

4. La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del Organismo, o revelar a elementos extraños al mismo datos de reserva obligada.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.
7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
8. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
10. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
11. La comisión de la tercera falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 54. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Secretaría General del CSIC la facultad de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, o por las leves que impliquen suspensión de empleo y sueldo, y a los Directores de los centros e institutos por las demás faltas leves.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario, en el que sea oído el trabajador afectado y el Comité de Empresa. En cualquier caso, el Organismo dará cuenta al Comité de Empresa, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga por falta grave o muy grave.

Art. 55. *Sanciones máximas.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - Traslado forzoso a otra localidad.
  - Despido.

Art. 56. *Prescripción.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 57. *Abuso de autoridad.*—Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por el Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

El trabajador que se considere perjudicado podrá denunciar el hecho a los órganos competentes.

#### DISPOSICION FINAL

Art. 58. *Derecho supletorio.*—Para lo no establecido en el presente Convenio se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes complementarias que lo amplíen.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—En los salarios base, en los complementos y en las pagas extraordinarias contenidos en este Convenio se absorben todas las percepciones salariales que vinieren percibiendo cada uno de los trabajadores con anterioridad a su entrada en vigor, estimadas en conjunto y cómputo anual.

Segunda.—Al personal laboral existente en el Organismo a la entrada en vigor de este Convenio, se le clasificará de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de este Convenio, atendiendo a las funciones que desempeña.

Tercera.—En el término de dos meses desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» a todo el personal sometido al ámbito de este Convenio se le comunicará por escrito la categoría en que ha sido clasificado por la Comisión Paritaria y en base a la documentación ya existente en el Comité de Empresa y en el CSIC. Contra esta clasificación podrá interponerse reclamación en el plazo de quince días, a partir de aquel en que hubiera recibido la notificación.

31084 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto Geográfico Nacional.

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto Geográfico Nacional suscrito el 26 de septiembre de 1983 por los representantes del citado Organismo y de su personal laboral, registro de entrada en este Centro direc-

tivo el día 26 de octubre de 1983, tras las modificaciones introducidas en los artículos 29, 44, 53, 57, 62, 66 y 73 por la Comisión negociadora en su reunión del día 8 de noviembre del mismo año, como consecuencia de las observaciones formuladas por este Centro directivo en escrito de fecha 4 de noviembre, al que se acompaña el informe emitido, en su día, por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley 9/1983, de 13 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 1983; y, en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación de ello a la Comisión negociadora.
- 2.º Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de noviembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

### CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO GEOGRAFICO NACIONAL PARA 1983

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

#### Artículo 1.º Objeto.

El presente Convenio Colectivo se formalizará con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, establecida una nueva estructura retributiva y una definición de funciones acordes con las actividades profesionales que se realizan en el Instituto Geográfico Nacional (en lo sucesivo IGN), para elevar el nivel profesional y económico de los trabajadores y mejorar la productividad del Organismo.

#### Art. 2.º Ambito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo del IGN existentes en la actualidad, así como en todos aquellos que puedan crearse en el futuro.

#### Art. 3.º Ambito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral del IGN (fijo, eventual, temporal, interino, fijo temporada, etc.), que presta servicios actualmente en el Organismo o que puede prestarlos en lo sucesivo mediante una relación jurídica-laboral. La aplicación de esta norma se extenderá a todo el personal laboral antes aludido, aunque hasta la fecha viniera regido por otro reglamento, ordenanza o Convenio Colectivo distinto al presente.

#### Art. 4.º Ambito funcional.

A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como Empresa la Dirección General del Instituto Geográfico Nacional, y como centro de trabajo, aquellas unidades administrativas de las que dependa funcionalmente el personal laboral acogido al presente Convenio.

#### Art. 5.º Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, una vez homologado por los Organismos competentes, el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1983.

La duración de este Convenio será de un año, a contar desde el 1 de enero de 1983.

#### Art. 6.º Denuncia y prórroga.

Las partes firmantes del Convenio lo podrán denunciar con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento como máximo y treinta días como mínimo. Quince días después de su denuncia, los representantes del personal laboral y de la Dirección del IGN deberán comenzar a negociar el nuevo Convenio. Si no existe denuncia en el plazo señalado, el Convenio se considerará prorrogado automáticamente por un año más.

La denuncia se hará por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral.

En caso de prórroga automática, la masa salarial y la tabla salarial se actualizarán, previa discusión en el mes de diciembre, teniendo en cuenta el índice de precios al consumo (IPC).

#### Art. 7.º Comisión paritaria.

Como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, se crea una Comisión Paritaria integrada por cinco representantes del IGN y cinco de los trabajadores de su plantilla laboral fija, designados por el Comité de Empresa.

Esta Comisión se constituirá en el término de quince días siguientes a la entrada en vigor del Convenio; en su reunión

constitutiva, se fijará el programa de trabajo, la frecuencia de las reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Los acuerdos que se adopten quedarán recogidos en el acta de cada reunión y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Informar y proponer la clasificación del personal de nuevo ingreso cuando no esté expresa en las correspondientes pruebas.
2. Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos especiales o niveles.
3. Emitir el informe preceptivo en los expedientes de clasificación profesional.
4. Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
5. Seguir el cumplimiento de lo pactado.
6. Las que se le atribuyan expresamente en este Convenio.
7. Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

#### Art. 8.º Carácter del Convenio.

Tendrán el carácter de condiciones más beneficiosas todas aquellas mejoras de cualquier tipo que los trabajadores (inclusivo al personal) pudieran disfrutar en el momento de entrar en vigor el presente Convenio.

Dichas condiciones se irán homogeneizando en los sucesivos Convenios.

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

- a) Que, apreciadas en su conjunto, resulte más favorable para el trabajador.
- b) Que no vulnere preceptos de derecho necesario absoluto.

El trabajador no podrá renunciar a los derechos que le sean reconocidos en las normas laborales y será nulo todo acto que las ignore o limite.

Cuando se dicten normas generales que mejoren las condiciones, los trabajadores, en Asamblea de centro y, posteriormente, a través de sus representantes, podrán proponer la mejora y modificación de las condiciones laborales establecidas en el presente Convenio, siempre que estas mejoren o contradigan normas de derecho necesario o menoscaben las condiciones más beneficiosas ya adquiridas.

## CAPITULO II

### Plantilla, registro y censo

#### Art. 9.º Plantilla.

La Dirección del IGN y la representación de los trabajadores, a través de la Comisión Paritaria, durante los tres primeros meses de vigencia de este Convenio, formularán las bases de la reclasificación de la plantilla del personal laboral.

El IGN actualizará y publicará, dentro de los tres primeros meses de cada año, la plantilla del personal laboral, sin perjuicio de su ulterior aprobación, por los órganos competentes, de las variaciones habidas en ella.

Cualquier reestructuración futura del IGN deberá respetar el principio de estabilidad en el empleo, base del contrato de trabajo regulado por la normativa vigente.

Cualquier reducción de plantilla deberá ser negociada con el Comité de Empresa y actuará, en primer lugar, sobre las vacantes existentes.

Si resultaren afectadas otras plazas, serán declaradas a extinguir.

#### Art. 10. Registro y censo de personal.

Antes del 15 de febrero de cada año, el IGN publicará:

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

- 1.º Nombre y apellidos.
- 2.º Fecha de nacimiento.
- 3.º Fecha de ingreso en el IGN.
- 4.º Número de orden derivado de la fecha de ingreso en el IGN, en caso de igualdad de fechas, prevalecerá la fecha de nacimiento.
- 5.º Año vencimiento próximo trienio.
- 6.º Titulación o categoría profesional.
- 7.º Situación laboral.

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

- 1.º Nombre y apellidos.
- 2.º Categoría profesional.
- 3.º Fecha de nombramiento.
- 4.º Fecha ingreso en el grupo.
- 5.º Situación laboral.

6.º Número de orden derivado de la antigüedad en la categoría. En caso de igualdad, prevalecerá, por este orden, la antigüedad en la Empresa y el número de registro de personal.

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

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

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

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

## CAPITULO III

### Ingreso, formación y ascensos

#### Art. 11. Norma general.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla se cubrirán con arreglo a tres turnos: Por concursos de traslado, ascenso y nuevo ingreso.

En ellos se seguirá el siguiente orden de prelación:

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

b) El trabajador excedente voluntario podrá ingresar al servicio activo si existiera vacante.

c) Por concurso de ascenso: 1.º mediante concurso de méritos con especial atención a la antigüedad, dentro de la misma especialidad y desde la categoría inmediata inferior, 2.º por prueba selectiva de aptitud entre el resto de personal de los niveles inferiores.

d) Plazas de nuevos ingresos, por pruebas selectivas libres, las cuales determinará el Tribunal correspondiente.

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

#### Art. 12. Provisión de vacantes.

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

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

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

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

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

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

#### Art. 13. Periodos de prueba.

El período de prueba se fija en quince días para los trabajadores sin cualificación profesional, en treinta días para los trabajadores cualificados u oficiales y en dos meses para el personal técnico titulado.

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

#### Art. 14. Formación y promoción profesional.

La Dirección del IGN promoverá la formación educativa y profesional de los trabajadores.

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

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

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

I.1. Derechos.

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

I.2. Beneficios.

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

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

II. Cursos de perfeccionamiento profesional.

II.1. Derechos.

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

III. Cursos de reconversión y capacitación profesional.

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

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

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

Art. 15. Ascensos.

Deseando fomentar ambas partes la posibilidad de promoción profesional y retributiva para los trabajadores del IGN, la Comisión Paritaria, al estudiar la propuesta de nuevas plantillas, procurará el desdoblamiento de las categorías profesionales, graduando sus niveles retributivos de forma que el paso de uno a otro nivel configure una compensación a los servicios prestados y a la dedicación y perfeccionamiento profesional alcanzado.

Art. 16. Trabajos de superior categoría o distinta especialidad.

A) Cuando el trabajador, por conveniencia del IGN, realice trabajos de categoría superior o de la misma categoría pero distinta especialidad a la que tenga atribuida, percibirá, durante el tiempo de prestación de aquellas categoría o especialidad, la retribución a ellas correspondiente; en el caso de cambio de especialidad, se respetará la retribución mayor.

B) Estos trabajos no podrán durar más de tres meses ininterrumpidamente, debiendo el trabajador volver a la función de su anterior categoría o especialidad, o bien ocupar la nueva plaza mediante ascenso o traslado.

C) Para la realización de estos trabajos, así como para los ascensos o traslados comprendidos en el párrafo b), deberá existir informe del Comité de Empresa; en caso de disconformidad, será resuelta por la Comisión Paritaria.

Art. 17. Trabajadores de capacidad disminuida.

El personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial ni profesional. En todo caso deberán agotarse cuantos esfuerzos sean necesarios para conseguir su readaptación.

Art. 18. Titulaciones académicas.

A los trabajadores de toda la plantilla actual, beneficiarios del presente Convenio, no se les podrá exigir titulación académica para el desempeño de su función actual.

CAPITULO IV

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 19. Horario.

1.º El horario será el normal, continuado, que rija con carácter general en la Administración Civil del Estado, implantándose el horario flexible cuando se disponga de los medios adecuados.

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

2.º Aquellos puestos de trabajo que tengan especial penosidad en razón de turnos distintos al normal, fatiga, etc., tendrán los adecuados periodos de descanso. Estos serán establecidos, previo estudio e informe de los Organismos competentes, por la Comisión Paritaria.

En aquellos puestos de trabajo donde, por haber establecido turnos de trabajo, no sea posible el establecimiento del horario flexible se podrá llegar a una reducción de la jornada en un máximo de treinta minutos.

Art. 20. Vacaciones.

Las vacaciones retribuidas serán de un mes durante cada año completo de servicio, o los días que, en proporción, le corresponda, si el tiempo servido fue menor.

Los periodos serán aquellos que rijan para todo el personal del IGN, con el fin de no interrumpir el proceso normal de trabajo de esta Dirección General. Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará el calendario de vacaciones anual.

Art. 21. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y tiempos siguientes:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Las trabajadoras, en el supuesto de parto, tendrán una licencia retribuida de catorce semanas distribuidas a opción de la interesada.
- c) El permiso de lactancia se ajustará a lo dispuesto en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Este permiso se hará extensivo al padre, siempre que lo solicite y justificando que no puede hacer uso de él la madre.
- d) Tres días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Madrid, el plazo será de cinco días.
- e) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) El tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Hasta diez días por asuntos propios al año. Se incluyen en éstos los de preparación de exámenes.
- h) Cualquier permiso o licencia que sea dado por la Subsecretaría para el personal del Departamento.

Art. 22. Permisos sin sueldo.

En caso de necesidad justificada y siempre que las exigencias del servicio no lo impidan de forma notoria, el personal que lleve un año como mínimo de servicios tendrá derecho a un permiso no retribuido, máximo, de un mes al año.

El personal que lleve como mínimo dos años de servicios podrá pedir, en caso de necesidad justificada, permiso sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a tres meses. Estos permisos no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de dos años.

Si la propuesta de resolución fuese negativa en cuanto a la concesión de dichos permisos, deberá ser informada por el Comité de Empresa. En todo caso, si los motivos aducidos para la solicitud de dichos permisos fuesen los estudios, será preceptiva su concesión.

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico o mental, cualquiera que sea su edad, que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo, en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Este permiso se hará extensivo al padre o a la madre, si alguno de los dos no lo disfrutara. Cuando la Dirección del Centro o el Comité de Empresa tenga dudas sobre el grado de disminución física, se solicitará un informe del Servicio de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos de la Seguridad Social.

Art. 23. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores que lleven, como mínimo, un año al servicio del IGN podrán solicitar una excedencia voluntaria, no retribuida, por plazo mínimo de un año y máximo de diez.

Transcurridos los dos primeros años en situación de excedencia, el trabajador podrá solicitar el reintegro aun cuando no se hubiese cumplido todavía el plazo por el que la misma fue otorgada.

En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el capítulo V del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración y el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 24. Excedencia forzosa.**

Tendrá lugar en los casos y efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 25. Servicio militar.**

El personal fijo que realice el servicio militar o equivalente, tanto obligatorio como voluntario, se le reservará la plaza que venia ocupando. La incorporación a su puesto de trabajo deberá efectuarse en el plazo de dos meses posteriores a la terminación del servicio. El tiempo de dicho servicio se computará a efectos de antigüedad.

La situación de los trabajadores que se incorporen al servicio militar quedará regulada de la siguiente forma:

a) El trabajador que tuviera familiares a su cargo percibirá, durante su servicio militar, el 50 por 100 del salario real que percibía en el momento de incorporación a filas.

b) El trabajador que no tuviera familiares a su cargo percibirá, durante su servicio militar, el 25 por 100 del salario real que percibía en el momento de incorporarse a filas.

c) En todos los casos serán abonadas las pagas extraordinarias completas.

d) Los apartados a) y b) no serán de aplicación al personal que realice las milicias universitarias con empleo de Suboficial o superior.

e) Los trabajadores que realicen el servicio militar obligatorio o voluntario y que disfruten de algún permiso no inferior a quince días o pudieran trabajar en turno de mañana o de tarde, y así lo solicitasen, podrán reincorporarse a su puesto de trabajo provisionalmente, previa autorización de la autoridad militar correspondiente, percibiendo la remuneración adecuada.

**CAPITULO V****Retribuciones****Art. 26. Sistema retributivo.**

El régimen de retribuciones del personal laboral del IGN estará constituido por el salario base y los complementos salariales que se indican en este capítulo.

**Art. 27. Conceptos retributivos.**

La estructura retributiva deberá adaptarse a los conceptos que se expresan a continuación, sin que pueda percibirse cantidad alguna al margen de los mismos.

**1. Básicos:**

Salario base.  
Complemento de antigüedad.

**2. Complementarios:**

Personales:  
Complemento ad personam.  
Complemento de transporte.  
Primas de puntualidad y asistencia.  
Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

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

**3. Pagas extraordinarias.****4. Percepciones no salariales o extrasalariales.****Art. 28. Salario base.**

Es el que figura en la tabla del anexo III, para cada nivel retributivo.

**Art. 29. Complemento de antigüedad.**

El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 5 por 100 del salario base vigente en cada momento, los cuales se devengarán a partir del día 1 de enero del año en que se cumplan, y no serán compensables ni absorbibles en caso alguno. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 30. Complemento ad personam.**

Percibirán este complemento los trabajadores que actualmente disfruten condiciones más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio. Este complemento se absorberá en las sucesivas negociaciones, hasta lograr su total homogeneización con el resto del personal.

**Art. 31. Complemento de transporte.**

Este complemento lo percibirán los trabajadores que justifiquen la necesidad de utilizar más de un medio público de transporte para acudir al centro de trabajo. La cuantía será estudiada para cada caso en particular por el Comité de Empresa, junto con la Dirección.

**Art. 32. Pagas extraordinarias.**

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de julio y diciembre, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual de las retribuciones básicas. Asimismo, en el próximo Convenio se estudiará la posibilidad de implantar una paga de beneficios.

**Art. 33. Percepciones extrasalariales.**

Tendrán este carácter las cantidades abonables en concepto de dietas, gastos de viaje y demás indemnizaciones. Todas las cantidades abonadas por estos conceptos tendrán que ser puestas en conocimiento del Comité de Empresa dentro del mismo mes de su realización.

**Art. 34. Horas extraordinarias.**

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

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

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

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

SBM = Salario base mensual.

GA = Pagas extraordinarias.

A = Antigüedad.

D = Domingos del año.

F = Festivos del año.

V = Vacaciones.

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

**CAPITULO VI****Faltas y sanciones.****Art. 35. Clases de faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores y reguladas por el presente Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia y se sancionarán de acuerdo con lo que se dispone en los siguientes artículos.

**Art. 36. Faltas leves, graves y muy graves.**

Las faltas cometidas por el trabajador con ocasión, o como consecuencia, de su trabajo podrán ser: Leves, graves y muy graves.

**1. Se consideran faltas leves:**

- 1.1 Tres faltas de puntualidad al mes sin causa justificada.
- 1.2 No comunicar con la debida antelación la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 1.3 Falta de aseo y limpieza personal.
- 1.4 Falta de atención y diligencia en el trabajo.
- 1.5 Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 1.6 Ausentarse del puesto de trabajo de forma reiterada y sin causa justificada.

**2. Se consideran faltas graves:**

- 2.1 Faltar al trabajo hasta tres días al mes sin causa justificada.
- 2.2 Simular enfermedad o accidente.
- 2.3 Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 2.4 Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- 2.5 La reiteración o reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- 2.6 Disminuir continuada y voluntariamente el rendimiento del trabajo.

**3. Se consideran faltas muy graves:**

- 3.1 Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.
- 3.2 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en el cumplimiento de sus obligaciones.

3.3 El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma durante acto de servicio. Queda incluido en este apartado el falsar datos, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa conseguir algún beneficio social o lucrativo.

3.4 Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y mobiliario de la Empresa.

3.5 La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros, la embriaguez habitual durante el trabajo, los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados.

3.6 Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

3.7 La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

#### Art. 37. Aplicación.

Las sanciones aplicables, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

##### 1. Para las faltas leves:

- 1.1 Amonestación verbal.
- 1.2 Amonestación por escrito.

##### 2. Para las faltas graves:

- 2.1 Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- 2.2 Pérdida de las retribuciones correspondientes a los días faltados o ausencias sin causa justificada.

##### 3. Para las faltas muy graves:

- 3.1 Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- 3.2 Postergación para el ascenso por un año.
- 3.3 Inhabilitación temporal durante dos años, o definitiva para pasar a otra categoría.
- 3.4 Despido.

Las sanciones por faltas leves serán impuestas por la Jefatura de Personal del Organismo.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del autor, su categoría profesional y la repercusión del hecho en el resto de los trabajadores y en el IGN.

No podrá incoarse expediente por falta grave o muy grave que provengan de la reiteración de faltas leves sin haber utilizado previamente los procedimientos por falta leve.

#### Art. 38. Procedimiento sancionador.

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

1.º La Dirección, recibida la propuesta a que se refiere el párrafo anterior y de tomar ésta en consideración, nombrará Instructor y Secretario del expediente entre el personal del Instituto Geográfico Nacional de categoría superior a la del presunto infractor.

Dichos nombramientos se comunicará al trabajador, quien podrá recusarlos en el plazo de dos días mediante escrito debidamente fundamentado.

2.º El Instructor recibirá declaración del presunto inculpa-do y, a la vista de esta declaración, podrá elevar propuesta de sobreseimiento de las actuaciones o formular pliego de cargos en el plazo de quince días, recogiendo en él de forma clara y precisa los hechos imputados. Este pliego de cargos se notificará al trabajador, que dispondrá de un plazo de cinco días para formular escrito de descargo y proponer las pruebas que estime pertinentes.

3.º El Instructor dispondrá de un término de treinta días hábiles para practicar las pruebas propuestas por el trabajador y aquellas otras que estime conveniente.

4.º Practicadas las pruebas, el Instructor, en el término de cinco días formulará propuesta de resolución, con expresión de la sanción que estime conveniente. Dicha propuesta será notificada al trabajador para que, en término de cinco días, formule las alegaciones pertinentes a su defensa.

5.º El Instructor, en el plazo de dos días, elevará a la Dirección General el expediente completo, para su resolución.

6.º La Dirección solicitará informe al Comité de Empresa, con traslado del expediente completo; dicho informe deberá ser emitido en el término de tres días hábiles.

7.º A la vista de todo lo actuado, la Dirección General dictará resolución en los tres días siguientes, resolución que en todo caso se comunicará íntegramente al trabajador expedien-tado, a la Jefatura de Personal y al Comité de Empresa.

Contra dicha resolución el trabajador podrá interponer los recursos y en los plazos reconocidos en las Leyes laborales y administrativas.

#### Art. 39. Plazos de prescripción.

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán:

A los diez días, las leves; a los veinte días, las graves, y a los sesenta días, las muy graves, a partir de la fecha en la que se tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberlas cometido. Se interrumpirá la prescripción por el plazo que dure la tramitación del expediente, salvo que éste se paralice por tiempo superior a seis meses sin culpa del trabajador expedientado.

### CAPITULO VII

#### Garantías sindicales

#### Art. 40. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores del IGN, en todo el ámbito nacional, salvo que algún centro de trabajo pudiera reunir los requisitos legales exigibles para tener Delegados de Personal propios.

Dicho Comité de Empresa será elegido por todo el personal del IGN, con la salvedad anteriormente citada, pudiendo utilizarse el sistema de voto por correo.

#### Art. 41. Derechos y obligaciones del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá los derechos y obligaciones siguientes:

1. Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de doscientas cuarenta horas anuales para atender a sus funciones representativas, no computándose a tal efecto las invertidas en acciones o reuniones convocadas por la Dirección u otras autoridades del Departamento.

El Comité de Empresa podrá distribuir y acumular las horas de sus distintos miembros y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el 50 por 100 de las horas asignadas.

2. Los miembros del Comité de Empresa contarán con las mayores facilidades por parte del Jefe de la Unidad correspondiente y por parte del personal para llevar a cabo su trabajo. Con objeto de facilitar las tareas del Comité de Empresa, a todos sus miembros se les dotará de una autorización expresa y nominal de la Dirección General.

Asimismo, la Jefatura de Personal comunicará por escrito al Jefe de la Unidad correspondiente, a que pertenezcan dichos miembros la naturaleza prioritaria que en ellos tiene el trabajo de representación y gestión sindical.

3. El Comité de Empresa dispondrá de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que represente.

4. Además de las competencias contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa colaborará con la Dirección del IGN en la vigilancia y control de la calidad, precios, sanidad, higiene y limpieza de los servicios de comedores y cafetería.

5. Dentro de las horas de trabajo, y en el local sindical, el derecho de reunión del Comité de Empresa no estará supeditado a ningún tipo de requisito formal de comunicación o autorización, salvo de la disponibilidad del tiempo sindical que tenga cada miembro y la comunicación verbal a su superior respectivo.

6. La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa tantos tablones de anuncios como plantas existan en el centro de trabajo, con las suficientes garantías de visibilidad.

7. Los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones, tienen derecho de libre acceso a todas las instalaciones del IGN, sin necesidad de solicitar autorización.

#### Art. 42. Local del Comité de Empresa.

La Dirección del IGN habilitará un local para uso exclusivo del Comité de Empresa, adecuado al número de miembros del mismo y con las condiciones necesarias de ventilación, higiene y calefacción, así como el material necesario para el desarrollo de las funciones normales del Comité.

#### Art. 43. Garantías de los miembros del Comité de Empresa.

Cualquier tipo de medidas disciplinarias sobre miembros del Comité o Delegación de Personal que, por sus características, supongan un perjuicio o limitación para el desarrollo de las funciones representativas, tales como cambio de puesto o centro de trabajo, etc., deberán ser previamente comunicadas al Comité de Empresa, cuyo informe preceptivo, junto con la comunicación razonada de la Dirección del IGN y las alegaciones del representante sindical afectado, deberán ser remitidos a la autoridad competente, continuando la relación laboral y el normal desempeño de la función sindical hasta la resolución o sentencia firme. Estas garantías se mantendrán hasta al menos tres años después del cese del cargo sindical.

#### Art. 44. Recogida de cuotas.

La cuota mensual, voluntaria, del Comité de Empresa será deducida en nómina a todos los trabajadores que así lo hayan autorizado. El importe de las mismas será entregado mensualmente al Comité de Empresa por Habilitación.

**Art. 45. Delegados de Personal.**

En aquellos centros donde pueda constituirse un Delegado de los trabajadores éste tendrá las mismas funciones que las reconocidas al Comité de Empresa, que es único, así como las garantías establecidas para sus componentes.

**Art. 46. Constitución de las Secciones Sindicales.**

Los afiliados a una Central Sindical podrán constituirse en Sección Sindical de Empresa, siempre que cuenten con una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla. Una vez constituidos designarán de entre sus afiliados un Delegado sindical, cuyo nombramiento comunicarán a la Dirección del IGN, a los efectos de garantías y representación pública de la Sección.

**Art. 47. Local sindical.**

Las Secciones Sindicales de Empresa que se hayan constituido dispondrán en el seno de la Empresa de un local fijo facilitado por la misma, cuya utilización se efectuará según los criterios que definen las Secciones Sindicales de Empresa. Para las reuniones de los plenos de afiliados la Empresa facilitará un local adecuado y de capacidad suficiente para el número de convocados.

**Art. 48. Afiliación y recogida de cuotas.**

La Empresa dará facilidades a las Secciones Sindicales de Empresa para la recogida de cuotas de sus afiliados y para la afiliación de los mismos, pudiéndose negociar cualquier sistema de descuentos de la cuota sindical en las nóminas y su entrega conjunta a la Sección Sindical.

**Art. 49. Reuniones de las Secciones Sindicales de Empresa.**

Las Secciones Sindicales de Empresa podrán ejercer el derecho de reunión fuera de las horas de trabajo y en los locales destinados al efecto con el simple requisito de su comunicación a la Empresa.

**Art. 50. Propaganda.**

Las Secciones Sindicales dispondrán de tableros de anuncios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil para los trabajadores. Se autorizará la libre difusión, fuera de las horas de trabajo, de cualquier tipo de comunicados o publicaciones de las Secciones o Centrales Sindicales.

**Art. 51. Tiempo sindical.**

Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa dispondrán, a los efectos de realizar sus funciones de índole sindical, de un crédito de doscientas cuarenta horas anuales, equiparables en todo a la reserva y utilización de horas de los miembros del Comité de Empresa.

**Art. 52. Presencia de los dirigentes sindicales.**

La Empresa estará obligada a aceptar la presencia e intervención de dirigentes sindicales y/o funcionarios de cualquier Central constituida en Sección Sindical de Empresa con el único requisito de haber sido previamente informada.

**Art. 53. Garantías de los Delegados sindicales.**

Cualquier tipo de medidas disciplinarias sobre los Delegados sindicales que, por sus características, supongan un perjuicio o limitación para el desarrollo de las funciones representativas, tales como cambio de puesto o centro de trabajo, etc., deberán ser previamente comunicadas a la Central Sindical correspondiente, cuyo informe preceptivo, junto con la comunicación razonada de la Dirección del IGN y las alegaciones del Delegado sindical afectado, deberán ser remitidos a la autoridad competente, continuando la relación laboral y el normal desempeño de la función sindical hasta la resolución o sentencia firme. Estas garantías se mantendrán hasta, al menos, tres años después del cese del cargo sindical.

**Art. 54. Garantías de los afiliados a una Central Sindical.**

Ningún trabajador afiliado a una Central Sindical podrá ser discriminado en su trabajo o salario por dicha afiliación.

**Art. 55. Tiempo no retribuido.**

Por razones sindicales, cualquier afiliado a una Central Sindical que sea designado por ésta para desempeñar un cargo de dirección sindical podrá disponer de:

- 1) Licencias de hasta treinta días laborables, por año, no retribuidas.
- 2) Excedencia forzosa por el tiempo que considere oportuno la Central Sindical para el desarrollo de su cargo sindical.

**Art. 56. Derechos sindicales de los trabajadores.**

Para la mejor defensa de los trabajadores y de sus intereses, los derechos sindicales cuya regulación se recoge expresamente en este Convenio son el derecho de reunión y el derecho de huelga.

**Art. 57. Derecho de reunión.**

El derecho de reunión o asamblea de trabajadores podrá ejercerse a propuesta del Comité de Empresa o de los Delegados de los trabajadores, bien por iniciativa propia o por haberlo solicitado el 25 por 100 de la plantilla del centro de trabajo o las Secciones Sindicales. O directamente por los trabajadores en número no inferior al 33 por 100.

**Art. 58. Ambito de la reunión.**

El Ambito de la reunión puede ser:

1. La totalidad de la plantilla de la Empresa.
2. La totalidad de la plantilla de un centro de trabajo.
3. La totalidad de una Sección o Departamento.
4. La totalidad de los trabajadores afectados por el tema a tratar en la reunión.

**Art. 59. Tiempo de reunión.**

Se autoriza un tiempo de reunión remunerado, en horas de trabajo, de veinticuatro horas anuales. Los Delegados de Personal que quieran acudir a las reuniones y tengan que desplazarse contarán con el permiso suficiente y remunerado por ello.

El tiempo para celebrar reuniones o asambleas en los locales del IGN, fuera de las horas de trabajo, será ilimitado. Cuando la asamblea sea convocada por el IGN se realizará siempre en horas de trabajo, debiendo comenzar, como mínimo, dos horas antes de la salida, no siendo deducible este tiempo de las veinticuatro horas anuales.

En los supuestos de huelga o negociación colectiva no se podrán poner limitaciones de tiempo al derecho de reunión durante la jornada de trabajo.

**Art. 60. Plazo de presentación de las comunicaciones.**

Las comunicaciones de reunión deberán dirigirse a la Dirección con una antelación de:

Cuarenta y ocho horas, cuando se trate de una asamblea. Veinticuatro horas, cuando se trate de una reunión de ámbito inferior.

Estos plazos podrán reducirse por razón de urgencia.

**Art. 61. Local de reunión.**

La Dirección del IGN pondrá a disposición de los trabajadores un lugar suficiente para el normal desarrollo de la reunión. Únicamente podrá eludir la Empresa esta obligación en los siguientes supuestos:

- 1) Que no se haya procedido a la comunicación.
- 2) Que se haya rebasado el tiempo asignado al derecho de reunión.

Las asambleas del personal laboral se realizarán en el salón de actos del IGN, siempre que no haya otras actividades anunciadas previamente. En este caso la Dirección pondrá a disposición del personal laboral un local adecuado.

**Art. 62. Derecho de huelga.**

La cesación en el trabajo por parte de los trabajadores podrá ejercerse a propuesta de:

- 1) El Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores, en acuerdo adoptado por mayoría.
- 2) Las Secciones Sindicales de Empresa.
- 3) Los trabajadores afectados.

La propuesta deberá ser ratificada por la mayoría simple de los trabajadores afectados por la huelga en asamblea o reunión convocada a tal efecto.

La propuesta y su ratificación deberá ser comunicada a la Dirección del IGN, por escrito, indicando:

1. Trabajadores afectados por la propuesta de huelga.
2. Fecha en que se iniciará la huelga.
3. Reivindicaciones de la huelga.
4. Gestiones realizadas.
5. Composición del Comité de Huelga.

En caso de ratificación, la comunicación se remitirá igualmente a la autoridad laboral del ámbito correspondiente, siendo el preaviso exigido de diez días naturales.

**Art. 63. Negociaciones.**

La capacidad de negociación, comunicación y representación de los trabajadores ante la autoridad laboral y ante la Dirección del IGN durante la huelga corresponderá al Comité de Huelga o a los Delegados de los trabajadores, en su caso.

**Art. 64. Cese de la huelga.**

El cese de la huelga deberá ser acordado en asamblea o reunión convocada expresamente a tal fin y por mayoría simple de los trabajadores afectados y presentes en la asamblea o reunión.

**Art. 65. Amnistía laboral.**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todos los trabajadores despedidos o sancionados por razones en cuyo origen existan factores sociales o políticos tendrán que ser readmitidos en sus mismos puestos de trabajo, cesando la sanción si así lo solicitasen.

**Art. 66. Sanciones gubernativas.**

En ningún caso la ausencia al trabajo por cumplimiento de una sanción judicial o gubernativa podrá ser motivo de despido del trabajador.

**Art. 67. Garantías de intervención.**

Los Comités de Empresa y Secciones Sindicales representativas tendrán las siguientes funciones de intervención y control:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social.
- b) Controlar la promoción de la plantilla laboral.
- c) Vigilar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

**Art. 68. Disposición adicional.**

Los representantes provinciales que se desplacen para la discusión de los Convenios o sean requeridos por la Administración deberán ser compensados con dietas y gastos de viaje.

**CAPITULO VIII****Seguridad e higiene****Art. 69. Normas generales.**

El Comité de Seguridad e Higiene establecido por el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, será constituido y empezará a funcionar dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

**Art. 70. Reconocimientos médicos.**

Se realizará un reconocimiento médico anual al trabajador que lo solicite, que, además de las pruebas necesarias, comprenderá obligatoriamente:

- Reconocimiento de columna vertebral.
- Reconocimiento oftalmológico.
- Control de deformaciones en manos, muñecas y brazos.
- Reconocimiento otorrinolaringeo.

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

1.º En caso de enfermedad profesional que impida el desempeño del puesto de trabajo habitual se procederá al traslado a otro más apto a sus condiciones, sin perjuicio de sus derechos económicos, previos los informes médicos preceptivos de los Servicios de la Seguridad Social y a propuesta de la Comisión Paritaria.

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

3.º Si agotado el período máximo de dieciocho meses el Médico de la Seguridad Social no emitiera informe-propuesta que inicie el expediente de invalidez, por estimar la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la misma, el Departamento podrá prorrogar discrecionalmente el derecho a percibir el total de las retribuciones. La propuesta de prórroga se hará por el Organismo al que se encuentre adscrito el trabajador, bien de oficio o a solicitud del interesado, y requerirá el informe previo del Comité de Empresa y, en su caso, de los servicios médicos del Departamento, informe que tendrá carácter preceptivo, pero no vinculante; una vez finalizada la situación de enfermedad el trabajador se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

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

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

**Art. 72. Vestuario.**

Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo que, por sus características (suciedad, humedad, etc.), así lo requieran; para determinar tales puestos de trabajo, prendas que correspondan y su renovación,

informará el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

**CAPITULO IX****Mejoras sociales****Art. 73. Jubilación.**

1.º Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto-ley 14/1982, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, dictados en desarrollo del ANE y el actual Acuerdo interconfederal, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, el IGN sustituirá a cada trabajador jubilado por otro preceptor de prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo.

Para poder dar cumplimiento a lo acordado en el párrafo anterior, el IGN, conjuntamente con la representación laboral, estudiará las medidas adecuadas para cumplir la normativa vigente dentro del marco de promoción profesional que especialmente viene determinado en el presente Convenio y en la cláusula transitoria segunda del Acuerdo Marco.

2.º A todo el personal laboral que se acoge a la jubilación anticipada con sesenta y cuatro años o menos años le será entregado un premio de jubilación consistente en cuatro mensualidades.

**Art. 74. Mejoras sociales.**

La Dirección del IGN se compromete durante el presente año 1983 a estudiar los presupuestos necesarios para la aplicación de las mejoras sociales que a continuación se exponen, a medida que la situación presupuestaria lo permita.

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

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

3.º Contratación de un seguro de vida, supervisado y negociado por la Dirección del IGN y por el Comité de Empresa.

4.º Subsidio de fallecimiento de cualquier trabajador en servicio activo de, al menos, cuatro mensualidades, que se hará efectivo de forma inmediata a la viuda, a compañera, o hijos, ascendientes; o se utilizará, a falta de aquellos, para reintegrar los gastos de última enfermedad o enterramiento a la persona que así lo justifique hasta el límite de cuatro mensualidades.

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

6.º Concesión de una bolsa de vacaciones a todo el personal laboral beneficiario del presente Convenio.

**Art. 75. Préstamos personales.**

Todo el personal con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar, para caso de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real. La amortización de los anticipos no excederá del 10 por 100 de dicho salario. En caso de necesitar mayor anticipo se estudiará por la Dirección su concesión.

La concesión o denegación del préstamo se producirá en un plazo máximo de diez días, y su abono en los veinte días siguientes a la concesión.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Primera.—La reclasificación del personal con arreglo a las normas de este Convenio se hará por la Comisión Paritaria en un plazo máximo de seis meses posteriores a su entrada en vigor, de acuerdo con las funciones realmente realizadas.

La reclasificación incluirá la definición de los puestos de trabajo de acuerdo con las funciones a cada uno asignadas.

Segunda.—A todo el personal que a la entrada en vigor del presente Convenio tenga cumplidos sesenta y cinco años o más y soliciten la jubilación en el plazo de dos meses tendrá derecho a un premio consistente en dos mensualidades.

**DISPOSICIÓN FINAL**

En lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la actividad de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

**ANEXO I**

Clasificación de categorías y puestos de trabajo por grupos profesionales y niveles asignados en la actualidad (a estudiar por la Comisión Paritaria)

	Nivel
<b>Grupo A. Titulados</b>	
Titulados de Grado Superior (Doctores, Licenciados, Ingenieros, Arquitectos y equivalentes) ... ..	1
Titulados de Grado Medio (Diplomados, Ingenieros técnicos, Aparejadores y equivalentes) ... ..	2
<b>Grupo B. Administrativos</b>	
Jefes de primera ... ..	3
Jefes de segunda (Cajeros con firma, Traductores e intérpretes jurados de más de un idioma, etc.) ... ..	4
Oficial de primera (Cajeros sin firma, intérpretes jurados de un idioma, Operadores de máquinas contables, Taquimecanógrafos, Telefonistas-Recepcionistas con uno o más idiomas, intérpretes o Traductores de más de un idioma, etc.) ... ..	5
Oficial de segunda (Telefonistas-Recepcionistas, Traductores e intérpretes no jurados, etc.) ... ..	6
Auxiliares (Telefonistas, Cobradores, Pagadores, etc.) ... ..	9
<b>Grupo C. Técnicos oficina</b>	
Jefes de equipo de Informática ... ..	3
Analista ... ..	3
Programador de Ordenador ... ..	3
Programador de máquinas básicas o auxiliares ... ..	4
Jefe de Delineación ... ..	4
Encargado de Delineación ... ..	5
Delineante Proyectista ... ..	5
Delineante ... ..	6
Administrador de test ... ..	4
Coordinador de tratamiento información o cuestionarios. Coordinador revisor ... ..	4
Jefe de explotación ... ..	4
Coordinador de estudios ... ..	5
Controlador ... ..	5
Operador de Ordenador ... ..	5
Jefe de máquinas básicas ... ..	5
Operadores de tabuladoras ... ..	6
Operadores de máquinas básicas ... ..	7
Dibujante ... ..	7
Perforistas, verificadores y clasificadores ... ..	8
Grabadores ... ..	8
Operadores de restitución fotogramétrica y Operadores de ortoproyección ... ..	5
Operadores de mesas digitizadoras ... ..	8
<b>Grupo D. Especialistas y Oficios Varios</b>	
Encargado Departamento Reprografía ... ..	6
Encargado laboratorio fotográfico ... ..	6
Encargado laboratorio ... ..	6
Encargado oficios varios ... ..	6
Oficial primera de Reprografía ... ..	7
Oficial primera laboratorio fotográfico ... ..	7
Oficial primera laboratorio ... ..	7
Oficial primera oficios varios ... ..	7
Conductores-Oficial primera ... ..	7
Oficial segunda de Reprografía ... ..	8
Oficial segunda laboratorio fotográfico ... ..	8
Oficial segunda laboratorio ... ..	8
Oficial segunda oficios varios ... ..	9
Ayudante Conductor-Oficial segunda ... ..	8
Ayudantes Reprografía ... ..	9
Ayudante laboratorio fotográfico ... ..	9
Ayudante laboratorio ... ..	9
Ayudantes oficios varios ... ..	9
Ayudantes y Operadores de máquinas reproductoras de planos, Operadores de multicopistas y fotocopiadoras ... ..	9
Almaceneros ... ..	9
<b>Grupo E. Subalternos y no cualificados</b>	
Conserje mayor ... ..	8
Conserje ... ..	8
Ordenanza ... ..	9
Vigilante ... ..	9
Peones, Mozos y Portamiras ... ..	9
Limpiadora ... ..	10

Los grupos A, B y C constituyen la parte de Técnicos y Administrativos.

Los grupos D y E constituyen la parte de Especialistas y no cualificados.

**ANEXO II**

Clasificación de puestos de trabajo por titulación exigida

	Nivel
<b>Grupo 1</b>	
Titulos superiores (Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto y equivalentes) ... ..	1
<b>Grupo 2</b>	
Titulo de Grado Medio (Diplomado, Ingeniero técnico, Aparejador y equivalentes) ... ..	2
<b>Grupo 3</b>	
Bachiller Superior y equivalentes ... ..	3
... ..	4
... ..	5
... ..	6
<b>Grupo 4</b>	
Graduado escolar y equivalentes ... ..	7
... ..	8
<b>Grupo 5</b>	
Certificado de Estudios Primarios, Escolaridad y equivalentes ... ..	9
... ..	10

**ANEXO III**

Tabla salarial Convenio IGN 1983

Nivel	Pesetas
1	83.062
2	70.357
3	66.515
4	63.939
5	59.220
6	58.880
7	54.070
8	51.712
9	48.492
10 Limpiaadoras	44.000

**MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

31085

RESOLUCION de 10 de octubre de 1983, de la Dirección Provincial de La Rioja, por la que se autoriza la instalación eléctrica que se cita y se declara la utilidad pública de la misma.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente número AT-20.370, incoado en esta Dirección Provincial, a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Navarra, S. A.», con domicilio en Pamplona, avenida de Roncesvalles, número 7, solicitando autorización administrativa y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Línea aérea trifásica en Bergasa y Bergasilla, circuito simple, a 13,2 KV, con conductores de cable de aluminio-acero de 78,6 milímetros cuadrados de sección sobre apoyos metálicos y de hormigón. Tendrá una longitud total de 3.813 metros, con origen en el apoyo número 26 de la línea a E. T. «Bergasa» y final en la E. T. que también se autoriza y a continuación se describe.

Estación transformadora denominada «Bergasillas Somera», tipo intemperis sobre 2 apoyos de hormigón, con transformador trifásico de 25 KVA de potencia y relación de transformación 13.200/396-230 V.

Red de distribución en baja tensión, en Bergasillas Bajera y Bergasillas Somera, trenzada sobre fachada o tensada entre postes o entre espacios abiertos, con conductores de cable aislado trenzado en haz de diversas secciones en aluminio.

Línea aérea trifásica, circuito simple, a 13,2 KV con conductores de cable de aluminio-acero de 78,6 milímetros cuadrados de sección. Tendrá una longitud total de 22 metros con origen en el apoyo número 18 de la línea a E. T. «Bergasillas Somera» y final en la E. T. que también se autoriza y a continuación se describe.