tendrá derecho a disminuirlas, como tiempo de descanso, de su jornada semanal normal durante el resto de la semana en que las realizó, o durante las dos semanas siguientes si así lo exigiese el servicio. El Jefe de la Unidad de quien dependa el trabajador deberá comunicar las horas en exceso trabajadas al Servicio de Asuntos Generales y Personal, que llevará un cómputo anual por trabajador, y este Servicio dará traslado para su conocimiento al Comité de Empresa. Esta compensación de tiempo no será aplicable a los trabajadores que perciban la prima de jornada especial establecida en el artículo 52.

Art. 29. *Jornadas especiales.*-Los trabajadores que desempeñen en labores de campo un número mínimo de días al mes igual o superior a catorce como promedio podrán pactar con el IGME la duración de su jornada máxima diaria y semanal, con objeto de poder acumular días para estar con sus familias, siempre y cuando se respete el número de horas de trabajo mensual, en cómputo de jornada normal según el artículo 28, y los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente. El pacto deberá establecerse para grupos homogéneos (sondas, equipos geofísicos o de aforos, etc.) y a través del Comité de Empresa.

Los trabajadores acogidos a este sistema no acreditarán dietas por los días que permanezcan fuera del lugar de trabajo ni tendrán derecho a horas extraordinarias por las acumuladas voluntariamente a la jornada normal.

Para el resto del personal que desempeñe trabajos en campo con servicio inferior a catorce días de duración se establece la posibilidad de trabajar sábados y domingos, que se cambiarán por días hábiles siempre que se cumpla la jornada normal establecida y se comunique al Jefe de quien dependa con un plazo previo de una semana.

Los trabajadores a que se refiere el presente artículo, que por causa justificada deban fijar su alojamiento a más de 25 kilómetros del lugar de trabajo, tendrán una bonificación de treinta minutos al día como tiempo de desplazamiento.

Art. 30. *Horarios especiales.*-Los trabajadores que realicen labores de campo, el personal de mantenimiento y los vigilantes nocturnos deberán ajustar su horario diario a las necesidades del servicio, fijándose éste con conocimiento del Comité de Empresa.

CAPITULO IX

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 31. *Vacaciones anuales.*-Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración o parte proporcional que corresponda para los trabajadores de nuevo ingreso.

Se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en un solo período o en dos quincenas naturales. La elección corresponde al trabajador, si bien subordinada a las necesidades del servicio.

También podrán disfrutarse en meses distintos a los señalados, previa petición del trabajador y salvaguardando las necesidades del servicio.

Art. 32. *Licencias sin sueldo.*-El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 33. *Licencias retribuidas.*-El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
b) 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.

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

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 6, 24 y 31 de diciembre.

CAPITULO X

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 34. *Suspensión del contrato de trabajo.*-1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia

por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

3. El trabajador excedente voluntario que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si, no existiendo vacante en su misma categoría, existieran en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

4. La petición de excedencia voluntaria deberá formularse por escrito, expresando la causa en que se funda, resolviéndose por la Dirección en plazo de veinte días, previo informe del Comité de Empresa.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la expiración del plazo por el que fue concedida.

En los demás supuestos de suspensión del contrato de trabajo el trabajador deberá comunicar por escrito a la Dirección del IGME la causa que concurra con una antelación mínima de un mes, de ser ésta previsible, o dentro de los tres días siguientes en caso contrario.

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Art. 35. Premios.—Con el fin de estimular, reconocer y recomendar la conducta, rendimiento y demás cualidades humanas y profesionales del personal de su plantilla, el IGME podrá conceder a un trabajador o grupo de trabajadores los premios que se establecen en la presente Sección.

Son actos que se consideran dignos de premio, a título enunciativo, los siguientes:

Actos heroicos: Son los realizados con grave riesgo de la vida o integridad personal con el fin de evitar un accidente o disminuir sus proporciones dentro del ámbito laboral.

Actos meritorios: Son aquellos cuya realización no exige riesgo de la vida o integridad física del que lo realiza, pero sí una conducta extraordinaria, superando los deberes reglamentarios, para evitar o disminuir los efectos de una anomalía grave en el servicio o al personal del IGME.

Espíritu de servicio: Consiste en realizar éste de modo normal o corriente, sino con entrega total de las facultades del trabajador, manifestando en hechos concretos dirigidos a lograr su mayor perfección en favor de la Empresa o de sus compañeros de trabajo, subordinando a ello su comodidad o incluso sus intereses particulares.

Afán de superación profesional: Se entenderá la de aquellos trabajadores que, además de cumplir con su trabajo de forma satisfactoria, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación teórica y práctica para ser más útiles en su puesto o alcanzar categorías superiores.

Participación activa: Es la actuación encaminada a mejorar el ambiente del centro de trabajo, su funcionamiento o productividad, proponiendo medidas de seguridad e higiene en el trabajo, organización, conservación o utilización del material, etc.

Espíritu de fidelidad: Acreditado por servicios continuados al IGME durante treinta años, sin notas desfavorables de carácter grave en el expediente.

Se establecen las clases de premios siguientes:

- Oficios de reconocimiento.
- Diplomas o menciones honoríficas.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- Becas o viajes de estudio o de perfeccionamiento.
- Propuesta a los Organismos competentes para recompensas honoríficas.

La concesión de los premios se hará por la Dirección, oído el Comité de Empresa.

A la concesión de premios se le dará la mayor difusión posible para satisfacción de los premiados y estímulo del resto del personal.

Todos los premios se harán constar en el expediente personal, debiendo valorarse expresa y uniformemente en los traslados o concursos de ascensos.

Art. 36. Sanciones.—1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de las unidades de quien dependan o por la Dirección del IGME según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2. 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:

- La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- 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, material y documentos de los servicios.

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

b.2 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven 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 y 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 o 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.

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 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 sea de distinta naturaleza dentro de un periodo de seis meses.

3. 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 o concursos de ascenso por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

4. La cancelación de las sanciones, a todos los efectos, se realizará de oficio al cumplirse los plazos que seguidamente se determinan, siempre que durante los mismos el trabajador no haya sido nuevamente sancionado, en cuyo caso el plazo para la cancelación empezará a contarse desde la imposición de la nueva sanción.

Faltas leves: Un año.
Faltas graves: Dos años.
Faltas muy graves: Cuatro años.

Art. 37. *Procedimiento.*-1. La amonestación por escrito se impondrá por el Jefe de la Unidad de quien dependa el trabajador, dándose traslado para su conocimiento al Subdirector general correspondiente, a la Secretaría General y al Comité de Empresa.

La imposición de las restantes sanciones por faltas leves requerirá propuesta motivada del Jefe de la Unidad a la que está adscrito el trabajador, que será comunicada en trámite de audiencia al trabajador y al Comité de Empresa a efectos de que en plazo simultáneo de tres días formulen las alegaciones que estimen oportunas. Dicha propuesta, junto con los escritos de alegaciones, será sometida a decisión del Subdirector general correspondiente, quien deberá resolver en plazo de dos días.

La resolución se notificará en todo caso al trabajador y al Comité de Empresa, y de imponerse sanción, al Director y a la Secretaría General para la ejecución de la misma.

2. Las sanciones por faltas leves se impondrán por el Jefe de la Unidad de quien dependa el trabajador, previo conocimiento del Subdirector general correspondiente.

De la sanción impuesta se dará traslado al Director, al Secretario general y al Comité de Empresa del IGME.

3. Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección del IGME, a propuesta del Subdirector general de quien dependa el trabajador, y requerirán instrucción de expediente sancionador conforme a lo dispuesto en los siguientes apartados:

La Dirección, recibida la propuesta a que se refiere el apartado anterior, y de tomar ésta en consideración, nombrará instructor y secretario del expediente entre el personal del IGME de categoría superior a la del presunto infractor, dando conocimiento simultáneo de la incoación del expediente sancionador al Comité de Empresa.

Dichos nombramientos se notificarán al trabajador, quien podrá recusarlos en el plazo de cuatro días mediante escrito debidamente fundamentado. Simultáneamente se comunicarán los hechos imputados que hayan motivado la incoación del expediente, a efectos de que, dentro del mismo plazo de cuatro días, formule por escrito las alegaciones que estime oportunas.

El instructor ordenará y practicará cuantos actos de instrucción y pruebas considere adecuados para la determinación, conocimiento y comprobación de los hechos imputados.

A la vista de las actuaciones practicadas, se redactará por el instructor el pliego de cargos en el que, de modo claro y preciso, se determinarán los hechos imputados, las circunstancias concurrentes que se estimen relevantes para la calificación de los mismos, y, en su caso, la sanción que se proponga. El instructor deberá presentar dicho pliego de cargos en el plazo de diez días.

El pliego de cargos se notificará al trabajador para que, en plazo de tres días, alegue cuanto considere conveniente a su defensa.

Transcurrido dicho plazo, se elevará el expediente a decisión del director del IGME, quien resolverá lo que proceda.

Previamente a esta resolución, que deberá ser motivada, el expediente se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, que deberá emitir informe en plazo máximo de tres días.

Caso de imponerse sanción, se comunicará por escrito al interesado, dando traslado a la Secretaría General, para constancia en el expediente de personal, y al Comité de Empresa.

Art. 38. *Prescripción.*-Las faltas leves prescribirán 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 la administración tuvo 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.

Art. 39. *Normas generales. Abuso de autoridad.*-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 la 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

intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del Órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente o por Convenio, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea tal perjuicio de orden material o moral.

El trabajador que se considere perjudicado podrá denunciar el hecho a la dirección del IGME, bien directamente o a través del Comité de Empresa, si así lo considera oportuno.

La resolución adoptada deberá ser motivada y se comunicará por escrito al trabajador y al Comité de Empresa en el plazo de quince días.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 40. *Normas generales.*-El trabajador tiene derecho a la seguridad e higiene en el puesto de trabajo y el deber de observar y poner en práctica las medidas de protección de riesgos que se adopten, legal y reglamentariamente. En concreto, el trabajador está obligado a seguir los cursillos que con este objetivo se programen.

El tiempo de asistencia a los mismos se computará como de trabajo efectivo.

Art. 41. *Comité de Seguridad e Higiene.*-Estará integrado por tres representantes designados por la Dirección del IGME y tres por el Comité de Empresa, correspondiéndole todos los cometidos sobre la materia que le sean encomendados, y expresamente, los siguientes:

- La formulación de los planes y programas de seguridad e higiene. Los planes se formularán anualmente para las unidades de trabajo de carácter productivo, y trianualmente, para las unidades de trabajo de tipo oficina.
- La inspección y control de los planes y programas y el cumplimiento de la normativa legal vigente o condiciones pactadas.
- La vigilancia de la dotación y uso por los trabajadores de los medios protectores establecidos por la legislación vigente.

Art. 42. *Reconocimiento médico anual.*-El IGME gestionará anualmente el reconocimiento médico de los trabajadores por los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

CAPITULO XIII

Retribuciones y derechos económicos

Art. 43. *Sistema retributivo.*-El régimen de retribuciones del personal laboral fijo del IGME está constituido por el salario legal y por aquellos conceptos que no tengan esta consideración.

Art. 44. *Recibo de salario.*-El IGME está obligado a entregar a los trabajadores un recibo individual justificativo de los pagos periódicos, conforme a las disposiciones vigentes, si bien dada su naturaleza de Organismo autónomo de la Administración Pública y siempre que el cobro de los salarios se realice por nómina oficial debidamente intervenida, dicha obligación quedará sustituida por la de facilitar, a petición del interesado, certificación acreditativa de que el trabajador pertenece a la plantilla de personal laboral fijo y de la cuantía total de sus retribuciones, especificadas por conceptos, con detalle de las retenciones y deducciones que legalmente se hayan efectuado.

Art. 45. *Conceptos retributivos.*-Por aplicación de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y en la Orden de 22 de noviembre del mismo año, sobre ordenación del salario, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado en la siguiente forma:

A. Salario legal

- Básicos:
 - Salario base.
- Complementos salariales:
 - Personales:
 - Antigüedad.
 - Plus Convenio.
 - De titulación o capacitación.
 - «Ad personam».
 - De puestos de trabajo:
 - Por conducción adicional de vehículos pesados.

- 2.3 Por calidad o cantidad de trabajo:
 2.3.1 Jornada especial.
 2.3.2 De disponibilidad.
- 2.4 De vencimiento periódico superior al mes:
 2.4.1 Pagas extraordinarias de julio y diciembre.

B. Percepciones no salariales

Art. 46. *Salario base.*—El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, es el que figura en su cuantía mensual para cada categoría profesional y de acuerdo con su nivel en el cuadro del anexo II, devengándose en doce mensualidades.

Art. 47. *Antigüedad.*—El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios en las cuantías establecidas en el anexo II, los cuales se devengarán a partir del primer día del mes en que cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos y no serán absorbibles en caso alguno.

El límite máximo de esta percepción será la establecida por los apartados 2 y 3 del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trienios se consolidarán en función del tiempo de servicios prestados en cada grupo y categoría profesional. En consecuencia, la cuantía de los trienios consolidados permanecerá invariable en el caso de que el trabajador cambie de grupo profesional o ascienda de categoría, sin perjuicio del incremento que pudiera proceder por revisiones anuales del sueldo base del grupo o categoría en que fueron consolidados. Cuando el cambio o ascenso se produzca antes de completar un trienio, la fracción del tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo o categoría profesional.

Art. 48. *Plus Convenio.*—El importe de este complemento se percibirá por los valores señalados en el anexo II y se devengarán en la misma forma que el salario base.

Art. 49. *De titulación o capacitación.*—Se devengará este complemento, en la cuantía que viene determinada por grupos y niveles económicos en el anexo II de la tabla salarial, cuando la titulación o capacitación, o ambas, sean elementos determinantes de las funciones que los trabajadores realicen.

La asignación de los niveles del complemento de titulación que se establecen en la tabla salarial para los trabajadores del grupo I se realizará mediante la aplicación del siguiente baremo:

1. Antigüedad:

- De dos a cuatro años: Un punto.
 Más de cuatro años hasta seis: Dos puntos.
 Más de seis años hasta ocho: Tres puntos.
 Más de ocho años hasta diez: Cuatro puntos.
 Más de diez años: Cinco puntos.

El cómputo se realizará de fecha a fecha, partiendo de la de ingreso en la categoría profesional correspondiente por años completos.

2. Fecha de finalización de estudios de la titulación correspondiente, según la siguiente escala:

- Más de cinco años y menos de diez: Un punto.
 De diez en adelante: Dos puntos.

3. Otras titulaciones de igual o superior grado, según la siguiente escala:

- Doctorado en la propia especialidad: Dos puntos.
 Licenciatura en otras especialidades de igual grado o nivel relacionadas con las actividades del IGME: Un punto.
 Doctorado en el caso anterior: Un punto.

4. Ejecutoria funcional y profesional del trabajador en el IGME, de acuerdo con la valoración practicada por los Directores de los Servicios Centrales del Organismo: De uno a cuatro puntos.

Para la asignación del número de complementos establecidos se procederá a la ordenación de los titulados superiores y titulados medios, conforme a la puntuación que alcance por la aplicación del baremo fijado en el presente artículo. En caso de empate se resolverá por el siguiente orden:

- Mayor puntuación por la suma de los conceptos 2 y 4.
 Mayor puntuación por el concepto 1.
 Mayor puntuación por la suma de los conceptos 1 y 4.
 Designación por la Dirección.

La lista que resulte de dicha ordenación, que no tendrá la consideración de escalafón ni de relación jerarquizada de los trabajadores, se notificará a los mismos a efectos de que en el plazo de quince días puedan alegar por escrito las reclamaciones que

estimen oportunas, que serán resueltas a través de la Comisión de Clasificación conforme al procedimiento establecido en el artículo 21 de este Convenio.

La asignación de complemento se realizará conforme al orden definitivo que resulte, que será asimismo debidamente notificado, sin que pueda quedar ningún complemento sin asignarse ni tampoco reconocerse un número superior para cada nivel de los que seguidamente se determinan:

Titulados superiores

- Nivel A: Catorce complementos.
 Nivel B: Dieciocho complementos.
 Nivel C: Seis complementos.

Sin nivel: Personal de ingreso con menos de dos años de ejercicio profesional.

Titulados medios

- Nivel A: Siete complementos.
 Nivel B: Cuatro complementos.

Sin nivel: Personal de ingreso con menos de dos años de ejercicio profesional.

Art. 50. *Ad personam.*—Percibirán este complemento los trabajadores relacionados en el anexo III, a fin de garantizar el respeto de las condiciones más beneficiosas que corresponden a los mismos, tras la reestructuración de las remuneraciones establecidas en anteriores Convenios.

Este complemento tiene el carácter de absorbible con cargo a futuros incrementos salariales. La absorción se realizará tomando como base la cuantía que figura en el anexo III del Convenio para el año 1982, aplicando una reducción anual por terceras partes iguales, de tal manera que este complemento quede amortizado íntegramente en el año 1985.

En el caso de que el resto que resulte por aplicación de dicha reducción anual sea inferior a 300 pesetas en el año 1984, se absorberá en su totalidad dicho complemento.

Art. 51. *Por conducción adicional de vehículos pesados.*—Los Oficiales de segunda destinados en equipos de sondeos y aforos que estando en posesión del carné de conducir de clases D, C o E, conduzcan habitualmente por necesidades del servicio vehículos que exijan dicho carné, previa autorización al efecto por el IGME, percibirán un complemento mensual por este concepto de 2.000 pesetas durante once meses.

Art. 52. *Jornada especial.*—En consideración asimismo a que las tareas a desempeñar por los trabajadores de sondeos, aforos, prospección y Conductores del grupo VIII, han de ser realizados en espacios abiertos, fuera de núcleos de población urbanos y que por su naturaleza exigen frecuentemente una jornada de trabajo de duración variable, incluso con realización de horas nocturnas, se establece este complemento, a devengar durante once mensualidades, en las cuantías señaladas en el anexo II, de acuerdo con las peculiaridades en los distintos trabajos.

En caso de avería de los equipos de trabajo que exija su reparación urgente para evitar daños graves en la maquinaria o en los trabajos realizados, se prolongará la jornada el tiempo que resulte imprescindible para su reparación o para ejecutar las medidas de prevención que sean necesarias, quedando también cubierto este tiempo de trabajo por esta prima de jornada especial.

Art. 53. *De disponibilidad.*—Tendrán derecho a su percepción aquellos trabajadores que el año anterior hubiesen realizado trabajos en campo o desplazamientos fuera de su lugar de trabajo por necesidades del servicio por tiempo no inferior a sesenta días naturales, continuados o alternos. Se crean tres niveles de este complemento:

Nivel A: Para periodos iguales o superiores a ciento ochenta días.

Nivel B: Para periodos comprendidos entre ciento veinte y ciento ochenta días.

Nivel C: Para periodos de sesenta a ciento diecinueve días.

Para la determinación de su cuantía se dividirá la cantidad de 3.003.000, equivalente al importe total de la prima de desplazado para 1982, por la suma de los productos del número de trabajadores comprendidos en cada nivel de complemento por el número mínimo de días necesario para su percepción ($n_c \times 60 + n_b \times 120 + n_a \times 180$). El cociente obtenido se multiplicará por el número mínimo de días en cada nivel, con lo cual quedará calculado el valor anual correspondiente a cada uno de los niveles.

El derecho a su percepción se perderá automáticamente cuando en el cómputo anual de los días de trabajo en campo realizados en el año inmediato anterior, el trabajador no haya cubierto el número mínimo de sesenta días naturales.

El complemento se devengará durante once meses.

Art. 54. *Pagas extraordinarias.*—Todos los trabajadores sujetos a este Convenio tienen derecho a percibir una paga extraordinaria

en los meses de julio y diciembre, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual del salario base y complemento de antigüedad.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado en cada semestre natural.

Art. 55. *Percepción no salarial.*—Tendrán este carácter las cantidades abonables en concepto de dietas, gastos de viaje y demás indemnizaciones reguladas en los artículos siguientes.

Art. 56. *Dietas y gastos de viaje.*—1. Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que efectuar desplazamientos fuera del término municipal donde tengan su último puesto de trabajo (residencia oficial) percibirán sobre sus remuneraciones totales las dietas y gastos de viaje que correspondan conforme a las siguientes normas:

Primera.—Si se pernocta fuera de la residencia oficial se abonará dieta entera el día de salida y media dieta el de regreso (50 por 100 del importe de la dieta completa). No obstante, cuando aun pernoctando fuera de la residencia oficial el servicio dure menos de veinticuatro horas consecutivas se percibirá sólo una dieta.

En los servicios en que se vuelva a pernoctar en la residencia oficial no se percibirá dieta, a no ser que el personal tuviera que almorzar fuera de aquella residencia, en cuyo caso tendrá derecho a 1.100 pesetas como gasto de manutención.

Segunda.—El personal que forme parte de Delegaciones oficiales presididas por Ministros, Secretarios de Estado, Subsecretarios o asimilados no percibirá ningún tipo de dietas, siendo resarcidos por la cuantía exacta de los gastos realizados.

Tercera.—El personal que forme parte de Delegaciones oficiales presididas por el Director del Organismo percibirá las mismas dietas que tenga fijadas éste, quedando también obligado a justificárselas en la misma forma.

Cuarta.—Las dietas se abonarán conforme a las siguientes cuantías fijas:

a) Servicios de duración inferior a treinta y un días:

Trabajadores del grupo profesional I: 4.800 pesetas.
Trabajadores de los restantes grupos: 3.000 pesetas.

b) Servicios de duración superior a treinta días:

Trabajadores del grupo profesional I: 3.840 pesetas.
Trabajadores de los restantes grupos: 2.400 pesetas.

Quinta.—La justificación de los días en que se haya pernoctado fuera de la residencia oficial se realizará por el trabajador en la forma siguiente:

a) En servicios inferiores a treinta y un días, por entrega de la factura o recibo correspondiente, en que deberán constar los datos de identificación del establecimiento o del propietario de la vivienda en que se hubiese alojado y los días de estancia.

En casos especiales en que hubiera de pernoctarse en el propio vehículo, tiendas de campaña o supuestos similares, será suficiente la certificación del Director de quien dependa el trabajador.

b) En servicios superiores a treinta días, por certificación del Director de quien dependa el trabajador, acreditativa de los días efectivos de duración del servicio.

Sexta.—En caso de que el trabajador sea dado de baja por enfermedad, tendrá derecho a percibir dieta si permanece en el alojamiento que estuviese ocupando en el lugar de trabajo.

Si fuese hospitalizado o por la duración previsible de la enfermedad regresase a su domicilio, dejará de acreditar dietas desde el día siguiente a su ingreso en aquél o llegada a éste.

En los casos en que la baja por enfermedad exceda de siete días, el IGME, previo informe del Comité de Empresa, decidirá el régimen aplicable atendidas las circunstancias que concurran.

Séptima.—Los trabajadores que se acojan al régimen voluntario de jornada pactada establecido en el artículo 29, cuando los días acumulados para estar con sus familias sean iguales o superiores a diez tendrán derecho a percibir media dieta el día de salida y dieta entera el de regreso al lugar de trabajo, corriendo a cargo del IGME los gastos de desplazamiento, por un tanto alzado de 7.500 pesetas, salvo que el viaje se realice en vehículo oficial del IGME, en cuyo caso no se percibirá cantidad alguna por este concepto.

Octava.—Las dietas en el extranjero se ajustarán al régimen establecido en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, a cuyo efecto los trabajadores del grupo profesional I se considerarán incluidos en el grupo II y los restantes grupos profesionales en el grupo IV del anexo I de dicha disposición.

Novena.—Los gastos de viaje se regirán por lo dispuesto en el artículo 16 del Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, salvo el supuesto expreso regulado en la norma séptima.

Los vehículos oficiales del IGME únicamente podrán utilizarse para atender las necesidades del servicio o realizar aquellos viajes cuyos gastos corran a cargo del Organismo.

2. El Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, y las disposiciones que se dicten para su desarrollo se aplicarán con carácter subsidiario para todo lo no previsto expresamente en el presente artículo.

Art. 57. *Desplazamientos.*—1. Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones o convenios referidos a la actividad del IGME, éste podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje del trabajador y las dietas correspondientes a su categoría.

2. Los desplazamientos por plazo superior a tres meses serán notificados al trabajador con diez días de antelación, teniendo éste derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del IGME.

3. Cuando un trabajador sea desplazado a lugar distinto del de su residencia oficial y desde allí nuevamente a otro distinto de dicha residencia, este nuevo desplazamiento se considerará, a todos los efectos, como desplazamiento desde su residencia.

Art. 58. *Traslados.*—Se entiende por traslado la afectación del trabajador, con carácter permanente y por tiempo indefinido, a cualquier otra unidad, oficina o centro de trabajo dependiente del IGME, situado en localidad distinta a la de su residencia habitual. En tanto que en dichos Centros de trabajo se desarrollen de manera continuada actividades relacionadas con la competencias propias del Organismo, se considerarán los mismos incursos en las prevenciones de este artículo, aun cuando su financiación o mantenimiento se realicen con cargo a los presupuestos de estudios o proyectos determinados.

La facultad de realizar traslados por necesidades del servicio sólo podrá ejercitarla el IGME con aquellos trabajadores que lleven menos de diez años a su servicio, salvo acuerdo entre las partes o en caso de supresión de oficinas de proyectos o centros de trabajo.

Los últimos en ser trasladados dentro de cada grupo profesional será de acuerdo con el siguiente orden:

- 1.º Representantes sindicales.
- 2.º Disminuidos físicos.
- 3.º Mayores de cincuenta años.
- 4.º Titulares de familia numerosa.
- 5.º Trabajadores más antiguos.

Salvando asimismo el acuerdo entre las partes, los trabajadores no podrán ser trasladados en lo sucesivo a un centro de trabajo distinto de aquel en que estuviesen destinados y que fuerce a un cambio de residencia, salvo que existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, y lo autorice la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto. El trabajador será preavisado por escrito, una vez autorizado el traslado, con un plazo de quince días como mínimo. Cuando el trabajador se oponga al traslado por justa causa, se aplicará la normativa vigente en la materia.

Una vez autorizado y notificado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar:

a) Por el traslado, percibiendo la dieta correspondiente por persona a su cargo, además de los gastos de transporte y los de enseres y mudanza, así como una indemnización de tres mensualidades de su salario global, con un mínimo de 250.000 pesetas. Caso de no conseguirse plaza escolar estatal, el trabajador recibirá hasta el término del curso académico una indemnización de 9.000 pesetas mensuales como máximo por cada uno de sus hijos que se encontrasen en esta situación.

Recibida la notificación de traslado el trabajador dispondrá de un plazo de un mes para efectuarlo. Durante este plazo tendrá derecho a un permiso retribuido de siete días y a las dietas y gastos de desplazamiento para trasladarse a su nuevo destino a efectos de encontrar alojamiento, colegios y resolver asuntos similares. Dicho permiso podrá ser prorrogado por otros siete días, como máximo, por la Dirección del IGME, a petición justificada del interesado.

Los trabajadores afectados por este artículo tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en el Centro de origen, dándoles conocimiento el IGME de las existentes en cada momento y respetándoseles, en todo caso, dentro de cada categoría, el orden de antigüedad.

El traslado que se realice por necesidades de servicio llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad del salario, el respeto a la categoría profesional y todos cuantos derechos se tuvieren reconocidos por razón del contrato de trabajo celebrado.

b) Por rescindir el contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas, salvo acuerdo más favorable del IGME.

Lo anteriormente dispuesto no es aplicable en los casos en que el traslado sea solicitado voluntariamente por el trabajador. En este supuesto, si la Dirección estima oportuno acceder al traslado, el

trabajador percibirá, exclusivamente, una compensación por los gastos de transporte que el mismo origine, tanto los suyos como los de los familiares que con él convivan y enseres.

El personal del grupo profesional VII, Sondeos, Prospección y Aforos, y conductores del grupo VIII que desempeñan sus servicios en Centros de trabajo móviles e itinerantes no se halla comprendido en las previsiones del presente artículo.

Los trasladados a Canarias, Baleares, Ceuta o Melilla tendrán derecho, con ocasión de sus vacaciones anuales, al abono de los gastos de desplazamiento de ida y vuelta desde su lugar de destino al puerto o aeropuerto más próximo de la Península. Dichos gastos incluirán los de los familiares que convivan con el trabajador y dependan económicamente del mismo.

Art. 59. *Normas complementarias.*—Las normas del presente capítulo se complementarán con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 60. *Horas extraordinarias.*—Se considerarán horas extraordinarias las que exceden de nueve horas al día, de cuarenta a la semana o de mil ochocientos veintiséis en cómputo anual.

Las realizadas, sin rebasar estos límites, que excedan de la jornada semanal normal quedan reguladas por el artículo 28.

La fórmula para la determinación del salario/hora será la siguiente:

$$\frac{SBM \times 12 + GEA + A}{(365 - D - F - V) \times 7}$$

En la que:

SBM = Salario base mensual.

GEA = Gratificaciones extraordinarias anuales o parte proporcional.

A = Antigüedad (trienios).

D = Número de domingos al año.

F = Número de días festivos abonables al año.

V = Número anual de días de vacaciones o parte proporcional.

El valor resultante de la fórmula anterior se incrementará en un 75 por 100 para las horas realizadas en días laborables y un 140 por 100 para las realizadas en domingos o festivos.

En lo no previsto expresamente se aplicará el régimen general establecido por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2001/1983, de 28 de junio.

En ningún caso la cuantía total de las horas extraordinarias superará la cantidad de 262.025 pesetas durante el año 1984.

Art. 61. *Prenzas de trabajo.*—La Comisión Paritaria elevará al Director del IGME, dentro de los dos meses siguientes a la publicación del presente Convenio, una propuesta comprensiva de los trabajadores con derecho a prenzas de trabajo, detalle de las mismas con especificación de su duración a efectos de reposiciones y programa o calendario para su dotación, atendido su coste y las disponibilidades de crédito del Presupuesto del Organismo, a cuyo efecto se adjuntarán presupuestos de tres proveedores.

Art. 62. *Compensación y absorción.*—Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán, absorberán y sustituirán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones en todos o algunos de los conceptos pactados sólo tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas al nivel anual total vigente con anterioridad al presente Convenio, superan al nivel anual total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 63. *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO XIV

Asistencia y acción social

Art. 64. *Anticipos.*—Todo el personal tendrá derecho a obtener anticipos a cuenta de sus emolumentos mensuales, por cuantía inferior a éstos, que serán entregados en un plazo no superior a dos días, para ser deducidos de la paga correspondiente al mes de que se trate.

Todo el personal con más de un año de antigüedad podrá solicitar, para casos de necesidad justificada, anticipos sin interés por un importe de hasta 150.000 pesetas, a reintegrar en dieciocho meses y dentro de dos ejercicios económicos, como máximo. Para su concesión será preceptivo informe del Comité de Empresa.

A tal efecto se gestionará por el IGME que el crédito existente en su presupuesto de gastos para atender a esta finalidad se incremente, al 3 por 100 de la masa salarial anual.

Art. 65. *Actividades sociales.*

1. El IGME participará en el desarrollo de las actividades sociales, culturales y recreativas del Grupo de Empresa.

A tal fin prestará su apoyo para el mejor desarrollo de dichas actividades y colaborará a su financiación mediante la concesión de subvenciones con cargo a los créditos de su presupuesto que así lo permitan.

2. Caso de producirse el traslado de instalaciones al polígono de Tres Cantos, el IGME realizará las gestiones oportunas ante el Patronato de Casas del Ministerio de Industria y Energía para que se estudie la viabilidad a una promoción de viviendas destinadas a los trabajadores del Organismo que tengan su puesto de trabajo en dichas instalaciones.

CAPITULO XV

Fomento del empleo

Art. 66. *Jubilación forzosa.*—Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose el IGME a no amortizar y a cubrir las plazas vacantes por dicha causa, bien con la misma categoría o con aquella que se acuerde con el Comité de Empresa, a la mayor brevedad y conforme a los sistemas establecidos en el capítulo V del presente Convenio.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

CAPITULO XVI

Derecho a representación sindical

Art. 67. *Local para el Comité de Empresa.*—El IGME habilitará un local para su utilización por el Comité de Empresa, adecuado al número de miembros del mismo.

Art. 68. *Derecho de reunión del Comité de Empresa.*—Dentro de las horas de trabajo y en el local sindical, el derecho de reunión del Comité de Empresa no estará supeditado, como órgano colectivo, a ningún tipo de requisito formal de comunicación o autorización, salvo el de la comunicación verbal de cada miembro del comité a su superior respectivo y la disponibilidad de tiempo sindical.

Art. 69. *Tiempo sindical.*—Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del tiempo imprescindible para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representen.

Las horas necesarias para cubrir esta finalidad serán acumulables y retribuidas, y su número quedará limitado por el criterio de una honrada gestión, no superando el límite establecido en el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores.

Para la utilización de estas horas bastará una comunicación previa al Jefe respectivo y la justificación, con posterioridad, del tiempo empleado.

Art. 70. *Comunicaciones.*—El IGME pondrá a disposición del Comité de Empresa tantos tableros de anuncios como plantás haya en cada Centro de trabajo, con suficientes garantías de publicidad.

Las comunicaciones escritas del Comité no precisarán otro requisito para su publicación que ser firmadas por el Presidente o Secretario del mismo.

Art. 71. *Garantías de los representantes del personal.*—Las garantías de los miembros del Comité de Empresa se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Además, cuando la sanción consista en traslado de puesto de trabajo, si el representante reclama ante la Magistratura de Trabajo, el traslado quedará en suspenso hasta que por sentencia firme y definitiva se ratifique, anulándose la orden de traslado en cualquier otro supuesto.

Art. 72. *Derecho de reunión.*—El derecho de reunión o asamblea de trabajadores podrá ejercerse con las siguientes características:

- Por mayoría simple, a propuesta del Comité de Empresa.
- Cuando lo solicite el 25 por 100 de la plantilla laboral.

En este caso los solicitantes darán traslado simultáneamente de la petición al Comité de Empresa.

Art. 73. *Ámbito de reunión.*—El ámbito de reunión podrá ser:

- La totalidad de la plantilla del IGME.
- La totalidad de los trabajadores afectados por el tema a tratar en la asamblea o reunión.

Art. 74. *Tiempo de reunión.*—Se establece un tiempo de reunión remunerado de dieciocho horas anuales como máximo.

El tiempo para celebrar reuniones o asambleas en los locales del IGME, fuera de las horas de trabajo, se ajustará a la normativa

establecida por la Administración Pública para sus Centros de trabajo.

Cuando la asamblea sea convocada por el IGME se realizará siempre en horas de trabajo, debiendo comenzar dos horas antes, al menos, de cualquier horario de salida, no siendo deducible este tiempo de las dieciocho horas anuales.

Art. 75. Plazo de presentación de solicitudes.—Las solicitudes de asamblea, junto con la comunicación de los asuntos a tratar, deberán dirigirse a la dirección del IGME con una antelación de cuarenta y ocho horas, salvo en casos de especial urgencia, en los que podrá reducirse el plazo hasta un mínimo de veinticuatro horas.

Art. 76. Lugar de celebración.—El IGME pondrá a disposición de los trabajadores un lugar suficiente para el normal desarrollo de la reunión. Únicamente podrá el IGME eludir esta obligación en los siguientes supuestos:

- Que no se haya producido la comunicación en la forma establecida.
- Que se haya rebasado el tiempo asignado al derecho de reunión.
- Cuando se incumplan requisitos establecidos por una norma de general aplicación.

Art. 77. Competencias del Comité de Empresa.—El Comité de Empresa ejercerá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose a dicho Comité como Organismo colegiado la capacidad de ejercer acciones administrativas o judiciales dentro de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información trimestralmente, al menos, sobre los planes, programas y presupuestos del IGME, tanto en sus aspectos de previsión como de ejecución, desglosados por planes y direcciones, incluso los aspectos relacionados con la contratación y uso de los créditos asignados al IGME y los balances anuales.

2. Recibir información con la misma periodicidad sobre los planes de creación de empleo por parte del IGME, sea éste de carácter fijo o temporal.

3. Ser informado de todas las sanciones impuestas al personal laboral.

4. Conocer los modelos de contrato fijo o temporal.

5. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, causas e índices de ellos, así como los mecanismos de prevención utilizados. Conocer los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral.

6. Recibir trimestralmente fotocopia de las nóminas globales y relación de pagos efectuados con cargo a la masa salarial, así como de los boletines de cotización a la Seguridad Social.

7. Emitir informe previo en las siguientes materias:

Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

Traslados por movilidad funcional.

Reducciones de jornada.

Traslado total o parcial de instalaciones.

Planes de formación profesional.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas.

Relación del personal trasladado.

Fusiones, absorciones y cambios del «status» jurídico.

8. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre:

El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y de empleo.

De las condiciones de seguridad e higiene.

9. Participar en las condiciones que se determinen por convenio en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores y sus familias.

10. Colaborar con el IGME en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

11. El IGME subvencionará al 50 por 100 los gastos derivados del ejercicio de sus funciones por el Comité de Empresa y prestará servicios de reprografía y mecanografía dentro de los límites de una honrada gestión.

12. El Comité de Empresa está facultado para acordar la declaración de huelga en representación de todos los trabajadores. El acuerdo será adoptado por decisión mayoritaria de los miembros del Comité, levantándose acta con la firma de todos los asistentes. En el tiempo que transcurra entre la solicitud de huelga y la fecha de inicio será preceptivo un acto de conciliación en el seno de la

Comisión Paritaria, siendo vinculante en el caso de existir conciliación para ambas partes. La declaración de huelga deberá ser comunicada a la dirección del IGME dentro de los plazos previstos por la legislación vigente.

13. Distribución de impresos, comunicaciones, etc., de carácter laboral o sindical.

El Comité de Empresa observará el sigilo profesional en todo lo dispuesto en el artículo 65, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 78. De los Delegados sindicales.—Las funciones de los Delegados sindicales se ejercerán en plenitud, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo Marco, para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos autónomos.

Los Sindicatos legalmente constituidos podrán utilizar, en pie de igualdad de local del Comité de Empresa, junto con éste, así como participar en la negociación de los Convenios Colectivos de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Se reconoce el derecho de reunión en el IGME a los afiliados a una Sección sindical, limitado a una hora mensual en jornada laboral.

Los Delegados sindicales, una vez acreditados ante la dirección del IGME, tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y en este Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.ª Las disposiciones económicas producidas a partir de 1 de enero de 1984 por el presente Convenio se harán efectivas en el plazo máximo de un mes a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en los siguientes casos:

a) El régimen y cuantía de las dietas, establecidas en el artículo 56, tendrán efectividad para los trabajadores incluidos en el grupo profesional I en aquellos servicios que se ordenen a partir de la publicación del presente Convenio, y para el resto del personal de la plantilla, desde el 1 de julio de 1984, debiendo, por consiguiente, practicarse únicamente para estos últimos la correspondiente liquidación de atrasos por diferencias.

b) Los trienios consolidados en 1984 se satisfarán con efectos desde 1 de enero, conforme a lo regulado en Convenios anteriores, teniendo efectividad el nuevo régimen establecido en el artículo 47 desde 1 de enero de 1985.

2.ª No obstante lo dispuesto en el artículo 66, los trabajadores que hayan cumplido la edad de sesenta y cinco años antes de la entrada en vigor del presente Convenio se jubilarán el 31 de diciembre de 1984.

Tercera.—Si durante el bienio 1984-1985 se inaugurasen las instalaciones que el IGME tiene proyectadas en el Polígono de «Tres Cantos», se establecerán por la Dirección del IGME, previa negociación con el Comité de Empresa, las normas que resulten necesarias para mantener la debida equiparación de las condiciones laborales de los trabajadores que sean destinados al nuevo centro de trabajo con la del resto de la plantilla laboral. Dicha negociación versará, al menos, sobre los siguientes aspectos:

a) Establecimiento, en su caso, de un plus de distancia o concepto similar, por convenir ambas partes que no resulta de aplicación a este supuesto el régimen general del artículo 56 del presente Convenio Colectivo.

b) Determinación de la jornada laboral adecuada en función del apartado anterior y en consideración al mayor tiempo de desplazamiento al centro de trabajo.

c) Absorción por el Instituto de los costes de desplazamiento.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el título I, capítulo III, sección 1.ª, del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

Definición de las funciones de las diversas categorías profesionales

Grupo I.—Personal titulado

Personal titulado es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, expedido por el Estado español.

Dicho personal está unido al IGME por un vínculo de carácter laboral concertado en razón del título que posee, prestando sus servicios en el IGME por un sueldo o tanto alzado sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión, y cumpliendo todos los requisitos que señale la legislación laboral en cuanto a subordinación, dependencia, honorarios, etc. Ejercerá las funciones específicas para las que su titulación le habilite, responsabilizándose de las tareas conexas que fueran necesarias para el cumplimiento de las mismas.

Grupo II.-Personal de informática

1. Programador: Es el trabajador encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas y de desarrollar los programas adecuados para su tratamiento en ordenador, debiendo poseer nociones de estadística y de legislación minera.

Será específicamente responsable de:

Confeccionar los organigramas detallados de la aplicación.
Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.

Realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le han sido definidos.

Puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos.

Documentación del manual de operaciones.

2. Operador: Es el trabajador encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador e interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta y controla la salida de los trabajos.

3. Perforista-Verificador: Es el operario que realiza el perfecto manejo de las máquinas de perforación, grabación y verificación, así como de las restantes máquinas auxiliares, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

4. Codificador: Es la persona encargada de transcribir la información a los cuestionarios básicos de perforación o grabación.

Grupo III.-Personal administrativo

1. Oficial de primera: Es el trabajador que, poseyendo los conocimientos exigidos al Oficial de segunda y ejerciendo la función de éste si es preciso, conforme a los términos del presente Convenio, realiza además funciones administrativas para las que son necesarias los conocimientos siguientes:

Nociones de Contabilidad general y pública.

Nociones sobre el sistema fiscal.

Nociones de Estadística.

Organización del Estado y de la Administración Pública y técnicas de simplificación del trabajo administrativo.

Nociones de Derecho administrativo y laboral.

Mediciones, valoraciones, seguros sociales.

2. Oficial de segunda: Es el trabajador que, teniendo los conocimientos del Auxiliar administrativo y ejerciendo las funciones de éste si es preciso, conforme a los términos del presente Convenio, realiza con iniciativa, responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de primera trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa; escribe al dictado en taquigrafía cien palabras por minuto, traduciendo directa y correctamente a máquina en seis minutos. Realiza, igualmente, con toda corrección trabajos de mecanografía, dando al dictado 300 pulsaciones por minuto o 250 en labores de copia.

3. Auxiliar: Es el trabajador que toma al dictado 80 palabras por minuto, traduciendo directa y correctamente a máquina en seis minutos, realiza con toda corrección trabajos de mecanografía, escribiendo al dictado 250 pulsaciones por minuto o 200 en labores de copia. Hace, igualmente, trabajos de despacho de correspondencia, archivo, cálculo sencillo, manejo de máquinas y otros similares.

Grupo IV.-Personal de delineación

1. Delineante superior: Es el trabajador que bajo las órdenes de un titulado, además de reunir todas las cualificaciones del Delineante de primera y realizar sus funciones si es preciso, conforme a los términos del presente Convenio, es capaz de efectuar el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudios.

Además de los conocimientos exigidos al Delineante de primera, deberá poseer los siguientes:

Dibujo de perspectivas.

Dibujo cartográfico.

Sombreados.

Realización de planos topográficos, interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno.

Nociones de geología.

2. Delineante de primera: Es el trabajador que, bajo las órdenes de un titulado o del Jefe correspondiente, efectúa el desarrollo gráfico de proyectos sencillos y que además de los conocimientos exigidos al Delineante de segunda, y ejecutar su función si es preciso, conforme a los términos del presente Convenio, deberá poseer los siguientes:

Dibujo cartográfico.

Dibujo de proyecciones, secciones, taller y estructuras.

Levantamiento de croquis y planos.

3. Delineante de segunda: Es el trabajador que, además de los trabajos de calcoador, que realizará de ser preciso conforme a los términos del presente Convenio, ejecuta planos de conjunto y detalle precisados y acotados, así como los trabajos de puesta en limpio de croquis de piezas aisladas o elementos sencillos. Deberá poseer los siguientes conocimientos:

Dibujo cartográfico.

Técnica de delineación, materiales y reproducción de planos.

Manejo de escalas.

Acotaciones.

Dibujo de plantas, alzados, etc.

Interpretación de croquis y planos.

4. Calcoador: Es el que calca dibujos en papel transparente, realiza y acota croquis sencillos y efectúa otras labores análogas.

Grupo V.-Personal de documentación

1. Documentalista: Es el personal encargado de estudiar los sistemas de documentación y desarrollar sus aplicaciones en cada caso, tanto en los trabajos del Centro Documental como en los de la Biblioteca.

Será responsable de:

Confeccionar diagramas de flujo detallados a cada operación.

Dar normas precisas para la codificación, relacionando palabras, códigos y claves adecuadas a cada caso.

Idear los formularios necesarios para recogida y codificación de la documentación.

Será responsable de la puesta a punto y buen funcionamiento de los ficheros manuales de claves para recuperación de documentación.

2. Clasificador: Es la persona encargada de transcribir la información a los formularios para la codificación de la documentación, clasificar ésta y mantener al día los ficheros, tanto en los trabajos del Centro Documental como en los de la Biblioteca.

3. Recepcionista de documentación: Es la persona encargada de la recepción de documentación y su correcta ubicación en estanterías, así como de facilitarla cuando le sea demandada.

Deberá conocer el manejo de ficheros de búsqueda, así como la codificación y ubicación de los documentos para una rápida y correcta localización y entrega al demandante.

4. Oficial segunda de reprografía: Es el operario con los conocimientos necesarios para el correcto manejo de las máquinas reproductoras de documentos y planos. Se responsabilizará de la recepción y entrega de los trabajos y asimismo deberá poseer conocimientos para realizar las encuadernaciones corrientes.

Grupo VI.-Personal de laboratorio

1. Encargado general: Es el trabajador que dependiendo directamente del Jefe de Sección que designe el Director del IGME, a quien prestará apoyo en relación con los cometidos o tareas desempeñadas por el personal laboral de las restantes categorías del grupo IV mediante el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Proporcionar la información adecuada, a efectos del debido cumplimiento de los plazos previstos, para la ejecución de los trabajos programados.

b) Cuidar del buen estado y condiciones de funcionamiento de los equipos, maquinaria e instalaciones, adoptando o proponiendo las medidas oportunas en orden a su mantenimiento y reparación, a cuyo efecto centralizará las gestiones con los servicios técnicos de las Empresas correspondientes.

c) Centralizar los informes o partes de trabajo confeccionando los resúmenes que resulten pertinentes para el mejor conocimiento de las actividades realizadas.

d) Informar, con la periodicidad que establezca el Jefe de Sección, sobre el funcionamiento de cada unidad operativa, precisando niveles de utilización, principales incidencias, etc., participando en la propuesta de las medidas que se estimen oportunas para mejorar el rendimiento.

e) Preparar las peticiones de adquisición de bienes o servicios para su remisión al Jefe de Sección.

f) Coordinar y controlar las peticiones de material no inventariable, cuidando de que se mantengan los stocks necesarios para garantizar la continuidad de los trabajos programados, llevando un estado contable del material consumido.

g) Llevar un Registro de trabajos solicitados, teniendo informado a su Jefe de Sección sobre cualquier extremo relacionado con los mismos.

h) Llevar el inventario actualizado de equipos, maquinaria, mobiliario y demás material inventariable.

i) Llevar el control de ingresos, gastos, informando al Jefe de Sección.

j) Cooperar en todas las actividades que mejoren las relaciones humanas a efectos de conseguir una mejor integración del personal.

k) Cualesquiera otras de naturaleza similar a las anteriores que le sean encomendadas por el Jefe de Sección de quien dependa.

2. Encargado de Laboratorio: Es aquel trabajador que, a las órdenes directas de un Titulado y teniendo los conocimientos teórico-prácticos del Maestro de Laboratorio y realizando sus funciones en caso necesario, conforme a los términos del presente Convenio, posee dotes de mando y capacidad de organización del trabajo y del personal, teniendo a uno o más Maestros de Laboratorio a sus órdenes directas, si dichos puestos existen, y responsabilizándose a su nivel ante su Jefe inmediato de toda la gestión interna del Laboratorio, elevando los informes escritos oportunos. Ejecutará personalmente los ensayos especialmente delicados. Será asimismo responsable de la buena conservación que se le asigne, así como de la vigilancia y cumplimiento de la normativa legal de Seguridad e Higiene y prevención de accidentes.

3. Maestro de Laboratorio: Corresponden a esta categoría aquellos trabajadores que, además de realizar las funciones del Oficial de primera, siempre que sea necesario, conforme a los términos del presente Convenio, realizan la práctica totalidad de los ensayos o análisis de rutina del Laboratorio al que pertenecen, particularmente aquellos que por su especial complejidad no puedan ser realizados por el Oficial de primera, poseyendo conocimiento de los fundamentos y finalidades de los ensayos y análisis que le competen, así como los elementales de la física, química, geología, mecánica y electricidad que exija el puesto de trabajo concreto que desempeñe. Asimismo deberán poseer la capacidad de organizar y distribuir el trabajo a su nivel entre el personal a sus órdenes, responsabilizándose de su ejecución, y encargarse del adecuado mantenimiento de la maquinaria bajo su responsabilidad y de realizar los informes precisos sobre las tareas a él encomendadas.

4. Oficial de primera de Laboratorio: Corresponden a esta categoría aquellos trabajadores que, además de realizar las funciones del Oficial de segunda siempre que sea necesario, conforme a los términos del presente Convenio, son capaces de la realización completa de ensayos, análisis y preparaciones de muestras diferentes, así como encargarse del entretenimiento rutinario de la maquinaria colocada bajo su responsabilidad, y rellenar los partes de control.

5. Oficial segunda de Laboratorio: Corresponden a esta categoría los trabajadores que, además de ejercer las funciones de Mozo, en cuanto a preparación de muestras y análisis se refiere, siempre que sea preciso, conforme a los términos del presente Convenio, poseen los conocimientos teórico-prácticos del oficio y realizan los trabajos propios del mismo, tales como algunos análisis, ensayos y preparaciones de muestras, así como otros trabajos auxiliares con rendimiento y calidad correctos, y rellenar los partes de control precisos, además de realizar el mantenimiento rutinario de los instrumentos que manejan.

6. Mozo de Laboratorio: Es aquel operario mayor de dieciocho años que tiene la capacidad y aptitud física necesarias para realizar la carga y descarga y transporte de muestras, recados, encargos, preparaciones y análisis elementales de muestras y de instrumental, y aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exige cierta práctica y atención.

Grupo VII.—Sondeos, prospección y afloros.

1. Encargado general: El puesto de trabajo es común a todos los grupos VII y VIII. El trabajador que lo desempeñe dependerá directamente del Jefe de Sección que designe el Director del IGME, a quien prestará apoyo en relación con los cometidos o tareas desempeñadas por el personal laboral de las restantes categorías de los grupos VII y VIII mediante el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Proporcionar la información adecuada, a efectos del debido cumplimiento de los plazos previstos, para la ejecución de los trabajos programados.

b) Cuidar del buen estado y condiciones de funcionamiento de los equipos, maquinaria e instalaciones, adoptando o proponiendo las medidas oportunas en orden a su mantenimiento y reparación, a cuyo efecto centralizará las gestiones con los servicios técnicos de las Empresas correspondientes.

c) Centralizar los informes o partes de trabajo confeccionando los resúmenes que resulten pertinentes para el mejor conocimiento de las actividades realizadas.

d) Informar, con la periodicidad que establezca el Jefe de Sección, sobre el funcionamiento de cada unidad operativa, precisando niveles de utilización, principales incidencias, etc., participando en la propuesta de las medidas que se estimen oportunas para mejorar el rendimiento.

e) Preparar las peticiones de adquisición de bienes o servicios para su remisión al Jefe de Sección.

f) Coordinar y controlar las peticiones de material no inventariable, cuidando de que se mantengan los stocks necesarios para garantizar la continuidad de los trabajos programados, llevando un estado contable del material consumido.

g) Llevar un Registro de trabajos solicitados, teniendo informado a su Jefe de Sección sobre cualquier extremo relacionado con los mismos.

h) Llevar el inventario actualizado de equipos, maquinaria, mobiliario y demás material inventariable.

i) Llevar el control de ingresos y gastos, informando al Jefe de Sección.

j) Cooperar en todas aquellas actividades que mejoren las relaciones humanas a efectos de conseguir una mejor integración del personal.

k) Cualesquiera otras de naturaleza similar a las anteriores que le sean encomendadas por el Jefe de Sección de quien dependa.

2. Encargado: Es el operario a las órdenes directas de un Titulado que, teniendo los conocimientos teórico-prácticos del Maestro y realizando sus funciones en caso necesario, conforme a los términos del presente Convenio, posee dotes de mando y capacidad de organización de trabajo y del personal.

Tendrá a su cargo uno o varios equipos de trabajo, con mando directo sobre cada uno de los responsables de los mismos y adoptará las medidas oportunas para el correcto ordenamiento y ejecución de los trabajos a él encomendados, siendo responsable de la buena conservación y utilización de los recursos materiales y personales que se le asignen, así como la vigilancia del cumplimiento de la normativa de Seguridad e Higiene, prevención de accidentes y contratación de Peones eventuales.

3. Maestro: Es el operario que, con conocimiento y experiencia superiores a los Oficiales de primera, cuyas funciones realizará si es preciso, conforme a los términos del presente Convenio, trabaja a las órdenes de un Encargado, o directamente de un Titulado. Deberá estar capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o varios operarios de categoría inferior y de personal no cualificado. Ha de poseer dotes de mando y tener los conocimientos suficientes, adquiridos por medio de una larga experiencia y de una formación sistemática, para llevar a cabo cualquier obra que se le encomiende. Deberá tener conocimiento de seguridad e higiene, prevención de accidentes y primeros auxilios.

El Maestro destinado a labores de sondeo deberá poseer conocimientos elementales de hidráulica, mecánica, electricidad, geología y teórica y práctica de soldadura eléctrica y autógena y técnicas de desarrollo de pozos.

El Maestro destinado a trabajos de prospección deberá poseer conocimientos de geología, sabrá interpretar mapas topográficos y geológicos y será capaz de hacer una identificación elemental de minerales con lupa binocular, así como reconocer minerales y rocas «de visu».

El Maestro destinado a operaciones de Geofísica deberá conocer el funcionamiento y mantenimiento de los equipos de uso frecuente, y en especial de los de prospección del IGME, poseyendo conocimientos de electricidad, electrónica, mecánica y nociones de topografía. Sabrá interpretar planos de detalle.

El Maestro destinado a trabajos de afloros deberá tener conocimientos de hidráulica y de toda maquinaria de bombeo, así como de la técnica de desarrollo de pozos, siendo capaz de realizar los diversos ensayos de bombeo que se encomienden.

4. Oficial de 1.ª: Es el operario que, dependiendo del Maestro o Encargado correspondiente, además de los conocimientos del Oficial de 2.ª, cuyas funciones realizará de ser necesario conforme a los términos del presente Convenio, deberá saber hacer resúmenes de gastos de obra y rellenar los partes de control, siendo el responsable directo, ante su Jefe inmediato, del equipo, material y personal a él encomendado. Todos los Oficiales de 1.ª podrán reemplazar temporalmente a los Maestros correspondientes, en caso de conveniencia del Servicio. Deberán poseer el permiso de conducir de clase B, C o E, salvo casos especiales de incapacidad, y conocimientos de seguridad e higiene, prevención de accidentes y primeros auxilios.

El Oficial de 1.ª destinado a trabajos de sondeos, además de los conocimientos del Oficial de 2.ª cuyas funciones realizará de ser preciso, conforme a los términos del presente Convenio, interpretará planos y croquis sencillos, y manejará la maquinaria de sondeos del IGME. Utilizará con soltura los catálogos de maquinaria y utensilios, especificaciones de engrase y conservación, y sabrá pedir correctamente las piezas de repuesto de la maquinaria y aparatos que maneja, teniendo una buena base mecánica y electricidad y conocimientos de soldadura autógena y eléctrica, así como de desarrollo de pozos.

El Oficial de 1.ª destinado a labores de prospección, además de los conocimientos del Oficial de 2.ª, cuyas funciones realizará de

ser preciso, conforme a los términos del presente Convenio, sabrá orientarse en el terreno por medio de la fotografía aérea, conocerá el manejo de los utensilios necesarios para la toma de muestras de toda clase de prospecciones y deberá poseer conocimientos elementales de geología.

El Oficial de 1.ª destinado a operaciones de Geofísica será capaz del manejo de, al menos, los aparatos de prospección magnética y gravimétrica, teniendo conocimientos de eléctrica y sísmica. Deberá saber interpretar planos a nivel necesario para posicionar los aparatos, así como realizar los cálculos elementales necesarios para el correcto trabajo en campo.

El Oficial de 1.ª destinado a trabajos afors, además de los conocimientos del Oficial de 2.ª cuyas funciones realizará de ser preciso, conforme a los términos del presente Convenio, poseerá los de toda maquinaria de bombeo, tanto respecto a su uso como a su mantenimiento, así como de mecánica y electricidad y elementales de hidráulica y desarrollo de pozos.

5. Oficial de segunda: Es el operario que, bajo la dependencia del Oficial de primera o del Maestro, deberá tener conocimientos suficientes del oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática y de una práctica continuada. Sabrá realizar partes de trabajos, así como responsabilizarse, en caso de ausencia de sus superiores, de la marcha de los trabajos. Salvo en casos de incapacidad, deberá poseer el permiso de conducir de clase C o B.

El Oficial de segunda destinado a trabajos de sondeo será capaz de manejar alguna de las máquinas de sondeos del IGME y tendrá nociones de mecánica y electricidad.

El Oficial de segunda destinado a labores de prospección sabrá, siguiendo las instrucciones de sus superiores, orientarse en el terreno, situar los puntos de toma de muestras en el plano y manejar los utensilios para la toma de muestras normales.

El Oficial de segunda destinado a trabajos de afors poseerá conocimientos elementales de mecánica y electricidad y manejo de equipos sencillos de bombeo del parque del IGME.

6. Peón: Es el operario mayor de dieciocho años que tiene la capacidad y aptitud física necesarias para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir un oficio, requieren una cierta práctica y atención, así como las de carga, descarga, recados, encargos y otras de similar naturaleza.

Grupo VIII.-Talleres, Parque de vehículos y maquinaria

1. Encargado general: El puesto de trabajo es común a todos los grupos VII y VIII. Las funciones quedan definidas en el primero de dichos grupos.

2. Encargado: Es el operario, a las órdenes directas de un Titulado, que teniendo los conocimientos teórico-prácticos de Maestro y realizando sus funciones en caso necesario, conforme a los términos del presente Convenio, posee dotes de mando y capacidad de organización del trabajo y del personal. Tendrá a su cargo uno o varios equipos de trabajo, con mando directo sobre cada uno de los responsables de los mismos, y adoptará las medidas oportunas para el correcto ordenamiento y ejecución de los trabajos a él encomendados, siendo responsable de la buena conservación y utilización de los recursos materiales y personales que se le asignen, así como la vigilancia del cumplimiento de la normativa legal de Seguridad e Higiene y prevención de accidentes.

3. Maestro: Es el operario que, con conocimiento y experiencia superiores a los Oficiales de primera, cuyas funciones realizará si es preciso, conforme a los términos del presente Convenio, trabaja a las órdenes de un Encargado o de un Titulado. Deberá estar capacitado para tener bajo sus órdenes a uno o varios operarios de categoría inferior y de personal no cualificado. Ha de poseer dotes de mando y tener los conocimientos suficientes, adquiridos por medio de una larga experiencia y de una formación sistemática, para llevar a cabo cualquier obra, servicio o reparación. Deberá tener conocimientos de Seguridad e Higiene, prevención de accidentes y primeros auxilios.

El Maestro destinado a Talleres conocerá el manejo de todas las máquinas de mecanizado y reparación, así como de las de soldaduras eléctricas y autógena existentes en el taller correspondiente. Conocerá asimismo el entretenimiento de todas las maquinarias de taller y estará capacitado para manejar correctamente los catálogos y especificaciones correspondientes. Tendrá sólidos conocimientos de mecánica y electricidad. Deberá poseer asimismo la capacidad de transmitir sus conocimientos al personal a él encomendado.

El Maestro destinado a parques de vehículos y maquinaria será el que realice alguna de las siguientes funciones:

Responsabilizarse del control y seguimiento de todas las operaciones del parque de vehículos y maquinaria.

Realizar la conducción habitual de vehículos para los que es preciso estar en posesión del carné de conducir de clase E.

Conducir vehículos para los que sea necesario poseer el carné de clase E, siempre que las funciones del puesto de trabajo sean de especial responsabilidad o confianza.

4. Oficial de primera: Es el operario que, dependiendo del Maestro o Encargado correspondiente, además de los conocimientos del Oficial de segunda, deberá saber hacer resúmenes de gastos de obra, servicio y reparaciones y rellenar los partes de control, siendo el responsable directo, ante su jefe inmediato, del equipo, material y personal a él encomendado. Poseerá una larga práctica del oficio adquirido. Todos los Oficiales de primera podrán reemplazar temporalmente a los Maestros correspondientes, en caso de conveniencia del servicio.

El Oficial de primera destinado a Talleres deberá leer e interpretar planos, croquis de mecanismos y piezas, y, conforme a ellos, realizar las tareas requeridas mediante el manejo de las máquinas-herramientas o útiles necesarios. Tendrá además conocimientos de ajuste, entretenimiento de máquinas-herramientas y chapistería, y sólidos conocimientos de electricidad, especialmente del automóvil. Podrá sustituir temporalmente al Maestro de Taller. Deberá estar en posesión del carné de conducir clase B, C o E.

El Oficial de primera destinado a Parques de Vehículos y Maquinaria tendrá a su cargo la conducción de vehículos para lo que es preciso estar en posesión del carné de conducir de clase C. Deberá colaborar en la carga y descarga de material técnico y, asimismo, en la colocación de instrumentos auxiliares en los trabajos a realizar en campo.

5. Oficial de segunda: Es el operario que, bajo la dependencia del Oficial de primera o del Maestro, deberá tener conocimientos suficientes del oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática y de una práctica continuada. Sabrá realizar partes de trabajo, así como responsabilizarse, en caso de ausencia de sus superiores, de la marcha de los trabajos.

El Oficial de segunda destinado a Talleres tendrá, además, la capacidad de interpretar planos y croquis sencillos y de realizar conforme a ellos las tareas requeridas. Deberá ser capaz de manejar los útiles y gran parte de las máquinas-herramientas del taller del IGME. Tendrá conocimientos de soldadura autógena y eléctrica, mecánica y electricidad.

El Oficial de segunda destinado al Parque de Vehículos y Maquinaria será aquél cuyo trabajo consista en la conducción de vehículos para los que es preciso estar en posesión del carné de conducir de clase B. Deberá colaborar en la carga y descarga del material técnico y, asimismo, en la colocación de instrumentos auxiliares en los trabajos a realizar en campo o en desempeñar funciones de almacenero, recepcionando o despachando materiales, llevando los libros de registro, y controlando o redactando los partes de entrada y salida.

6. Peón: Es el operario mayor de dieciocho años encargado de ejecutar tareas concretas y determinadas que, sin constituir un oficio, requieren una cierta práctica y atención, y para cuya realización predominantemente se requiere la aportación de esfuerzos físicos, como, por ejemplo, carga y descarga, recados, encargos y otras de similar naturaleza.

Grupo IX.-Mantenimiento

1. Encargado: Es el operario, a las órdenes directas de un Titulado, que, teniendo los conocimientos teórico-prácticos del Maestro y realizando sus funciones en caso necesario, conforme a los términos del presente Convenio, posee dotes de mando y capacidad de organización del trabajo y del personal. Tendrá a su cargo uno o varios equipos de trabajo, con mando directo sobre cada uno de los responsables de los mismos, y adoptará las medidas oportunas para el correcto ordenamiento y ejecución de los trabajos a él encomendados, siendo responsable de la buena conservación y utilización de los recursos materiales y personales que se le asignen, así como la vigilancia del cumplimiento de la normativa legal de seguridad e higiene y prevención de accidentes.

3. Oficial de 1.ª: Es el operario que dependiendo del Maestro o Encargado correspondiente, además de los conocimientos del Oficial de 2.ª, deberá saber hacer resúmenes de gastos de obra, servicio y reparaciones y rellenar los partes de control, siendo el responsable directo, ante su jefe inmediato, del equipo, material y personal a él encomendado. Poseerá una larga práctica del oficio adquirido. Todos los Oficiales de 1.ª podrán reemplazar temporalmente a los Maestros correspondientes en caso de conveniencia del servicio. Estará en posesión de un oficio especializado que le capacite para el mantenimiento y reparación, por sí mismo, de los edificios e instalaciones que constituyen el patrimonio del IGME o estén a su servicio, en lo que concierne a su especialidad.

4. Oficial de 2.ª: Es el operario que bajo las dependencias del Oficial de 1.ª o Maestro, deberá tener conocimientos suficientes del oficio adquirido por medio de una formación sistemática y de una práctica continuada. Sabrá realizar partes de trabajo, así como responsabilizarse en caso de ausencia de sus superiores de la marcha de los trabajos. Deberá poseer un oficio que le capacite bajo las órdenes de un superior para efectuar operaciones de mantenimiento y reparación.

5. **Telefonista:** Es aquel operario cuya misión consiste en la utilización y manejo de una centralita telefónica con una capacidad numérica inferior a 120 líneas de enlace y 1.000 extensiones.

6. **Vigilante nocturno:** Es el que tiene a su cargo durante la noche las funciones de vigilancia en los locales, puestos fijos, instalaciones o zonas de trabajo del IGME.

7. **Ordenanza:** Es el operario que realiza tareas de vigilancia, custodia, porteo interior y exterior de libros, paquetes, documentos u objetos de oficina, recogida y entrega de la correspondencia, y, en general, lleva a cabo tareas de naturaleza similar.

8. **Limpiador/a:** Es el operario encargado de la limpieza de los locales.

9. **Peón:** Es el operario mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar tareas concretas y determinadas que, sin constituir un oficio, requiere una cierta práctica y atención, y para cuya

realización predominantemente se requiere la aportación de esfuerzos físicos, como por ejemplo, carga y descarga, recados, encargos y otras de similar naturaleza.

Los Maestros, Oficiales de 1.ª y Oficiales de 2.ª de este grupo quedarán encuadrados en los servicios de mantenimiento siguientes:

- a) Carpintería, cerrajería y albañilería.
- b) Calefacción, aire acondicionado, fontanería, electricidad y electrónica.

Además de los cometidos del servicio al que se encuentren adscritos deberán colaborar en las demás tareas de mantenimiento en la medida que sea preciso o reemplazar a los trabajadores de otro servicio, conforme a los términos del artículo 23 del presente Convenio.

**ANEXO II
TABLA SALARIAL (Por mes)**

NIVEL	CATEGORÍA	SUELDO BASE	TRIMENIO	PUECOM	COMPTIPACION O CAPACITACION				COMPLEM. ARI(1)	COMPLEM. DISPONIB. (1)	PRIMA JORNADA ESPECIAL (1)			
					UNICO	A	B	C			GRUPO III (Trabaja y Presta)	GRUPO III (Hijos)	GRUPO III (Peregrin)	GRUPO III (Retribución)
1	TITULADO SUPERIOR	82.324	2.350	26.134	-	14.035	17.035	8.035	-	(1)	-	-	-	-
2	TITULADO GRADO MEDIO	73.697	2.400	24.297	-	14.694	6.694	-	-	(1)	-	-	-	-
3	ENCARGADO GENERAL, ENCARGADO, PROGRAMADOR, DELINANTE SUPERIOR	71.528	2.150	28.378	4.583(2)	3.583(3)	-	-	-	(3)	4.600	38.190	-	-
4	MAESTRO, OPERADOR, OFICIAL DE PRIMERIA ADMINISTRATIVO, DELINANTE DE PRIMERIA, DOCUMENTALISTA	66.190	2.100	19.090	3.282	-	-	-	-	(1)	4.600	38.190	4.600 (4)	-
5	OFICIAL DE PRIMERIA, PERFORISTA, VERIFICADOR, OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO, DELINANTE DE SEGUNDA, CLASIFICADOR	60.585	2.000	18.674	2.980	-	-	-	-	(1)	4.600	38.190	4.600 (4)	-
6	OFICIAL DE SEGUNDA, COMPLICADOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, CALCADOR, MECANICISTA DE DOCUMENTACION	56.150	1.900	16.249	1.900	-	-	-	2.000(5)	(1)	4.600	38.190	4.600 (4)	-
7	TELEFONISTA, VIGILANTE MULTIMEDIA, MECANICO	42.319	1.700	12.720	1.800	-	-	-	-	-	-	-	-	3.000 (4)
8	PEON	40.028	1.600	11.611	-	-	-	-	-	-	4.600	4.600	4.600 (4)	-

(1) Se actualizará en cinco años.

(2) Aplicable a los trabajadores que cumplen los requisitos del artículo 23. Para el año 1984 la cuantía de los niveles será de 7.800 pesetas para el nivel A, 5.200 pesetas para el nivel B y 2.600 pesetas para el nivel C.

(3) Aplicable exclusivamente a los encargados generales.

(4) Aplicable al resto de los trabajadores incluidos en este nivel.

(5) Aplicable exclusivamente a los trabajadores comprendidos en el artículo 23.

(6) Aplicable exclusivamente a los trabajadores comprendidos en el artículo 21.

(7) Aplicable exclusivamente al puesto de Telefonista.

ANEXO III

Relación nominal de trabajadores con complemento «ad personam»

Apellidos y nombre	Cuantía mensual
Alvarado Rey, T.	627
Baeza Rodríguez-Caro, C.	1.389
Baeza Rojano-Díaz, J. L.	445
Cañamero Capilla, P.	1.065
Cruz Lozano, E.	331
Elizaga Muñoz, E.	1.163
Fernández Fernández, A.	1.400
Fernández Sánchez, J. A.	445
García de la Noceda, C.	383
Herraz Fuertes, P.	1.115
Iglesias López, A.	679
Llano Piñera, J. M.	498
Llorente de Diego, B.	1.964
Martín Machuca, M.	563
Nieto López-Guerrero, P.	445
Ortiz Sánchez, A.	597
Ortiz Sánchez, J.	727
Quijano Bolado, J.	2.910
Rabade Cacharrón, M.	1.061
Ruiz Montes, M.	445
Sainz-Trapaga Prats, L.	1.061
Sánchez de la Fuente, J.	445
Valle Cardenete, M.	2.351

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

2363

RESOLUCION de 14 de noviembre de 1984, de la Dirección Provincial de Ciudad Real, por la que se hace pública la solicitud del permiso de investigación minera que se cita.

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Ciudad Real, hace saber: Que ha sido solicitado el siguiente permiso de investigación, con expresión de número, nombre, mineral, cuadrículas y término municipal:

12.427. «Cuevas Negras». Recursos de la Sección C). 60, Valenzuela y Granátula.

Lo que se hace público a fin de que todos aquellos que tengan la condición de interesados puedan personarse en el expediente, dentro del plazo de quince días, contados a partir de la presente publicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 70 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Ciudad Real, 14 de noviembre de 1984.-El Director provincial, Juan Antonio Ochoa Pérez-Pastor.