

Manuel Gómez Lizcano y otros, en reclamación sobre derechos y en consecuencia debemos confirmar y confirmamos en todos sus extremos la sentencia recurrida.»

Por su parte el fallo de la sentencia recurrida y confirmada es el siguiente:

«Fallo: Que estimando la reclamación de los actores debo condenar y condeno al Instituto Nacional de la Seguridad Social a integrar a dichos actores en el Cuerpo de Intervención y Contabilidad de la Seguridad Social, absolviendo a la Tesorería General de la Seguridad Social.»

Madrid, 17 de febrero de 1987.-El Director general, Enrique Heras Poza.

4733 *RESOLUCION de 17 de febrero de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto Geológico y Minero de España.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto Geológico y Minero de España para el bienio 1986-1987, que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa del referido Instituto, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección del Instituto Geológico y Minero de España, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 17 de febrero de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO GEOLOGICO Y MINERO DE ESPAÑA PARA EL BIENIO 1986-1987

PREAMBULO

Artículo 1.º *Objeto.*-El presente Convenio Colectivo se concierne 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).

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Art. 2.º *Ambito 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 geológicas-mineras, radiquen en una misma población.

Art. 3.º *Ambito personal.*-Se extiende a todos los trabajadores incluidos en la plantilla de personal laboral fijo del IGME que no estén expresamente excluidos en virtud de contrato de trabajo.

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 retrotrarán al 1 de enero de 1986, salvo la excepción prevista en la disposición adicional segunda.

La duración del Convenio será de dos años, a contar desde el 1 de enero de 1986.

Con efectos de 1 de enero de 1987 serán revisadas necesariamente las cuantías de la tabla salarial del anexo II, y potestativamente aquellas otras materias que fuesen objeto de acuerdo entre las partes.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.*-Las partes firmantes del Convenio 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 prorrogado tácitamente de año en año, excepto la tabla salarial del anexo II, que será necesariamente objeto de negociación para cada período anual (enero-diciembre).

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º *Norma general.*-Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección del IGME y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas del mismo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, y con el 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 Colectivo.

Los trabajadores, dentro de su unidad, tendrán:

a) El derecho a una distribución equitativa del trabajo propio de su nivel y funciones.

b) 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. 7.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. 8.º *Movilidad geográfica.*-La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no implique cambio de residencia 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. 9.º *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 III

Provisión de vacantes, contratación e ingresos

Art. 10. *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. 11. *Procedimiento.*-Las vacantes producidas en la plantilla laboral fija y las plazas de nueva creación de esta misma naturaleza se proveerán en turnos de traslado, de ascenso y libre.

Art. 12. *Publicación de vacantes.*-Las vacantes serán publicadas dentro de los treinta 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 periodo de adaptación previsto en el artículo 15.

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. 13. Turno de traslado.—Para tomar parte en el turno de traslado será requisito indispensable que el trabajador haya permanecido dos años como mínimo en el nivel que posea en el momento de cursar la solicitud.

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 14.

A efectos de traslado, dentro de las circunstancias personales, se valorarán las siguientes:

- La previa residencia obligada del cónyuge.
- La necesidad de rehabilitación sanitaria del trabajador y sus familiares, dentro del primer grado de consanguinidad o asimilado.

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

Art. 14. Turno de ascenso.—Las vacantes no cubiertas en turno de traslado se proveerán en turno de ascenso.

Podrán acogerse al turno de ascenso todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior en nivel y, asimismo, los trabajadores con más de diez años de antigüedad en el IGME o cinco en su nivel, cualquiera que sea su categoría. No obstante lo anterior, a las vacantes de puestos de niveles 1 y 2 podrán optar los trabajadores que reúnan la titulación adecuada y tengan más de tres años de antigüedad en el IGME.

El plazo de presentación de instancias será de quince días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria.

1. La selección de 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 pretenda, 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 y Encargado, 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 Metalogena, Microsonda y Geocronología.
- C. Geotecnia y Rocas Industriales.
- D. Minerología y Preparación Mecánica.

Grupo VII: Sondeos y aforos.

Departamentos:

- A. Sondeos.
- B. Aforos y tratamientos especiales.

Grupo VIII: Prospección.

Departamentos:

- A. Prospección Geofísica.
- B. Prospección Geoquímica.
- C. Prospección Geológica.

Grupo IX: Talleres, Parque de Vehículos y Maquinaria.

Departamentos:

- A. Talleres.
- B. Parque de Vehículos y Maquinaria.

Grupo X: Mantenimiento.

Departamentos:

- A. Carpintería, Cerrajería y Albañilería.
- B. Calefacción, Aire Acondicionado, Fontanería, Electricidad y Electrónica.

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 concederse en ningún caso más de diez días al año, cualquiera que sea el número de pruebas a que se presenten o estudios que se encuentren 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 de los siguientes conceptos:

- a) Circunstancias personales (10 por 100 de los puntos).
- b) Méritos académicos o de formación (20 por 100 de los puntos).
- c) Méritos profesionales (50 por 100 de los puntos).
- d) Cualificaciones específicas para el puesto de trabajo (20 por 100 de los puntos).

La Comisión Paritaria procederá a la determinación de los baremos aplicables en la valoración de los conceptos anteriores, con la adecuada distribución entre los puestos de personal titulado y no titulado.

Calificación: En caso de empate se resolverá a favor del candidato con mayor puntuación por la suma de méritos académicos y profesionales.

De persistir el empate, decidirá el voto del 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, así como la de 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 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 veinte 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 concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 20 de la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio de 1958.

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. 15. *Periodo de adaptación.*—En cualquier caso, el trabajador que cubra una vacante en turno de traslado o de ascenso deberá cumplir un periodo 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 debe 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo de adaptación toda la información necesaria para el desempeño correcto de su función.

Art. 16. *Turno libre.*—1. Las vacantes que no resulten cubiertas en turno de ascenso se publicarán para su provisión en turno libre, formando parte de la oferta anual de empleo público de la Administración del Estado. Conforme a la misma, el personal de nuevo ingreso será seleccionado según lo dispuesto en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al Servicio de la Administración del Estado.

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:

- a) Circunstancias personales: 10 por 100 de la puntuación total.
- b) Méritos académicos: 20 por 100 de la puntuación total.
- c) Méritos profesionales: 50 por 100 de la puntuación total.

El 20 por 100 restante, hasta completar el 100 por 100 de los puntos, se imputará a méritos diferentes a los ya indicados y que respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos, en función de las características del puesto de trabajo que trate de cubrirse.

2. El Tribunal se constituirá y regirá por lo establecido al efecto en el artículo 14 de este Convenio, salvo lo dispuesto o que pueda disponerse con carácter general.

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 los trabajadores se considerará provisional durante los periodos de pruebas siguientes:

- a) Personal técnico titulado: Cuatro meses.
- b) Personal cualificado: Dos meses.
- c) Personal no cualificado: Quince días.

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

Art. 17. *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 veinte días naturales siguientes al anuncio de la convocatoria.

La incorporación al puesto de trabajo se realizará dentro de los veinte días naturales 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. 18. *Incompatibilidades.*—1. Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

3. La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada serán consideradas como falta muy grave, en aplicación del régimen disciplinario del Convenio, en cuya cláusula se integran tales faltas y sanciones, según corresponda.

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 la que prestarán sus servicios, función a desempeñar y condiciones del contrato a efectos de que, de estimario necesario, informe a la Dirección del IGME, en el plazo de cinco días, sobre los extremos que considere oportunos.

El salario por todos los 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 IV

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 o modificación 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 distribuir 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, sustituyéndoles por otros tantos puestos de nivel inferior, previo informe del Comité de Empresa.

Art. 21. *Registro de 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:

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

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

1. Nombre y apellidos.
2. Categoría profesional.
3. Fecha de nombramiento en la categoría.
4. Fecha de ingreso en el grupo.
5. Situación laboral.
6. Número de orden derivado de la antigüedad en la categoría. En caso de igualdad prevalecerá, por este orden, la antigüedad en el grupo y la fecha de nacimiento.

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 serán publicados en los tablones de anuncios de la sede central del IGME y remitidos 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 constatación 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 individualmente la revisión de su clasificación ante la Dirección Provincial de Trabajo.

Art. 22. *Clasificación profesional del personal y niveles retributivos del salario base.*-1. La clasificación del personal deberá realizarse dentro de las categorías, grupos y niveles que figuran en este artículo.

Las categorías profesionales contenidas en el presente Convenio no presuponen obligación de su cobertura total, si, a juicio del órgano administrativo correspondiente, la necesidad y volumen de trabajo de los servicios no lo requieren.

2. Los grupos profesionales, especializados y sus correspondientes niveles retributivos del salario base, son los que se relacionan a continuación

| | Nivel |
|---|-------|
| 2.1 Grupo I. Personal Titulado: | |
| 2.1.1 Titulado Superior | 1 |
| 2.1.2 Titulado de Grado medio | 2 |
| 2.2 Grupo II. Personal de Informática: | |
| 2.2.1 Técnico de Sistemas | 1 |
| 2.2.2 Analista Informático | 1 |
| 2.2.3 Analista-Programador | 2 |
| 2.2.4 Programador | 3 |
| 2.2.5 Operador de ordenador | 4 |
| 2.2.6 Operador de consola/periférico | 5 |
| 2.2.7 Monitor de grabación | 5 |
| 2.2.8 Auxiliar de grabación | 6 |
| 2.2.9 Codificador | 6 |
| 2.3 Grupo III. Personal Administrativo: | |
| 2.3.1 Oficial de Primera | 4 |
| 2.3.2 Oficial de Segunda | 5 |
| 2.3.3 Auxiliar | 6 |
| 2.4 Grupo IV. Delineación: | |
| 2.4.1 Delineante Superior | 3 |
| 2.4.2 Delineante de Primera | 4 |
| 2.4.3 Delineante de Segunda | 5 |
| 2.4.4 Calcador | 6 |
| 2.5 Grupo V. Documentación: | |
| 2.5.1 Documentalista | 4 |
| 2.5.2 Clasificador | 5 |
| 2.5.3 Recepcionista de Documentación | 6 |
| 2.5.4 Oficial segunda de Reprografía | 6 |
| 2.6 Grupo VI. Laboratorios: | |
| 2.6.1 Encargado general | 3 |
| 2.6.2 Encargado | 3 |
| 2.6.3 Maestro | 4 |
| 2.6.4 Oficial de primera (Analista) | 5 |
| 2.6.5 Oficial de segunda (Auxiliar) | 6 |
| 2.6.6 Mozo | 8 |
| 2.7 Grupo VII. Sondeos y Aforos: | |
| 2.7.1 Encargado general (común a los grupos VII, VIII y IX) | 3 |
| 2.7.2 Encargado | 3 |
| 2.7.3 Maestro | 4 |
| 2.7.4 Oficial de primera | 5 |
| 2.7.5 Oficial de segunda | 6 |
| 2.7.6 Peón | 8 |
| 2.8 Grupo VIII. Prospección: | |
| 2.8.1 Encargado general (común a los grupos VII, VIII y IX) | 3 |
| 2.8.2 Encargado | 3 |
| 2.8.3 Maestro | 4 |
| 2.8.4 Oficial de primera | 5 |
| 2.8.5 Oficial de segunda | 6 |
| 2.8.6 Peón | 8 |

| | Nivel |
|---|-------|
| 2.9 Grupo IX. Talleres, parque de vehículos y maquinaria: | |
| 2.9.1 Encargado general (común a los grupos VII, VIII y IX) | 3 |
| 2.9.2 Encargado | 3 |
| 2.9.3 Maestro | 4 |
| 2.9.4 Oficial de primera | 5 |
| 2.9.5 Oficial de segunda | 6 |
| 2.9.6 Peón | 8 |
| 2.10 Grupo X. Mantenimiento: | |
| 2.10.1 Encargado | 3 |
| 2.10.2 Maestro | 4 |
| 2.10.3 Oficial de primera | 5 |
| 2.10.4 Oficial de segunda | 6 |
| 2.10.5 Telefonista | 7 |
| 2.10.6 Ordenanza | 7 |
| 2.10.7 Vigilante nocturno | 7 |
| 2.10.8 Peón | 8 |
| 2.10.9 Limpiadora | 8 |

En el anexo I se detallan las definiciones funcionales de todas las categorías profesionales anteriores.

Se tratará de adecuar permanentemente 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 y operaciones les señalen sus superiores, dentro de los cometidos generales de su competencia profesional.

El IGME podrá encomendarle 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 periodo 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 precisará 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 V

Jornada y horario de trabajo

Art. 25. *Jornada máxima.*-La jornada máxima de trabajo será de cuarenta horas semanales o de mil ochocientos veintiséis en cómputo anual.

Art. 26. *Horario ordinario.*-El horario ordinario de trabajo será, en tiempo flexible, de ocho a diecinueve horas, siendo obligatorio cumplir un periodo de coincidencia de nueve a catorce horas. Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo por un periodo de veinte minutos, computable como de trabajo efectivo, que sólo podrá utilizarse entre las nueve treinta y las doce treinta horas.

Art. 27. *Jornada semanal y normal.*-La jornada normal, en cómputo semanal, será de treinta y siete horas y treinta minutos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.2 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal normal, 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 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 el 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 fracción de carácter fijo del complemento de disponibilidad establecido en el artículo 51.

Art. 28. *Jornadas especiales.*—Los trabajadores que desempeñen en labores de campo un 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 27, 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. 29. *Horarios especiales.*—Los trabajadores que realicen labores de campo, el personal de mantenimiento, los Vigilantes nocturnos y el personal afecto a Tres Cantos deberán ajustar su horario diario a las necesidades del servicio, fijándose éste con conocimiento del Comité de Empresa.

CAPITULO VI

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 30. 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 de que dichos cursos se adapten, en la mayor medida posible, a las pruebas de aptitud previstas en el apartado 1.1 del artículo 14.

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 de 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 14, bien como mérito preferente, con puntuación no superior a dos puntos, a efectos 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 periodo 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 VII

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 periodo 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, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda 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, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. 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 unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 24 y 31 de diciembre.

CAPITULO VIII

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 34. 1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 58 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 o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

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 de nacimiento de éste, casos estos 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 viniera disfrutando.

3. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o simibgar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Organismo.

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

5. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

6. La petición de excedencia voluntaria deberá formularse por escrito, expresando la causa en que se funda, resolviéndose por la Dirección en el 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 IX

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 35. *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.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan promover la aplicación de las directrices contenidas en el capítulo X del Acuerdo Marco (Resolución de 31 de enero de 1986).

Art. 36. *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:

a) 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 de oficina.

b) La inspección y control de los planes y programas y el cumplimiento de la normativa legal vigente o condiciones pactadas.

c) La vigilancia de la dotación y uso por los trabajadores de los medios protectores establecidos por la legislación vigente.

Art. 37. El IGME gestionará anualmente el reconocimiento médico de los trabajadores por los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

CAPITULO X

Régimen disciplinaria, premios y sanciones

Art. 38. *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 Resolución.

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 no corriente o normal, 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 estudios 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 los 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 ascenso.

Art. 39. *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 artículo.

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:

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

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

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

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 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 debido 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 y 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.
- b.15 Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

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 incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- c.7 La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

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 días a un mes.
Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
Inhabilitación para el ascenso por un período 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. 40. *Procedimiento.*—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, al Comité de Empresa y a la Secretaría General.

2. Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección de 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 presupuesto 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 le dará traslado de la propuesta que haya 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 quince 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 cinco 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. 41. *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 o preliminar del que pueda instruirse, 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. 42. *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 XI

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.*—De conformidad con el Acuerdo Marco vigente, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado en la siguiente forma:

- A) Salario legal:
1. Salario base.
 2. Complementos salariales:
 - 2.1 Antigüedad.
 - 2.2 Ad personam.
 - 2.3 Pagas extraordinarias.
 - 2.4 Plus de capacitación.
 - 2.5 De puesto de trabajo:
 - a) Por conducción adicional de vehículos pesados.
 - b) Disponibilidad.
 - c) Turnicidad.
- B) Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.

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.*—Se fija con carácter general un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija, en las cuantías establecidas en la tabla salarial (anexo II), que se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos. Este sistema será de aplicación para los trienios cumplidos a partir del 1 de enero de 1986.

Las cantidades que a 31 de diciembre de 1985 viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías, y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

En todo caso, las cuantías devengadas por el concepto de antigüedad quedarán limitadas por los porcentajes establecidos en el artículo 25.2 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 de 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. *Ad personam.*—Percibirán este complemento los trabajadores relacionados en el anexo III, a fin de garantizar el respeto a las condiciones más beneficiosas que corresponden a los mismos, tras la reestructuración de las remuneraciones establecidas en el presente Convenio.

Este complemento tiene el carácter de absorbible con cargo a futuros incrementos salariales.

La absorción se realizará aplicando una reducción anual por quintas partes iguales a partir del ejercicio de 1987.

Dicha reducción se atemperará en la medida pertinente para el supuesto de que su aplicación supusiera una absorción superior al 50 por 100 del incremento imputable, en virtud de sucesivos Convenios Colectivos, a las diversas categorías de los trabajadores acogidos a este complemento.

Art. 49. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

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

Art. 50. *Plus de capacitación.*—Se mantiene este complemento para los puestos de Encargado general y de Telefonista, con arreglo a las cuantías que se recogen en la tabla salarial del anexo II.

Se mantiene asimismo para aquellos puestos de grupo profesional I que, de acuerdo con el Convenio precedente, tenían reconocido Complemento de Titulación o Capacitación de niveles A o B en el caso de los titulados superiores, y de nivel A en el de los titulados medios.

La asignación del Plus de Capacitación para los trabajadores del citado grupo profesional 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. Ficha 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 de grado medio conforme a la puntuación que alcancen 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 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 este plus 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: 19 complementos.
 - Nivel B: 18 complementos.
- Titulados de grado medio:
- Nivel A: 7 complementos.

Art. 51. *Complementos de puesto de trabajo.*—Son aquellos que debe percibir el trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo que comporten concepción distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable. Dichos complementos serán los siguientes:

1. Por conducción adicional de vehículos pesados.—Los Oficiales de segunda destinados en equipos de sondeos y afloros 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.

2. Disponibilidad horaria.—Se compone de dos fracciones:

- A) De carácter fijo.—Aplicable a los trabajadores de los grupos de Sondeos y de Prospección y a los conductores del grupo IX que

habitualmente realicen labores de campo, quedando atribuida a la Comisión Paritaria la aprobación de la relación nominal de dichos trabajadores. Obedece su reconocimiento a que las tareas a desempeñar por los trabajadores en cuestión han de ser realizadas 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. Este complemento se devengará durante once mensualidades, en las cuantías señaladas en el anexo II, de acuerdo con las peculiaridades de 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 fracción de carácter fijo.

b) En función de días de salida.-Tendrán derecho a la percepción de esta fracción del complemento todos los trabajadores del IGME, cualquiera que sea su grupo profesional, que en 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.

La cuantía global de esta fracción del complemento se fija en la cantidad máxima de 3.082.396 pesetas, procedente de la antigua prima de disponibilidad aplicable en el año 1985.

c) El complemento de disponibilidad horaria se devengará durante once meses al año, en las cuantías establecidas para las respectivas fracciones en la tabla salarial del anexo II.

3. Turnicidad: Aplicable exclusivamente al personal del grupo de Aforos, por la prestación de sus servicios en régimen de turnos. Estará constituido por una cuantía fija, y su percepción será incompatible con la del plus de nocturnidad, percibiéndose en once mensualidades al año.

Art. 52. *Horas extraordinarias*.-Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del salario hora, calculado con arreglo al siguiente módulo:

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{salario base anual} + \text{antigüedad}}{1.826}$$

Art. 53. *Indemnizaciones y suplidos*.-1. Estarán regulados por el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, sobre indemnizaciones, por razón de servicio, y demás normas dictadas para su desarrollo, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas.

Los trabajadores con niveles retributivos 1 y 2 del presente Convenio se considerarán incluidos en el grupo 2.º del anexo I del citado Real Decreto. Los trabajadores con niveles 3, 4 y 5, lo estarán en el grupo 3.º y los restantes trabajadores en el grupo cuarto del mismo anexo.

2. Para los servicios en territorio nacional de duración superior a un mes se percibirán las indemnizaciones de residencia eventual previstas en el artículo 9.º, 2, del citado Real Decreto, con arreglo a los siguientes porcentajes sobre el importe de las dietas enteras:

2.1 Servicios entre un mes y tres meses:

Grupo 2.º: 75 por 100.
Grupo 3.º: 65 por 100.
Grupo 4.º: 75 por 100.

2.2 Servicios de más de tres meses:

Grupo 2.º: 70 por 100.
Grupo 3.º: 60 por 100.
Grupo 4.º: 72 por 100.

3. A efectos de la aplicación del anterior apartado 2, se considerará que forman parte de un mismo servicio los desplazamientos efectuados con ocasión de una misma campaña de trabajos, aunque estos se extiendan sucesivamente a diversas zonas, a condición de que guarden la posibilidad geográfica y la continuidad temporal necesarias para estimar el carácter unitario de dichos trabajos. Las dudas que pudieran suscitarse sobre este particular serán resueltas por la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio del Convenio, tratando de establecer la

misma regulación para todas aquellas situaciones que, no obstante la diversidad de los trabajos de campo que se realizan en el IGME, respondan a características o circunstancias similares.

4. El personal de los grupos profesionales de sondeos y aforos y de prospección, cuyos cometidos, por su propia naturaleza, han de ser desarrollados permanentemente en trabajos de campo, no precisarán de ordenes individualizadas de viaje para cada desplazamiento, bastando su inclusión en los programas mensuales o semanales de trabajo que se disponga para cada equipo por el Jefe de la Unidad correspondiente, con la conformidad de la Subdirección General de la que ésta dependa.

5. Si durante el cumplimiento de una comisión de servicio el trabajador fuese dado de baja por enfermedad, tendrá derecho a percibir dieta si permanece en el alojamiento que estuviere 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 el establecimiento sanitario o llegada a aquél.

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 concurren.

6. Los gastos de viaje se registrarán por lo dispuesto en el artículo 16 del Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, y normas que lo desarrollan.

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.

Art. 54. *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 los gastos de viaje del trabajador y la indemnización de residencia eventual correspondiente 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 viajes, cuyos gastos correrán a cargo del IGME.

Art. 55. *Traslados*.-1. Se entiende por traslado la afectación del trabajador con carácter permanente y por tiempo indefinido, a cualquier otra ciudad, oficina o Centro de trabajo dependiente del IGME, situado en localidad distinta a la de su residencia oficial. En tanto que en dichos Centros de trabajo se desarrollen de manera continuada actividades relacionadas con las competencias propias del Organismo, se considerarán los mismos incursos en las prevenciones de este artículo, aun cuando su financiación o mantenimiento se realicen concargo a los presupuestos de estudios o proyectos determinados.

No tendrán la consideración de traslados las provisiones de puestos vacantes que se realicen de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV de este Convenio.

2. La facultad de realizar traslados por necesidades de 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 serán 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.

3. 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 todos los gastos que conlleve el desplazamiento del trabajador y de las personas a su cargo y los de mudanza de enseres, así como una indemnización de tres mensualidades de su salario íntegro, 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 tendrá 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.

4. El personal de los grupos profesionales VII y VIII, sondeos y aforos, prospección y Conductores del grupo IX que desempeñan sus servicios en unidades de trabajo móviles e itinerantes no se halla comprendido en las previsiones del presente artículo, ni del anterior.

5. Los traslados 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. 56. *Prendas 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 prendas 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. 57. *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. 58. *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», con el carácter de absorbible según se establece en el artículo 48 de este Convenio.

CAPITULO XII

Fomento del empleo

Art. 59. *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 III 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 XIII

Asistencia y acción social

Art. 60. *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 el 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. 61. *Actividades sociales.*—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 si los créditos de su presupuesto así lo permiten, colaborará a su financiación mediante la concesión de las subvenciones oportunas.

CAPITULO XIV

Representación colectiva

Art. 62. *Derecho de representación colectiva del personal laboral.*—En la regulación de este derecho serán de aplicación las normas recogidas en el epígrafe XVI del Acuerdo Marco vigente («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero de 1986).

Art. 63. *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.

El IGME habilitará un local para su utilización por el Comité de Empresa adecuado al número de miembros del mismo.

Art. 64. *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. 65. *Comunicaciones.*—El IGME pondrá a disposición del Comité de Empresa tantos tabloneros de anuncios como plantas 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. 66. *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 el orden de traslado en cualquier otro supuesto.

Art. 67. *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. 68. *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. 69. *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. 70. *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. 71. *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. 72. *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:

- 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.
- Recibir información con la misma periodicidad sobre los planes de creación de empleo por parte del IGME, sea éste de carácter fijo o temporal.
- Ser informado de todas las sanciones impuestas al personal laboral.
- Conocer los modelos de contrato fijo o temporal.
- 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.
- 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 de la Seguridad Social.
- 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.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre:
 - El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de la Seguridad Social y de empleo.
 - De las condiciones de seguridad e higiene.
- Participar en las condiciones que se determinen por convenio en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores y sus familias.
- Colaborar con el IGME en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- El IGME subvencionará 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.
- 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. 73. *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 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 el local del Comité de Empresa, junto con éste, así como particular 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.

CAPITULO XV

Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio

Art. 74. *Cumplimiento de las condiciones pactadas y paz social.*—1. Queda expresamente convenido por ambas partes que durante la vigencia del presente Convenio no se producirá conflictividad laboral ni social alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

2. Como órgano de interpretación, vigilancia y estudio 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, Vigilancia y Estudio del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos autónomos y de la Administración de la Seguridad Social (en adelante Acuerdo Marco) sobre aquellas cuestiones que considere oportuno a efectos de mejor resolver los asuntos propios de su competencia.

3. 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.

4. Caso de que no llegasen a un acuerdo en el seno de la Comisión, las partes deberán solicitar de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del Acuerdo Marco la designación de un mediador imparcial, el cual deberá emitir dictamen en plazo no superior a veinte días hábiles, contados desde la 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.

5. De los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria se levantará acta y serán observados por ambas partes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Los efectos económicos de la presente revisión se retrotraerán al 1 de enero de 1986, y se harán efectivas en el plazo máximo de un mes a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Segunda.—El régimen y cuantía de las dietas establecidas en el artículo 53 tendrán efectividad para aquellas comisiones de servicio que den comienzo a partir del día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» y, en cualquier caso, para las que se inicien a partir del 1 de enero de 1987.

Todos los demás servicios iniciados con anterioridad a dichas fechas serán indemnizados conforme al sistema y a los importes regulados en la revisión para 1985 del anterior Convenio Colectivo del IGME, aplicándose a dichos importes un incremento del 7,2 por 100, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1986, y practicándose al respecto las correspondientes liquidaciones de atrasos por diferencias.

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. Técnico de sistemas.-Es el trabajador que, estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, será el responsable de todo el lógico básico implantado en el sistema y de la coordinación, optimización y utilización de los recursos de todo tipo asignados a su área. Asumirá el control directo de las tareas de producción, explotación y mantenimiento del sistema físico.

2. Analista informático.-Es el trabajador que, estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, realiza el análisis de los proyectos informáticos, llevando a cabo alguna de las siguientes misiones: Desarrollo, mantenimiento y documentación de las aplicaciones, formación y perfeccionamiento de los usuarios en el ámbito de las aplicaciones, asesoría y soporte técnico, mantenimiento y actualización de la biblioteca de programas e investigación aplicada al desarrollo de los proyectos informáticos.

3. Analista-Programador.-Es el trabajador que, estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, realiza las tareas de análisis no reservadas al Analista informático, desarrolla, mantiene y documenta los programas adecuados a las especificaciones técnicas derivadas del análisis y realiza las pruebas que garanticen la adecuación de los mismos.

4. Programador.-Es el trabajador que, estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, se encarga de estudiar las aplicaciones definidas por los Analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador.

Será específicamente responsable de estructurar los programas, redactarlos en el lenguaje de programación adecuado, realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos, ponerlos a punto hasta conseguir su normal funcionamiento y documentarlos.

5. Operador de ordenador.-Es el trabajador que, estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, está encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador e interpreta y desarrolla las órdenes recogidas para su explotación correcta y controla la salida de los trabajos.

6. Operador de consola/periférico.-Es el trabajador que, estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, realiza las tareas de manejo, control y mantenimiento no especializado del sistema físico con sus periféricos.

7. Monitor de grabación.-Es el trabajador que, estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, se encarga de la recepción de la información para grabación, su distribución, creación de pantallas de entrada de datos y transcripción de la información a los soportes adecuados para su tratamiento por el sistema, guiando a los auxiliares de grabación y codificadores en su trabajo.

8. Auxiliar de grabación.-Es el trabajador que, estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, realiza la transcripción de la información a los soportes adecuados para su tratamiento en el sistema.

9. Codificador.-Es el trabajador que, estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, se encarga de la transcripción de la información a los cuestionarios de grabación y de la introducción directa de transacciones a los terminales de entrada de datos.

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, traduciéndolas directa y correctamente con 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, traduciéndolas 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. Delineantes de primera.-Es el trabajador que, bajo las órdenes de un titulado o del Jefe, 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 calador, 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. Calador.-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. Asimismo realizará las fotocopias de la documentación que le sean demandadas.

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, así como el manejo correcto de las máquinas reproductoras usuales.

4. **Oficial segunda de reprografía.**—Es el operario con los conocimientos necesarios para el correcto manejo de las máquinas reproductoras de documentos y pianos. 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 desempeñados 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 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 funcio-

nes 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 de 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. Sondceos y aforos, y grupo VIII. Prospección.

1. **Encargado general.**—El puesto de trabajo es común a todos los grupos VII, VIII y IX. 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, VIII y IX, 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) 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.**—Puesto común a los grupos VII, VIII y IX. 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.**—Puesto común a los grupos VII y IX. 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 aforos 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 encomiendan.

4. Oficial de primera.—Puesto común a los grupos VII y IX es el operario que, dependiendo del Maestro o Encargado correspondiente, además de los conocimientos de Oficial de segunda, 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 primera 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 primera destinado a trabajos de sondeos, además de los conocimientos del Oficial de segunda, 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 maquinaria y aparatos que maneja, teniendo una buena base mecánica y eléctrica y conocimientos de soldadura autógena y eléctrica, así como de desarrollo de pozos.

El Oficial de primera destinado a labores de prospección, además de los conocimientos del Oficial de segunda, 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 primera 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 primera destinado a trabajos de aforos, además de los conocimientos del Oficial de segunda, 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. Oficiales de segunda.—Puesto común a los grupos VII y IX. 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 aforos poseerá conocimientos elementales de mecánica y electricidad y manejo de equipos sencillos de bombeo del parque del IGME.

6. Peón.—Puesto común a los grupos VII y VIII. 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 IX. Talleres, parques de vehículos y maquinaria.

1. Encargado general.—El puesto de trabajo es común a todos los grupos VII, VIII y IX. 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 aquel cuyo trabajo consista en la conducción de vehículos para los que es precisa 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 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 X. 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.

2. 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. Deberá tener conocimientos de seguridad e higiene, prevención de accidentes y primeros auxilios.

El Maestro destinado a mantenimiento conocerá el manejo de todas las máquinas de mecanizado y reparación, así como de las 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.

3. Oficial de primera.-Es el operario que, dependiendo del Maestro o Encargado correspondiente, además de los conociemien-

tos del Oficial de segunda, deberá saber hacer resúmenes de gastos de obra, servicio y reparaciones y rellenar los partes del control, siendo el responsable directo ante su Jefe inmediato del equipo, material y personal a él encomendado. Poseerá un larga práctica del oficio adquirido. Todos los Oficiales de primera 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 segunda.-Es el operario que, bajo las dependencias del Oficial de primera 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. 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.

7. 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.

8. Limpador/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 primera y Oficiales de segunda de este grupo quedarán encuadrados en los servicios de mantenimiento siguientes:

- Carpintería, cerrajería y albañilería.
- 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 | Trienio | Plus capacitación | | Cond. veh. pes. (1) | Turnicidad (1) | Compl. disponibilidad (1) según días | | | |
|-------|--|---------|---------|-------------------|-------|---------------------|----------------|--------------------------------------|---------|---------|-------|
| | | | | A | B | | | Fijo | + 180 d | + 120 d | +60 d |
| 1 | Titulado Superior. Técnico de Sistemas. Analista Informativo. | 128.828 | 2.500 | 8.614 | 4.326 | - | - | - | - | 6.186 | 3.093 |
| 2 | Titulado Grado Medio. Analista-Programador. | 116.158 | 2.400 | 4.288 | - | - | - | - | - | 6.186 | 3.093 |
| 3 | Encargado general. Encargado Programador. Delineante Superior. | 109.888 | 2.150 | 3.216 (2) | - | - | - | 5.000 | 7.422 | 4.949 | 2.474 |
| 4 | Maestro. Operador Ordenador. Oficial 1.º administrativo. Delineante 1.º Documentalista. | 99.679 | 2.100 | - | - | - | 20.000 (5) | 5.000 | 7.422 | 4.949 | 2.474 |
| 5 | Oficial 1.º de Oficio. Operador consola/perf. Monitor Grb. Oficial 2.º administrativo. Delineante 2.º Clasificador. | 91.004 | 2.000 | - | - | - | 20.000 (5) | 5.000 | 7.422 | 4.949 | 2.474 |
| 6 | Oficial 2.º de Oficio. Aux. Grb. Codificador. Aux. administrativo. Calcador. Recepcionista doc. Oficial 2.º Reprografía. | 82.874 | 2.000 | - | - | 2.000 (4) | 20.000 (5) | 5.000 | 7.422 | 4.949 | 2.474 |
| 7 | Telefonista. Vigilante nocturno. Ordenanza. | 64.682 | 2.000 | 3.666 (3) | - | - | - | - | - | - | - |
| 8 | Peón. Limpiadora. | 58.172 | 2.000 | - | - | - | - | - | - | - | - |

- Se devengarán en once mensualidades.
- Aplicable exclusivamente para los Encargados generales.
- Aplicable exclusivamente para el puesto de Telefonista.
- Aplicable exclusivamente a los trabajadores incluidos en el artículo 51.1.
- Aplicable exclusivamente al personal de Afors.

ANEXO III

Relación nominal de trabajadores con complemento «ad personam»

| Nombre y apellidos | Cuantía mensual |
|---------------------------------|-----------------|
| Tiburcio Albarado Rey..... | 16.674 |
| Manuel Jarilla Charavias..... | 16.674 |
| Angel Ortiz Sánchez..... | 16.674 |
| Marcial Paniagua Fernández..... | 16.674 |
| José Antonio Suárez Ruiz..... | 9.075 |

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

4734 *ORDEN de 23 de enero de 1987 por la que se dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 44.344, interpuesto por don Aurelio Fernández Álvarez.*

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado por la Audiencia Nacional, con fecha 25 de noviembre de 1985, sentencia en el recurso contencioso-administrativo número 44.344, interpuesto por don Aurelio Fernández Álvarez, sobre sanción de multa; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Estimamos el recurso 44.344, interpuesto contra Resolución del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, de 14 de octubre de 1983, debiendo revocar como revocamos el mencionado acuerdo por no ser conformes a derecho al haber caducado el expediente, sin mención sobre costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia, que ha sido apelada por el Abogado del Estado y admitida por el Tribunal Supremo en un solo efecto.

Madrid, 23 de enero de 1987.-P. D. (Orden de 29 de marzo de 1982), el Director general de Servicios, Felipe García Ortiz.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

4735 *ORDEN de 18 de febrero de 1987 por la que se establece la posibilidad de conceder la protección para obtenciones vegetales cuyos obtentores o causahabientes sean personas naturales o jurídicas con domicilio o residencia en la República de Irlanda.*

La Ley 12/1975, de 12 de marzo, de Protección de Obtenciones Vegetales, en sus artículos 10 y 16, así como el Real Decreto 1674/1977, de 10 de junio, por el que se aprobó el Reglamento General sobre Protección de Obtenciones Vegetales en sus artículos 10 y 16, establecen la posibilidad de que los obtentores extranjeros gocen de iguales derechos que los obtentores nacionales, siempre que la legislación de su país aplique el principio de reciprocidad, o que otros convenios internacionales suscritos por España así lo establezcan. El mencionado Reglamento estableció que la Comisión de Protección de Obtenciones Vegetales, elevaría las propuestas necesarias para que se dicten las disposiciones precisas en las que se establezcan las reciprocidades citadas.

Habiéndose presentado varias solicitudes de título de Obtención Vegetal para variedades obtenidas por Entidades irlandesas, tras haberse estudiado la legislación de aplicación en la República de Irlanda, se ha podido constatar que los obtentores españoles pueden percibir la protección de obtenciones vegetales establecida en el citado Estado.

A propuesta de la Comisión de Protección de Obtenciones Vegetales,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Unico.-Podrán emitirse títulos de Obtención Vegetal para variedades cuyos obtentores o causahabientes sean personas naturales o jurídicas con domicilio o residencia en la República de Irlanda.

Para ello se precisará que esté establecida la protección de obtenciones vegetales para la especie correspondiente en España y la República de Irlanda, así como que se cumpla todo lo establecido en la Ley 12/1975, de Protección de Obtenciones Vegetales y la normativa que la desarrolla.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 18 de febrero de 1987.

ROMERO HERRERA

Ilmo. Sr. Director general de la Producción Agraria.

4736 *RESOLUCION de 27 de enero de 1987, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se concede la homologación a la estructura de protección marca «Same», modelo T 35 A, tipo bastidor con visera, válida para los tractores que se citan.*

A solicitud de «Same Ibérica, Sociedad Anónima», y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979,

1. Esta Dirección General concede y hace pública la homologación a la estructura de protección marca «Same», modelo T 35 A, tipo bastidor con visera, válida para los tractores:

Marca: «Same». Modelo: Explorer 70 DT. Versión: 4RM.
Marca: «Same». Modelo: Explorer 70 VDT. Versión: 4RM.
Marca: «Same». Modelo: Explorer 70. Versión: 2RM.

2. El número de homologación asignado a la estructura es EP1/8703.a (3).

3. Las pruebas de resistencia han sido realizadas, según el código OCDE método dinámico por la Estación del I.I.A. de Milán (Italia) y las verificaciones preceptivas, por la Estación de Mecánica Agrícola.

4. Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente homologación para otros tractores, sólo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado, al respecto, en la Orden mencionada.

Madrid, 27 de enero de 1987.-El Director general, Julio Blanco Gómez.

4737 *RESOLUCION de 27 de enero de 1987, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se concede la homologación a la estructura de protección marca «Same», modelo T 48, tipo bastidor, válida para los tractores que se citan.*

A solicitud de «Same Ibérica, Sociedad Anónima», «Auto Remolques Barcelona, Sociedad Anónima», y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979,

1. Esta Dirección General concede y hace pública la homologación a la estructura de protección marca «Same», modelo T 48, tipo bastidor, válida para los tractores:

Marca: «Same». Modelo: Solar 60 DT. Versión: 4RM, aleta alta.
Marca: «Same». Modelo: Solar 60. Versión: 2RM, aleta alta.
Marca: «Lamborghini». Modelo: 660 DT. Versión: 4RM, aleta alta.
Marca: «Lamborghini». Modelo: R 660. Versión: 2RM, aleta alta.

2. El número de homologación asignado a la estructura es EP1/8701.a (4).

3. Las pruebas de resistencia han sido realizadas, según el código OCDE método dinámico por la Estación del I.I.A. de Milán (Italia) y las verificaciones preceptivas, por la Estación de Mecánica Agrícola.

4. Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente homologación para otros tractores, sólo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado, al respecto, en la Orden mencionada.

Madrid, 27 de enero de 1987.-El Director general, Julio Blanco Gómez.