

instancias comenzará a computarse a partir del día 2 de noviembre y terminará el 16 de noviembre de 1985, ambos inclusive.

Para los concursos de traslados del Cuerpo de Profesores de Educación General Básica el plazo de presentación de instancias comenzará a computarse a partir del 16 de noviembre y terminará el 30 de noviembre de 1985, ambos inclusive.

Tercero.-En las convocatorias específicas de aquellas Comunidades Autónomas cuya lengua propia tenga carácter oficial se podrán establecer los requisitos legalmente exigibles en razón de la cooficialidad de las lenguas.

Cuarto.-Están obligados a concursar los Profesores con destino provisional y los que procedan de las situaciones de excedencia forzosa o suspenso.

Los Profesores que no estando en ninguno de los supuestos contemplados en el apartado anterior deseen participar voluntariamente en los concursos de traslados de sus respectivos Cuerpos deberán acreditar, en todo caso, su permanencia como funcionarios de carrera del Cuerpo en el que concursan en servicio activo y con destino definitivo durante al menos dos años en el Centro desde el que participan. A estos efectos les será computable el presente curso académico.

También podrán participar en estos concursos los Profesores que se encuentren en situación de excedencia voluntaria y reúnan las condiciones para reintegrarse al servicio activo.

Quinto.-Los funcionarios de carrera, a los que se refiere la norma cuarta de la presente Orden que participen en los concursos de traslados, podrán solicitar plazas dependientes de los diferentes órganos convocantes.

No obstante, aquellos funcionarios de los Cuerpos de Profesores Agregados de Bachillerato y de Profesores Numerarios y Maestros de Taller de Formación Profesional que tengan destino provisional podrán solicitar plazas dependientes de los diferentes órganos convocantes, siempre que la convocatoria por la que aprobaron la oposición no les exigiera la obtención del primer destino definitivo en el ámbito territorial a la que se circunscribía la misma.

Sexto.-Para participar en los concursos de traslados los funcionarios habrán de cumplimentar una única instancia, que dirigirán, bien a la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia, o bien al órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma convocante, según el ámbito territorial al que pertenezca el Centro desde el que participan. Los excedentes voluntarios dirigirán la solicitud al órgano de quien actualmente dependa el Centro en el que tuvieron su último destino.

En todo caso, las instancias podrán presentarse en las Direcciones Provinciales del Ministerio de Educación y Ciencia, y en los servicios de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas convocantes, o en cualquiera de las dependencias a que alude el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Séptimo.-En el caso de que se concurre a plazas de diferentes órganos convocantes solamente podrá adjudicarse un único destino.

Octavo.-Los concursos de traslados de los Cuerpos de Catedráticos y Agregados de Bachillerato y Profesores Numerarios y Maestros de Taller de Formación Profesional incluirán, además de las vacantes existentes en el momento de las convocatorias, las que se produzcan hasta el 15 de noviembre de 1985 y las que resulten de las resoluciones de los propios concursos de traslados. Asimismo, podrán incluirse aquellas vacantes que se produzcan como consecuencia de la aplicación de la disposición transitoria novena 2 a), sobre jubilación forzosa de la Ley 30/1984.

Los concursos de traslados del Cuerpo de Profesores de Educación General Básica incluirán, además de las vacantes existentes el 1 de septiembre de 1985, las primeras resultas que se produzcan como consecuencia de la resolución de los propios concursos de traslados.

Noveno.-Los concursos se resolverán atendiendo a un baremo de méritos idéntico para las distintas convocatorias de cada Cuerpo. La adjudicación de plazas se realizará, en todo caso, con arreglo a las peticiones y a los méritos de los concursantes.

Décimo.-Los méritos alegados por los concursantes serán valorados atendiendo al baremo al que se refiere la norma anterior, por los órganos competentes del Ministerio de Educación y Ciencia, o bien por los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas que tengan asumidas competencias en materia de educación.

Undécimo.-Los funcionarios que estando obligados a concursar no obtuvieran destino definitivo, serán destinados de oficio por la propia Comunidad Autónoma o por el Ministerio de Educación y Ciencia, según corresponda.

Duodécimo.-Las resoluciones provisionales de los concursos del Cuerpo de Profesores de Educación General Básica se publicarán, simultáneamente y de forma conjunta, en el «Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Ciencia», y en los respectivos «Boletines Oficiales» de las Comunidades Autónomas convocantes, al objeto de que el plazo de reclamaciones sea común para los diferentes ámbitos territoriales.

Decimotercero.-Las resoluciones definitivas de los respectivos concursos deberán hacerse públicas en el «Boletín Oficial del Estado», cuando se refieran a los Cuerpos de Catedráticos y Agregados de Bachillerato y Profesores Numerarios y Maestros de Taller de Formación Profesional, y en el «Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Ciencia» si se trata del Cuerpo de Profesores de Educación General Básica. Asimismo, las resoluciones definitivas se harán públicas en los respectivos Boletines de las Comunidades Autónomas.

Decimocuarto.-La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I.  
Madrid, 3 de octubre de 1985.

MARAVALL HERRERO

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**20616** RESOLUCION de 18 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.012 la gafa de protección, marca «MEDOP», modelo 008-D2-AB, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la referida gafa, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la gafa de protección contra impactos marca «MEDOP», 008-D2-AB, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), con domicilio en Bilbao, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase A por su resistencia frente a impactos y por su protección adicional como 000.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichas marca, modelo, clasificación de sus oculares y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra A, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.012, 18-7-85, MEDOP/008-D2-AB/000».

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

Madrid, 18 de julio de 1985.-El Director general.-P. A. (artículo 17 Real Decreto 530/1985, de 8 de abril).-El Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

**20617** RESOLUCION de 27 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo entre la Dirección General del Instituto Geográfico Nacional y el personal laboral a su servicio.

Visto el texto del Convenio Colectivo entre la Dirección General del Instituto Geográfico Nacional y el personal laboral a su servicio, suscrito el día 24 de julio de 1985 por la representación de dicho Organismo, y por los trabajadores, los designados por el Comité de Empresa, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 20 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985; y, en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo. Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión

Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 50/1984, anteriormente citada, en aplicación del Convenio de Referencia.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

**Convenio Colectivo entre la Dirección General del Instituto Geográfico Nacional y el personal laboral a su servicio, suscrito por la representación de dicho Organismo y por los trabajadores designados por el Comité de Empresa**

Año 1985

#### «Artículo preliminar:

Se acuerda mantener en vigor el Convenio Colectivo vigente a excepción de los artículos 5.º, 6.º, 8.º, 10, 11, 12, 14, 16, 19, 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 69, 70, 71, 72, 73, 74, disposición transitoria y tabla salarial (anexos III y IV), los cuales han sido negociados y cuya redacción figura a continuación.»

### CAPITULO PRIMERO

Art. 5.º *Vigencia.*-El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, una vez homologado por los Organismos competentes, el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraeran al 1 de enero de 1985.

La nómina se tramitará en los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio.

La duración de este Convenio Colectivo, excepto en sus efectos económicos, será de dos años, a contar desde el 1 de enero de 1985, sin perjuicio de que se asimilen las condiciones más beneficiosas establecidas por normas legales o pactadas.

Los efectos económicos se actualizarán para el año 1986 como si se tratase de una prórroga automática.

Art. 6.º *Denuncia y prórroga.* Las partes firmantes del presente Convenio lo podrán denunciar con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento como máximo y treinta días como mínimo.

Quince días después de la denuncia, los representantes del personal laboral y de la Dirección del IGN, deberán comenzar a negociar el nuevo Convenio. Si no existe denuncia en el plazo señalado, el Convenio se considerará prorrogado automáticamente por un año más.

La denuncia, para que sea válida, se deberá hacer por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral.

En la nueva negociación sólo se entrará a discutir los artículos denunciados, quedando prorrogado el resto del Convenio que no ha sido objeto de denuncia.

En caso de prórroga automática la masa y tabla salarial se actualizarán, previa discusión en el mes de enero, teniendo en cuenta la futura aplicación de las previsiones del punto 9, 3 del acuerdo económico y social.

Art. 8.º *Carácter del Convenio.*-El presente Convenio tiene carácter unitario en su contenido que constituye un todo aplicable según sus preceptos.

Tendrán el carácter de condiciones más beneficiosas todas aquellas mejoras de cualquier tipo que los trabajadores (inclusive «ad personam») pudieran disfrutar en el momento de entrar en vigor el presente Convenio.

Dichas condiciones se irán homogeneizando en los sucesivos Convenios. Las condiciones que se establecen en este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias. En el supuesto de concurrencia de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, se aplicará aquella en que se den las circunstancias siguientes:

- Que, apreciadas en su conjunto, resulten más favorables para el trabajador.
- Que no vulnere preceptos de derecho necesario absoluto.

El trabajador no podrá renunciar a los derechos que le sean reconocidos en las normas laborales y será nulo todo acto que las ignore o limite. Cuando se dicten normas generales que mejoren las condiciones, los trabajadores, en asamblea de centro y, posteriormente, a través de sus representantes, podrán proponer la mejora y modificación de las condiciones laborales establecidas en el presente Convenio, siempre que estas mejoras no contradigan normas de derecho necesario o menoscaben las condiciones más beneficiosa ya adquiridas.

### CAPITULO II

Art. 10. *Registro y censo de personal.*-El Registro de Personal, establecido legalmente, estará en las dependencias del servicio

correspondiente, a disposición del personal laboral, para su examen, en todo momento.

Antes del día 31 de marzo de cada año, el IGN publicará un censo de todo el personal laboral, en el que deberán figurar, por grupos profesionales, los siguientes datos:

- 1.º Nombre y apellidos.
- 2.º Número de Registro de Personal.
- 3.º Fecha de nacimiento.
- 4.º Iniciación cómputo de trienios.
- 5.º Categoría profesional.
- 6.º Nivel salarial.

Dentro de cada grupo se consignarán las vacantes existentes en cada categoría.

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

Para el estudio de la clasificación del personal y de las reclamaciones presentadas, la Comisión Paritaria, previo examen de las pruebas aportadas y de las funciones desempeñadas, emitirá informe detallado, el cual se elevará, junto con la documentación pertinente, a la Dirección del IGN, la cual deberá resolver razonadamente en un plazo no superior a de veinte días.

No obstante, cada trabajador podrá, al amparo de lo establecido en las normas vigentes, instar individualmente la revisión de su clasificación ante la Delegación Provincial de Trabajo.

### CAPITULO III

Art. 11. *Norma general.*-Las vacantes que se produzcan en la plantilla, incluidas las de jubilación, se cubrirán con arreglo a los siguientes turnos:

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

En todas se seguirá el siguiente orden de prelación:

a) Concurso de traslado entre el personal fijo del IGN que ostente la misma categoría profesional que corresponda a la vacante.

b) Reingreso del trabajador excedente voluntario, que lo solicite, al servicio activo, si existiera vacante y cumple los requisitos establecidos en el artículo 23.

c) Por concurso de ascenso entre el personal laboral fijo del IGN:

- 1.º Por concurso de méritos, con especial atención a la antigüedad, dentro de la misma especialidad y desde la categoría inmediata inferior.
- 2.º Por pruebas selectivas de aptitud entre el resto del personal de los niveles inferiores.

d) Por pruebas selectivas restringidas entre el personal laboral temporal, siempre que haya accedido al puesto que ocupa mediante pruebas selectivas anunciadas en convocatoria pública.

e) Las plazas de nuevo ingreso, tanto para el personal laboral fijo como el temporal, por pruebas selectivas libres las cuales se determinarán de acuerdo con la normativa vigente.

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

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

Art. 12. *Provisión de vacantes.*-Las vacantes serán publicadas dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se produzcan, en los tabloneros de anuncios del IGN, a fin de que puedan ser solicitadas por el personal interesado.

Las solicitudes se presentarán dentro de los quince días siguientes a su publicación, la selección de candidatos la efectuará un Tribunal de cinco miembros, designados de la siguiente forma: Un Presidente nombrado por el Subsecretario del Ministerio de Presidencia, dos Vocales nombrados por el Comité de Empresa (será preceptivo que al menos uno de ellos sea miembro del Comité de Empresa) y otros dos Vocales nombrados por la Dirección. Este Tribunal valorará las cualidades de los candidatos según baremo público elaborado por la Comisión Paritaria o en su defecto, por la Dirección del IGN con el informe del Comité de Empresa.

La pertenencia a estos Tribunales no supondrá percepción económica de ningún tipo, salvo en los siguientes casos:

- a) Que medie desplazamiento en cuyo caso se tendrán que abonar los gastos de transporte y dietas.
- b) Que se cobren derechos de examen a los aspirantes.

Las horas dedicadas a estas tareas, fuera de la jornada laboral, se compensarán con tiempo libre.

En la provisión de plazas vacantes por el turno libre, apartado d) artículo 11 se estará a lo dispuesto en el Reglamento General de Ingreso en la Administración Pública. Los Tribunales actuarán y estarán constituidos en la forma que anteriormente se determina en este mismo artículo.

Terminadas las pruebas, el Tribunal elevará la correspondiente propuesta a la superioridad, comprensiva de todos los aspirantes relacionados por orden de puntuación a efectos de que, por la misma, se proceda a la extensión de los oportunos contratos a favor de quienes obtengan las máximas puntuaciones.

Art. 14. *Formación y promoción profesional.*—La Dirección del IGN promoverá la formación educativa y profesional de los trabajadores.

A los cursos de capacitación y perfeccionamiento que programe la Dirección, y en colaboración con el Comité de Empresa o la Comisión de Formación Profesional, podrá acceder el personal laboral que esté capacitado para ello.

El personal tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

I. Estudios para la obtención de un título académico o profesional.

#### I.1 Derechos.

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes durante el tiempo necesario para la realización de éstos.
- b) Preferencia para elegir turno de trabajo cuando exista vacante en el turno que se solicita.

#### I.2 Beneficios.

Permisos retribuidos para la preparación de exámenes que no excederán, en ningún caso, de diez días naturales al año. Los permisos se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe del Comité de Empresa; éstos, conjuntamente con la Dirección, determinarán las condiciones para el disfrute de este beneficio y, en especial, el grado de aprovechamiento necesario para su concesión.

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad los estudios para la obtención del título correspondiente.

#### II. Cursos de perfeccionamiento profesional.

##### II.1 Derechos.

- a) Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a curso.
- b) En el supuesto anterior, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.
- c) Permiso, no retribuido, de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

#### III. Cursos de reconversión y capacitación profesional.

La Dirección organizará cursos, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales o reconocidos, según las modalidades siguientes:

- a) De reconversión profesional por transformación o modificación de los cometidos de esta Dirección para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo.
- b) De capacitación profesional para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo. Estos cursos se realizarán al menos cada cuatro años.

En ambos supuestos, el tiempo de asistencia a cursos se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos. El Comité de Empresa, conjuntamente con la Dirección, determinarán las condiciones de acceso a los cursos y baremos de aprovechamiento y demás características.

Art. 16. *Trabajos de superior categoría o distinta especialidad.*—A) Cuando un trabajador por conveniencia del IGN, realice trabajos que estén catalogados como de categoría superior o de la misma categoría pero de distinta especialidad a la que tenga asignada, percibirá durante el tiempo de prestación de aquella categoría o especialidad, la retribución a las mismas asignadas, en el caso de cambio de especialidad se respetará la retribución mayor.

B) Estos trabajos no podrán durar más de tres meses ininterrumpidos sólo se podrá dar en plazas ya creadas, o sea, que tengan existencia en la plantilla. A los tres meses el trabajador deberá volver a la función de su anterior categoría o especialidad, y caso de ser necesaria se tendrá que convocar la plaza mediante los mecanismos previstos para la provisión de vacantes.

C) Para la realización de estos trabajos, deberá informarse por escrito al Comité de Empresa y al trabajador afectado. El Comité

de Empresa a su vez emitirá informe que, caso de ser disconforme, deberá ser resuelto por la Comisión Paritaria.

## CAPITULO IV

Art. 19. *Jornada y horario.*—La jornada de trabajo será la que rija con carácter general para la Administración y los horarios serán los existentes en la actualidad en el IGN.

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

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

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

Los turnos de noche se regularán conforme a lo establecido en las vigentes leyes y reglamentaciones laborales respetándose, en todo caso, los preceptivos descansos.

Art. 21. *Permisos retribuidos.*—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 del 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 del 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.

Art. 22. *Permisos sin retribuir.*—El trabajador 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 plazo de treinta días de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La Administración agilizará los trámites para su concesión. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

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

Art. 23. *Excedencia voluntaria.*—La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco; el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercicio 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 de nacimiento de éste, casos éstos en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

El trabajador excedente voluntario que solite su reincorporación 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.

## CAPITULO V

Art. 26. *Sistema retributivo.*—El régimen retributivo del personal laboral del IGN estará constituido por el salario base y los complementos salariales que se indican en este capítulo.

Art. 27. *Conceptos retributivos.*—La estructura retributiva deberá adaptarse a los conceptos que se expresan a continuación, sin que pueda percibirse cantidad alguna al margen de los mismos.

## 1. Básicos:

Salario base.  
Complemento de antigüedad.

## 2. Complementarios:

## Personales:

Complemento «ad personam».  
Complemento de transporte.  
Primas de puntualidad y asistencia.  
Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

De puesto de trabajo.  
De vencimiento periódico superior al mes.  
En especie.  
De residencia.

## 3. Pagas extraordinarias.

## 4. Percepciones no salariales o extrasalariales.

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

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

Estos trienios serán revisables teniendo en cuenta el tanto por 100 en que se revise la masa salarial.

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

Art. 32. *Pagas extraordinarias.*—Todos los trabajadores sujetos a este Convenio tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual de las retribuciones básicas.

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

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

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

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

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

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

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

1.826

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

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

## CAPITULO VI

Art. 35. *Generalidades.*—1. Los trabajadores podrán ser sancionados por incumplimiento de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2. 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 a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

3. 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.

Art. 36. *De las faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores con ocasión o como consecuencia del trabajo, se clasifican en leves, graves o muy graves.

## a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- a.2. El retraso, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.
- a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- a.6. El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido.

## b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- b.2. El incumplimiento de las ordenes e 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 del trabajo normal o pactado.
- b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
- b.12. El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado la autorización establecida en la Ley de Incompatibilidades.
- 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 días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- c.7. La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.

Art. 37. *De las sanciones.*—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 o cuatro días a un mes.  
Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso 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.

Art. 38. *Procedimiento sancionador.*—Las sanciones, por falta grave o muy grave, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al interesado y al Comité de Empresa; aquél será oído en el expediente y el Comité de Empresa emitirá informe a la vista de la propuesta del instructor, antes de que se resuelva el expediente.

Notificada la resolución del expediente al interesado, podrán ejercitarse las acciones legales contra aquella, caso de no estar conforme con la misma.

Art. 39. *Prescripción.*—Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que 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 de procedimiento o tramitación, siempre que no supere los referidos seis meses, salvo culpa del trabajador expedientado.

## CAPITULO VIII

Art. 69. *Normas generales.*—Se deberá llevar a cabo una adecuada política de Seguridad e Higiene en el trabajo, basada en la ejecución de medidas de prevención de riesgos, ya establecidas o que legalmente se deban establecer, o aquellas otras que puedan ser útiles en el futuro. En las mismas participarán los trabajadores por medio de sus órganos de representación en general y en particular en los Comités de Seguridad e Higiene.

Cualquier modificación que se deba llevar a efecto como consecuencia de una mayor seguridad e higiene en el trabajo, será adoptada de forma inmediata y con total preferencia a otra cualquier modificación, obra, etc.

El Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, estará formado por ocho miembros en Comisión Paritaria, siendo los cuatro miembros de los trabajadores nombrados por el Comité de Empresa.

Forman parte del Comité de Seguridad e Higiene, con pleno derecho en calidad de asesores, el Médico, el ATS y los Técnicos de Seguridad de la Dirección General del IGN.

En las dependencias de Madrid y provincias, ajenas a las de la Dirección General, habrá los Vigilantes de Seguridad que establece la legislación vigente y tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Art. 70. *Reconocimientos médicos.*—Se realizará un reconocimiento médico anual, con los medios de que se disponga en el Servicio Médico del IGN, al trabajador que lo solicite, concertando, en los casos de insuficiencia de dotaciones, con la Seguridad Social, los servicios que aseguren el reconocimiento exhaustivo de los trabajadores.

A título enunciativo se podrían incluir las siguientes pruebas:

Estudio analítico completo del trabajador.  
Reconocimiento columna vertebral.

Reconocimiento oftalmológico.  
Control de deformaciones en manos, muñecas y brazos.  
Reconocimiento otorrinolaringeo.  
Reconocimiento cardiovascular.

### Art. 71. *Enfermedad y enfermedad profesional:*

1.º En caso de enfermedad común o profesional, acreditada documentalmente mediante los preceptivos informes de los organismos competentes de la Seguridad Social, que impida el desempeño del puesto de trabajo habitual, se procederá al traslado a otro que se encuentre vacante de su misma o similar categoría más apto a sus condiciones, previo informe de la Comisión Paritaria.

2.º Cuando el trabajador cause baja, sea o no por accidente laboral, continuará percibiendo la totalidad de sus retribuciones durante un plazo de tres meses, que podrá ser prorrogado, por periodos de igual duración, hasta alcanzar un total de 18 mensualidades, previo informe favorable a cada prórroga de la Comisión Paritaria. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no informara favorablemente, se estará a lo dispuesto en materia de retribuciones por incapacidad laboral transitoria por la Seguridad Social.

3.º Si agotado el periodo de dieciocho meses al Médico de la Seguridad social no emitiera informe-propuesta que inicie el expediente de invalidez, por estimar la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la misma, la Administración podrá optar entre prorrogar el derecho a percibir el total de las retribuciones o tratar de iniciar directamente el expediente de invalidez. La propuesta de prórroga o inicio del expediente se hará por la Administración, bien de oficio o a solicitud del interesado, en ambos casos se requerirá el informe previo del Comité de Empresa y, en su caso, de los servicios médicos competentes, dichos informes serán preceptivos.

Durante la tramitación del expediente de invalidez, el trabajador, a propuesta de la Comisión Paritaria, continuará percibiendo las retribuciones señaladas hasta tanto exista una calificación definitiva.

Caso de optar por la prórroga, el trabajador, una vez finalizada su situación de enfermedad, se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

4.º Finalizado el plazo de incapacidad laboral transitoria y hasta tanto se produzca la calificación definitiva por los órganos competentes de la Seguridad Social, el trabajador tendrá derecho a la reserva de plaza, sin perjuicio de su sustitución por un trabajador interino.

Los trabajadores afectados por una calificación definitiva de la que resulte una incapacidad para la actividad habitual, tendrán derecho preferente para cubrir los puestos de trabajo vacantes que pudieran desempeñar, previo informe de la Comisión Paritaria.

Art. 72. *Vestuario.*—Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo que, por sus características (suciedad, humedad, etc.), así lo requieran; para determinar tales puestos de trabajo, prendas que correspondan y su renovación, informará el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Dichas prendas se entregarán inicialmente en número de dos a los trabajadores afectados y su renovación llevará implícita la devolución de la usada.

Si en algunas unidades administrativas, por la costumbre o adecuación a las actividades habituales, la Administración exige vestir uniforme a alguno de los trabajadores, estará obligada a proporcionárselo con la periodicidad que establezca el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## CAPITULO IX

### Art. 73. *Jubilación:*

1. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo, plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría, que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

2. 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 cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto-ley 14/1982, de 20 de agosto, y en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

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

Art. 74. *Mejoras sociales.*—Se abonará un subsidio por fallecimiento de cualquier trabajador, en servicio activo, de cuatro mensualidades que se hará efectivo de forma inmediata a la viuda/o, compañera/o, hijos o ascendentes. A falta de éstos se abonará, hasta un límite de cuatro mensualidades, a la persona que así lo justifique para reintegrar los gastos de última enfermedad o enterramiento. Dicho subsidio será financiado con cargo al total de la masa salarial, previo informe de la Comisión Paritaria. La indemnización regulada en el Decreto de 2 de marzo de 1944 queda absorbida por el citado subsidio.

Asimismo y según lo permita el Fondo de Acción Social, se irán implantando las mejoras siguientes:

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

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

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

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

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

La distribución del Fondo de Acción Social será competencia de la Comisión Paritaria.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

Primera.—La clasificación y definición de los puestos de trabajo, que está llevando a cabo la Comisión Paritaria, una vez finalizada, se incluirá en el texto del presente Convenio como anexos I y II.

Segunda.—A los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio se encontraban en situación de excedencia voluntaria, les será de aplicación la normativa establecida en anteriores Convenios en lo que se refiere al plazo de permanencia en dicha situación.

Asimismo los citados trabajadores, que hubieran solicitado el pase a dicha situación por más de un año, podrán reincorporarse a partir del primer año, siempre que exista vacante.

Tercera.—Como resultado de la cantidad asignada por las negociaciones Administración-Centrales Sindicales, para la distribución del fondo de los 2.000 millones de pesetas previsto en el AES, se establece un complemento de homologación que, para el presente año de 1985, se aplicará a cada uno de los niveles salariales y grupos profesionales recogidos en la tabla anexo IV, en la misma se especifica también su cálculo.

El importe individual de este complemento se encuentra recogido en la relación general de puestos de trabajo y personal, junto con el resto de las retribuciones.

#### ANEXO III

	Sueldo mensual	Trienios
	Pesetas	Pesetas
Nivel 1	92.150	2.662
Nivel 2	78.624	2.662
Nivel 3	74.577	2.662
Nivel 4	71.808	2.662
Nivel 5	66.803	2.662
Nivel 6	64.353	2.662
Nivel 7	61.371	2.662
Nivel 8	58.815	2.662
Nivel 9	55.407	2.662
Nivel 10	49.976	2.662

#### ANEXO IV

##### Complemento de homologación

El cálculo para los niveles afectados se hará:

Complemento de homologación = Sueldo medio de referencia — (sueldo + complementos).

Nivel 1 (asimilado a Nivel 1 de referencia). Titulados Superiores:

Complemento de homologación = 1.465.500 — (1.283.758 + complementos).

Nivel 2 (asimilado a Nivel 2 de referencia). Titulados de Grado Medio:

Complemento de homologación = 1.208.100 — (1.094.394 + complementos).

Nivel 5 (asimilado a Nivel 3-A de referencia). Técnicos no titulados (Operadores de Ordenador y Operadores de Restitución):

Complemento de homologación = 987.300 — (928.900 + Importe complementos).

Nivel 6 (asimilado a Nivel 3-A de referencia). Técnicos no titulados (Delineantes, Operadores tabuladores, Traductores, Encargados, Oficios varios y Electrónicos):

Complemento de homologación = 987.300 — (894.600 + Importe complementos).

Nivel 7 (asimilado a Nivel 3-B de referencia). Oficiales de Primera:

Complemento de homologación = 863.600 — (852.852 + Importe complementos).

Nota.—Los sueldos medios de referencia y los niveles de referencia son los contenidos en el acuerdo Administración-Centrales Sindicales.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

20618 RESOLUCION de 24 de septiembre de 1985, del Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA), por la que se establece para la campaña de comercialización 1985/1986 la normativa para la adquisición de arroz cáscara.

El Real Decreto 739/1985, de 30 de abril («Boletín Oficial del Estado» de 24 de mayo), por el que se regula la campaña arrocerca 1985/1986, dispone en su artículo 1.º que la campaña de comercialización de arroz empezará el 1 de septiembre de 1985 y finalizará el 31 de agosto de 1986; asimismo dispone en su artículo 6.º, párrafo 2, que el SENPA determinará las normas para la adquisición, recepción y almacenamiento del arroz cáscara.

Al objeto de dar cumplimiento al Real Decreto, se establecen las siguientes normas:

Primera.—Consideraciones generales:

1. El SENPA comprará todas las partidas de arroz cáscara que le ofrezcan los agricultores-arroceros, desde el 1 de septiembre de 1985 hasta el 30 de junio de 1986, siempre que sean lotes homogéneos de su propia cosecha y que cumplan los criterios de admisibilidad que se señalan en el anejo 1.

2. El precio a aplicar será, en todo caso, el correspondiente al día de cada entrega, conforme se especifica en el anejo 2, con las bonificaciones y depreciaciones que procedan.

3. Las compras se realizarán en las unidades de almacenamiento que al efecto designe el SENPA.

Segunda.—Definiciones:

1. Arroz cáscara: Se define como arroz cáscara todo grano de dicho cereal maduro, provisto de su cubierta exterior o cascarilla (glumas o glumillas), pero sin pedúnculo.

2. Materias extrañas: Serán todas las materias distintas del arroz (piedra, polvo, semillas adventicias, etc.), así como las pajas y glumillas. Se expresan en tanto por ciento en peso de la muestra.

3. Granos rojos y veteados rojos: Serán granos rojos los granos enteros de arroz elaborado que están cubiertos, por lo menos, en un 25 por 100 de su superficie por la cutícula. Serán veteados rojos aquellos que presentan vetas rojas de una longitud igual o superior a la mitad del grano entero.

4. Granos yesosos y verdes: Serán yesosos los granos de arroz opacos y harinosos, ofreciendo aspecto de yesosos al menos en sus tres cuartas partes.