

24312 RESOLUCION de 25 de octubre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del personal laboral fijo del ICONA.

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral fijo del ICONA, suscrito por los representantes del Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza y por los representantes de los trabajadores, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda, y en su consecuencia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a las partes suscribientes, que quedan advertidas del obligado cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 20 de la Ley 50/1984, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, en aplicación del Convenio de referencia.

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

Madrid, 25 de octubre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

Sres. representantes del Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza y señores representantes de los trabajadores del ICONA.

III CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL FIJO DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA CONSERVACION DE LA NATURALEZA (ICONA)

CAPITULO I

EXTENSION, VIGENCIA Y DENUNCIA

ARTICULO 1º.- Ambito Territorial.

El Convenio Colectivo es de aplicación, sin excepción alguna en todo el territorio español.

ARTICULO 2º.- Ambito Personal.

Se regirán por las normas contenidas en este Convenio Colectivo todos los trabajadores que, con calidad de laborales fijos, presten servicio al Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza, en cualquiera de los Centros de trabajo que el mismo tenga o tiene en todo el territorio español.

Se excluye expresamente aquel personal que, a la entrada en vigor del presente instrumento jurídico, haya sido transferido a otro Ministerio, Organismo o Comunidad Autónoma. Igualmente, aquel que estando en trámite de transferencia, no haya sido contemplado e incluido en la masa salarial para 1985, autorizada con carácter previo, para este Convenio, por el Ministerio de Economía y Hacienda.

ARTICULO 3º.- Ambito Temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 1 de Enero de 1.985 a 31 de Diciembre de 1.986.

Entrará en vigor el mismo día de su publicación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al primero de Enero de 1.985.

Con respecto a lo que prevenga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1.986, con fecha 1 de Enero de dicho año, se procederá a la revisión de las condiciones de trabajo que afectan a: salarios, jornada, vacaciones y descansos.

ARTICULO 4º.- Denuncia.

El presente Convenio o cualquiera de sus prórrogas podrá ser denunciada por cualquiera de las partes, si bien la de-

nuncia deberá realizarse por escrito y con una antelación mínima de 30 días a la fecha en que finalice su vigencia.

CAPITULO II

DE LA COMISION PARITARIA -

ARTICULO 5º.- Comisión Paritaria.

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que tendrá domicilio en los Servicios Centrales del ICONA.

Esta Comisión estará compuesta por ocho miembros - que deberán necesariamente haber intervenido en el Convenio. De ellos 4 representarán a la Administración y los otros 4 a los trabajadores fijos.

Se designarán dos Secretarios y el resto actuarán como vocales, entre los cuales se nombrará un Presidente, por el Director del ICONA, a propuesta de la Comisión Paritaria. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

ARTICULO 6º.- Funciones de la Comisión Paritaria.

Son:

- Interpretar lo convenido.
- Seguir el cumplimiento de lo pactado.
- Estudiar y proponer, cuando proceda la modificación, supresión o creación de grupos especiales o niveles.
- Las que expresamente se le atribuyen en el presente Convenio.
- Emitir propuestas de Resolución en los expedientes de reclasificación profesional.
- A requerimiento de las partes, deberán mediar, conciliar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO III

DEL TRABAJO -

ARTICULO 7º.- La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección del ICONA y de sus Servicios provinciales.

Cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá ser informada previamente por los Comités de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 8º.- A todo el personal se le fijará un lugar de trabajo o un lugar de concentración para ir a aquel. Estos lugares de trabajo podrán ser fijos o itinerantes.

El trabajador que esté asignado a un lugar de trabajo fijo no tendrá derecho al abono de gastos de transporte.

En los lugares de trabajo itinerantes, cuando los trabajadores deban recorrer una distancia superior a 12 o 5 Km. (según exista o no medio regular de transporte, respectivamente) para acudir a dicho lugar de reunión tendrá derecho a que el ICONA les abone los gastos de transporte si el servicio correspondiente no pone a su disposición medio de locomoción adecuado.

El tiempo empleado en el camino desde el lugar de concentración al trabajo, en lo que exceda de una hora entre ida y vuelta, será considerado como tiempo efectivamente trabajado.

Los gastos de transporte se abonarán al precio por Km. que fija en los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera.

En los lugares de difícil acceso, Las Jefaturas facilitarán los medios de transporte adecuado.

ARTICULO 9 .- En cada centro energético a cargo del ICONA, de acuerdo con lo que determine el Director Técnico del mismo, se facilitará al personal de vigilancia, acompañamiento y custodia los medios de tracción mecánica o animal necesarios para desempeñar sus funciones, según las necesidades del centro que se trate.

Las cantidades correspondientes a los gastos de mantenimiento de los citados medios, debidamente justificados ante el Director Técnico que corresponda, serán abonados por el ICONA.

ARTICULO 10 .- Vestuario.

Dentro de lo consignado a tal efecto en los presupuestos, el ICONA facilitará a todo el personal laboral fijo de campo, mecanización y oficinas climático vestuario que resulta adecuado a sus necesidades.

En la elección del tipo de prenda de trabajo adecuada a las funciones a realizar, así como su distribución, participará el Comité de Empresa o, en su defecto, el Delegado de Personal.

El presupuesto para este vestuario se facilitará por la Dirección del ICONA a la representación de los trabajadores, en el primer trimestre de cada año con el fin de agilizar la redacción de las correspondientes propuestas.

ARTICULO 11 .- Capacitación y promoción profesional.

Con el fin de capacitar a los trabajadores para una mejor adaptación a sus puestos de trabajo y promoción a las categorías superiores, se establecerán cursos de formación profesional y cultural encaminados a la preparación y perfeccionamiento de las técnicas de trabajo y a elevar el nivel cultural del personal. Para ello se organizarán dentro del ICONA los planes o programas necesarios de acuerdo con la especialidad de cada enseñanza y con la actividad específica de los diversos centros laborales.

Se establecerán cursos de capacitación profesional formal, por la exigencia creciente de una especial preparación técnica ante la continua evolución de los medios mecánicos y con la finalidad de adquirir hábitos seguros de trabajo, que se perfeccionarán con el desarrollo de actividades en los montes y centros de trabajo.

CAPITULO IV

DE LAS RECLAMACIONES PREVIAS A LA VIA JUDICIAL LABORAL DEL PERSONAL

ARTICULO 12 .- La Reclamación Administrativa previa.

Los trabajadores, antes de acudir en reclamación a la jurisdicción laboral, deberán dirigirse al Director del ICONA mediante escrito presentado en la Oficina o Centro Administrativo a que se hallen adscritos, estándose en su tramitación y posterior reclamación ante la jurisdicción laboral a lo establecido en el Artículo 10 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobada por R.D. 1568/80, de 13 de Junio, y en el Artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de Julio de 1.973.

ARTICULO 13 .- Las Categorías Profesionales relacionadas en los Artículos posteriores correspondan a las definiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Las definiciones de cada una de las Categorías Profesionales relacionadas en este Convenio es puramente indicativa y trata de configurar la índole genérica de la función a realizar. En todo caso, la clave de conocimientos y calidad de los mismos serán siempre los propios y acordes con el puesto de trabajo a desempeñar.

SECCION 1ª

ARTICULO 14 .- Clasificación Profesional.

Los trabajadores tienen derecho a la clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desempeñadas en su puesto de trabajo y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para el otorgamiento de las distintas Categorías profesionales que se contienen en este Capítulo.

La clasificación profesional será resuelta por el Director del ICONA en base a los informes sobre las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador, de los respectivos Jefes de la Unidad Administrativa y de la representación Laboral correspondiente, a propuesta de la Comisión Paritaria.

SECCION 2ª

DE LOS GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

ARTICULO 15 .- Grupos Profesionales.

Son los siguientes :

- GRUPO I: Titulados Superiores
- GRUPO II: Personal Operario de Obra, Servicio o Taller
- GRUPO III: Personal de Información, Acompañamiento y Custodia
- GRUPO IV: Personal Complementario

ARTICULO 16 .- Titulados.

- 1.1.- Titulados Superiores
- 1.2.- Titulados de Grado Medio

ARTICULO 17 .- Personal Operario de Obra, Servicio o Taller.

El Grupo II lo integran las siguientes Categorías profesionales y puestos de trabajo :

- 18.- Encargado Principal :
 - 1.1.- Encargado de Establecimiento Principal
 - 1.2.- Encargado Principal de Obra
 - 1.3.- Encargado Principal de Mantenimiento
- 21.- Encargado
 - 2.1.- Encargado de Taller
 - 2.2.- Encargado de Establecimiento
 - 2.3.- Encargado de Equipos Mecánicos
 - 2.4.- Encargado de Obra
 - 2.5.- Encargado de Inventario
 - 2.6.- Encargado de Ventas
 - 2.7.- Encargado de Mantenimiento

- 38.- Capataz :
- 3.1.- Capataz de Obra
- 3.2.- Capataz de Inventario
- 3.3.- Capataz de Establecimiento
- 48.- Oficial 18 :
- 4.1.- Oficial 18 Mecánico
- 4.2.- Oficial 18 Conductor
- 4.3.- Oficial 18 Tractorista
- 4.4.- Oficial 18 Almacén
- 4.5.- Oficial 18 Oficinas Clásicas
- 4.6.- Oficial de Monte
- 4.7.- Vigilante Principal de Edificio
- 58.- Oficial 28 :
- 5.1.- Oficial 28 Mecánico
- 5.2.- Oficial 28 Almacén
- 5.3.- Oficial 28 Oficinas Clásicas
- 5.4.- Motoserrista
- 5.5.- Ayudante

- 68.- Listero :
- 6.1.- Listero

- 78.- Peón Especializado
- 7.1.- Peón Especializado
- 7.2.- Dinamitero

- 88.- Vigilante :
- 8.1.- Vigilante

- 98.- Peón :
- 9.1.- Peón

ARTICULO 17.- Personal de Información, Acompañamiento y Custodia. El Grupo III comprenderá las siguientes Categorías :

CATEGORIA PROFESIONAL

- 18.- Calador Mayor
- 28.- Calador 1ª
- 38.- Calador 2ª
- 48.- Guía de 1ª
- 58.- Guía de 2ª

ARTICULO 18.- Personal Complementario. En el Grupo IV se comprenden las siguientes Categorías :

CATEGORIA PROFESIONAL

- 18.- Analista Programador
- 28.- Programador de Aplicaciones
- 38.- Jefe de Negociado de 1ª
- 48.- Ayudante Técnico Sanitario
- 58.- Operador Ordenador
- 68.- Fotogrametrador
- 78.- Fotointerpretador
- 88.- Delineante
- 98.- Jefe de Negociado de 2ª
- 108.- Perforista
- 118.- Escucha de Incendios
- 128.- Telefonista
- 138.- Auxiliar de Laboratorio
- 148.- Oficial de Oficina
- 158.- Auxiliar de Oficina
- 168.- Encargado de Casa Forestal de 1ª
- 178.- Encargado de Casa Forestal de 2ª
- 188.- Personal de Limpieza

SECCION 38

DE LA DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES Y PUESTOS DE TRABAJO.

ARTICULO 19.- GRUPO I. Titulados Superiores.

1.- Titulados de Grado Superior.- Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título profesional expedido por una Facultad o Escuela Técnica realizan las funciones propias de su titulación.

La mera posesión del título no presupone la clasificación del trabajador.

1.- Titulados de Grado Medio.- Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título profesional expedido por una Escuela Técnica o de Grado Medio realizan las funciones propias de su titulación.

La mera posesión del título no presupone la clasificación del trabajador en esta Categoría profesional.

ARTICULO 20.- GRUPO II. Personal Operario de Obra, Servicio o Taller.

Generalidades : Los Encargados Principales, así como Encargados y Capataces, realizarán las funciones que a continuación se detallan al definir su Categoría profesional; estarán a las órdenes directas del personal técnico y responderán ante éste de la eficaz ejecución de las órdenes que emanen del mismo.

18.- Encargado Principal.

1.1.- Encargado de Establecimiento Principal : Es el que está al frente de una Piscifactoría, Vivero, Granja o Estación de gran volumen.

1.2.- Encargado Principal de Obra : Es el que está al frente de los trabajos de todo tipo a realizar en una obra o conjunto de obras de gran volumen.

1.3.- Encargado Principal de Mantenimiento : Es el personal que está al frente de las diversas instalaciones del edificio, sede de los Servicios Centrales del ICONA, teniendo a su cargo la conservación, reparación y mantenimiento de las distintas instalaciones del mismo, en especial el sistema de calefacción, y el sistema de refrigeración, las instalaciones de aire a alta velocidad, los mecanismos de regulación y control y equipos de transformación.

28.- Encargado.

2.1.- Encargado de Taller : Es el que está al frente de un taller que atiende a una zona o una provincia.

2.2.- Encargado de Establecimiento : Es el que está al frente de una Piscifactoría, Vivero, Granja o Estación de volumen medio.

2.3.- Encargado de Equipos Mecánicos : Es el que teniendo a su cargo un Parque de Maquinaria o Tractores, está encargado de la dirección o control de revisiones, debiendo adiestrar en su manejo a los operarios a su cargo.

2.4.- Encargado de Obra : Es el que está al frente de una o varias obras de una zona o provincia.

2.5.- Encargado de Inventario : Es el personal que a las órdenes directas del personal técnico correspondiente, de Grado Superior o Medio, dirige, coordina y supervisa a los Capataces de Inventario en los trabajos propios del mismo.

2.6.- Encargado de Ventas : Es el personal que dentro de la organización de la Fábrica de Valsain, supervisa y controla las ventas de la misma y su distribución a los diferentes clientes.

2.7.- Encargado de Mantenimiento : Es el personal, que dentro de la organización de la Fábrica de Valsain, está al frente de las instalaciones, teniendo a su cargo la conservación, reparación y mantenimiento de las mismas y cuidando del correcto funcionamiento del conjunto.

38.- Capataz.

3.1.- Capataz de Obra : Es el que con conocimiento completo de las obras y trabajos a realizar, tiene a su cargo el mando directo del personal obrero.

3.2.- Capataz de Inventario : Es el que tiene a su cargo el mando directo del personal inventariador y tiene conocimientos completos de los trabajos propios de la ejecución del inventario.

3.3.- Capataz de Establecimiento : Es el que está al frente de un vivero o establecimiento de volumen reducido, con responsabilidad respecto a todas las operaciones del mismo y el mando del personal de todo tipo que efectúa los distintos trabajos.

48.- Oficial 18.

4.1.- Oficial 18 Mecánico : Es el mecánico que teniendo conocimientos completos de su especialidad, incluye la detección

de averías, ajustes de precisión, y puesta a punto, realiza las funciones propias de los mismos. En ocasiones podrá estar al frente de un pequeño taller.

- 4.2.- Oficial 1º Conductor : Es el que, poseyendo el carnet de conducir correspondiente, y con los conocimientos suficientes, conduce vehículos pesados o especiales. Realizará las operaciones y reparaciones que no precisen de taller.
- 4.3.- Oficial 1º Tractorista : Es el que, además de los conocimientos relativos al manejo del tractor y de sus reparaciones que no exijan de taller, conoce el manejo de los aparatos propios de cada especialidad de trabajo y realiza ambas funciones.
- 4.4.- Oficial 1º de Almacén : Es el que está a cargo de un almacén de gran volumen y tiene los conocimientos completos para la ejecución de las operaciones propias del mismo.
- 4.5.- Oficial 1º de Oficinas Clásicas : Es el trabajador que, teniendo conocimientos de su oficio, realiza los trabajos propios del mismo con perfección.
- 4.7.- Vigilante Principal de Edificio : Es el personal que estando en la puerta principal del edificio sede de los Servicios Centrales del ICONA, facilita la información a cuantas personas visitan el edificio, controlando, así mismo el acceso y salida de las mismas.
- 50.- Oficial 1º.
- 5.1.- Oficial 1º Mecánico : Es el que posee los conocimientos suficientes de mecánica para las reparaciones en taller de los vehículos o aparatos propios de su especialidad a las órdenes directas del Encargado o del Oficial de 1º.
- 5.2.- Oficial 1º de Almacén : Es el que está a cargo de un almacén de pequeño volumen, teniendo los conocimientos necesarios para la ejecución de las operaciones propias del mismo.
- 5.3.- Oficial 1º Oficinas Clásicas : Es el trabajador que, teniendo conocimientos de su oficio, realiza los trabajos propios del mismo.
- 5.4.- Mecanógrafo : Es el trabajador que con los conocimientos apropiados ejecuta operaciones de tala, corta y destruye con la maquinaria apropiada, ocupándose igualmente del mantenimiento de la maquinaria a su cargo.
- 55.- Listero
- 6.1.- Listero : Es el trabajador que estando en el campo se encarga de recopilar las listas del personal, anotar sus incidencias, efectuar resúmenes de las mismas y conformar los papeles del movimiento del personal y maquinaria.
- 70.- Peón Especializado.
- 7.1.- Peón Especializado : Es el obrero que, además de los trabajos de Peón, realiza funciones concretas que exijan algún conocimiento o atención especial.
- 7.2.- Dinamitero : Es el trabajador que con los conocimientos y licencias administrativas oportunas se encarga de la explotación, manejo, colocación y preparación del explosivo, realizando de forma habitual estas operaciones. A efectos de saturación de jornadas, cuando no efectúa estas funciones realizará las de Peón Especializado.
- 80.- Vigilante.
- 8.1.- Vigilante : Es el que, con jornada diurna o nocturna, está a cargo de la vigilancia de talleres, almacenes, o cualquier otro local.
- 90.- Peón.
- 9.1.- Peón : Es el obrero mayor de 18 años que realiza labores que principalmente exigen esfuerzo físico.

ARTICULO 21.- GRUPO III.- Personal de Información, Acompañamiento y Custodia.

- 10.- Calador Mayor.- Es el que, poseyendo Título de Guardia Jurado es responsable de que se cumplan en el Parque, Reserva, o Centro Cinagráfico a su cargo, las actividades señaladas por el Personal Técnico y ejerce la Inspección del personal a sus órdenes.
- 11.- Calador 1º.- Es el que, poseyendo el Título de Guardia Jurado es el responsable de que se cumplan en las zonas a su cargo, de un determinado centro, las actividades señaladas por el Personal Técnico o Calador Mayor, al no hubiere, y ejerce la Inspección directa de los Caladores 2º a sus órdenes, y sin perjuicio de poder tener una zona directamente a su cargo.
- 12.- Calador 2º.- Es el que, poseyendo el Título de Guardia Jurado está a cargo de una zona de un determinado centro, ejerciendo misiones de policía y custodia de las riquezas naturales de la misma, dirigiendo los grupos de visitantes y practicando de las liquidaciones que en su caso procedan.
- 13.- Guía 1º.- Es el que tiene a su cargo la organización y supervisión de excursiones en una gran zona a las órdenes directas del Personal Técnico, poseyendo conocimientos suficientes para dar explicaciones en idioma español y extranjero sobre las riquezas naturales de la misma.
- 14.- Guía 2º.- Es el que tiene a su cargo la organización y supervisión de excursiones en una gran zona a las órdenes directas del Personal Técnico, poseyendo conocimientos suficientes para dar una correcta explicación sobre las riquezas naturales de la misma.

ARTICULO 22.- GRUPO IV.- Personal Complementario

- 15.- Analista Programador.- Es quien, en posesión de Título de Grado Medio e procedente de Categoría inferior dentro del Instituto, conforme al procedimiento regulado en el artículo 23, verifica análisis de aplicación para obtener la solución automatizada de las mismas en cuanto se refiere a la cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de las mismas, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de las aplicaciones, confección de organigramas de tratamiento, redactando los programas en el lenguaje que le sea indicado, confeccionando juegos de ensayo, poniendo a punto programas y documentando la aplicación.
- 16.- Programador de Aplicaciones.- Es el que, aún sin titulación Oficial, posee los conocimientos necesarios para poner un problema ya planteado en el lenguaje de su ordenador, e establecer las conexiones necesarias para su tratamiento en un equipo estándar.
- 17.- Jefe de Negociado de 1º.- Quién a las órdenes inmediatas del Titulado Superior o Medio correspondiente, asume la responsabilidad y especialización sobre algún cometido determinado redactando informes y formulando propuestas; función de responsabilidad y especialización será la contabilidad.
- 18.- Ayudante Técnico Sanitario.- Es el que provisto del Título Oficial realiza las funciones propias del mismo.
- 19.- Operador de Ordenador.- Es el que posee los conocimientos necesarios sobre las características operativas del sistema de un Ordenador determinado.
- 20.- Fotogrametrador.- Es el que además de los conocimientos y experiencia de fotointerpretador tiene la preparación topográfica suficiente para realizar triangulaciones radiadas que permitan hacer foto-mosaicos y cartografía temática, así como estar capacitado para el manejo de otros instrumentos especiales como transferidoras estereoscópicas "foto-plano" -- reconstituidoras de tercer orden y mesas de digitalización.

- 78.- Fotointerpretador.- Es el que posee los conocimientos suficientes para identificación de detalles específicos, con o sin apoyo de campo, y obtener simetría a partir de fotografías aerofotogramétricas.
- 80.- Delineante.- Es el trabajador que, bajo las órdenes de un Titulado Superior o Medio efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudios, deberá poseer las siguientes aptitudes: dibujo de perspectivas, dibujo cartográfico, realización de planos topográficos, interpretación de datos que hayan sido tomados en el terreno, levantamiento de croquis y planos, etc...
- 99.- Jefe de Negociado de 1ª.- Quién a las órdenes inmediatas del Titulado Superior o Medio correspondiente, asume la responsabilidad y especialización sobre algún cometido determinado, redactando informes y formulando propuestas; función de responsabilidad y especialización concreta será la de conducir los arrendamientos y aprovechamientos del Monte de Valdeán. En ausencia del Jefe de Negociado de 1ª podrá sustituir en la distribución de trabajo.
- 104.- Perforista.- Es el que posee los conocimientos necesarios para transcribir datos e tarjetas perforables a un soporte equivalente.
- 113.- Escucha de Incendios.- Es el que se ocupa preferentemente de la vigilancia de incendios, bien por medios visuales, o por emisores receptoras y centralitas telefónicas. Tendrá aptitudes para intercomunicaciones de urgencia. Según las estaciones climatológicas podrá ser destinado a realizar tareas propias de especialidad auxiliar o parecida.
- 124.- Telefonista.- Es el que está a cargo de una centralita telefónica con carácter permanente, pudiendo estar a cargo de un emisor receptor de radio.
- 134.- Auxiliar de Laboratorio.- Es el que tiene conocimientos y realiza determinadas tareas sencillas, concretas y normalizadas, carencia de responsabilidad técnica, ayuda al especialista en trabajos sencillos de laboratorio o centros de experimentación.
- 144.- Oficial de Oficina.- Los trabajadores que a las órdenes del Director o Jefe de una Unidad Administrativa, realizan con responsabilidad e iniciativa cualificadas actividades de carácter burocrático que requieren una preparación específica y reconocida. Podrá realizar funciones de cajero si se precisaran en alguna Unidad Administrativa.
- 154.- Auxiliar de Oficina.- Los trabajadores encargados de tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de Oficina o Despacho, tales como correspondencia, archivo, edición sencilla, coleccion de documentos como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía, taquigrafía, estenografía y análogas.
- 164.- Encargado Casa Forestal 1ª.- Es el trabajador que está al frente de una instalación forestal de carácter doméstico de gran volumen y asistencia, cuida el mantenimiento y limpieza de la misma y atiende las comunicaciones telefónicas y/o radiofónicas.
- 174.- Encargado Casa Forestal 2ª.- Es el trabajador que está al frente de una instalación forestal de carácter doméstico de pequeño volumen y asistencia, cuida el mantenimiento y limpieza de la misma y atiende las comunicaciones telefónicas.
- Atenderá a los visitantes que concurran a dichas instalaciones.
- 184.- Personal de Limpieza.- Es el que realiza la limpieza de locales y aseos.

CAPÍTULO V

PROVISION DE VACANTES, PLANTILLAS Y RECLASIFICACION DE PERSONAL

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 23.- Provisión de Vacantes.

La provisión de vacantes se realizará dentro de cada Servicio, previa autorización del Director del ICONA, con sujeción a las siguientes normas y por el orden que se relaciona:

1º.- Por Concurso-Oposición restringido entre el Personal Laboral fijo

2º.- Por Concurso-Oposición Libre, cuando la plaza se declare desierta en el procedimiento anterior, sujetándose al mismo a lo dispuesto en cada momento a la legalidad vigente.

En igualdad de condiciones tendrá preferencia para cubrir la vacante en el Concurso-Oposición restringido los aspirantes que acrediten alguno de las siguientes aptitudes:

- A.- Haber desempeñado competentemente funciones análogas a la de la vacante que haya de cubrirse, durante un tiempo no inferior a tres meses.
- B.- Haber realizado y aprobado cursos o cursos de formación profesional para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.
- C.- La antigüedad en el trabajo.

ARTICULO 24.- Condiciones de Ingreso.

Serán condiciones generales para el ingreso:

- Poseer nacionalidad española.
- Haber cumplido los 16 años de edad, o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.
- Aptitud física adecuada para el puesto concreto de trabajo a desempeñar.
- Poseer el nivel de enseñanza o titulación adecuada para la función a desempeñar.

ARTICULO 25.- Tribunal Calificador.

Las pruebas serán juzgadas por el Tribunal integrado en la forma que al efecto se designe, y del que formará parte necesariamente un representante de los trabajadores laborales del ICONA, designado entre y por los mismos.

Una vez aprobada la propuesta por la Dirección del ICONA, que formule el Tribunal calificador, se acordará la admisión provisional concretándose por escrito en periodo de prueba, que será de 2 meses para el Personal Cualificado y 15 días naturales para el Personal no Cualificado.

En cualquier caso la Incapacidad Laboral transitoria interrumpirá el Periodo de Prueba.

ARTICULO 26.-

La Sección de Asuntos Laborales y Sociales cuidará de llevar al día el fichero de los trabajadores fijos del ICONA, en cuyos fichas individuales deberá constar todos los datos y circunstancias personales, profesionales y familiares que sean de interés para el ICONA, Seguridad Social y representación de los trabajadores.

Los trabajadores vienen obligados a notificar cualquier alteración en los datos que consten en su filiación.

CAPITULO - VI -

JORNADA, DESCANSO Y HORARIOS

ARTICULO 27.-

La jornada anual será de 1.826 horas de trabajo efectivo.

Como regla general, se prestará, en régimen de continuidad y dentro de la diaria, se disfrutará de un descanso de 20 minutos que se considerará como de trabajo efectivo.

El horario de trabajo dentro de la jornada normal en oficinas, talleres, o similar, será el establecido para el resto del personal no técnico al servicio de ICONA.

El personal de la fábrica y Pinar de Valsain, continuará con el mismo horario y jornada que en la actualidad.

Excepcionalmente en los demás casos, el horario será determinado por el jefe del Servicio correspondiente, previa audiencia del Comité de Empresa o, en su caso, Delegado de Personal.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, con las excepciones ya previstas en el Artículo 30.

ARTICULO 28.- Excepciones a la Jornada.

Se exceptúa de la aplicación de un régimen general de jornada de trabajo:

- 1.- Los Vigilantes que tengan asignado el cuidado de un local o terreno, con casa-habitación, y no se les exige vigilancia constante.
- 3.- El personal que por plena dedicación no tenga forma habitual horario fijo.

ARTICULO 29.- Horario Flexible.

La fijación del horario flexible es facultad del ICONA oída la representación de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán un descanso semanal ininterrumpido de día y noche que, cuando las necesidades del Servicio lo permitan, comprenderá al Domingo completo y la tarde del Sábado o la mañana del Lunes.

De la índole de la prestación de determinados servicios del ICONA, cualquiera de las catorce fiestas laborales, que con carácter retribuido y no recuperable regula el Artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser trasladada por el ICGVA a otro día dentro de la semana.

Serán festivos los días de la Natividad del Señor, Año Nuevo y 12 de Mayo, y a tales efectos, la Administración procurará que en estos días la mayoría del Personal pueda celebrar dichas fiestas.

Los Servicios de ICONA organizarán y los trabajadores prestarán servicios todas las Domingos comprendidos en un periodo de setenta días ininterrumpidos al año que cada Servicio señalará conforme a sus necesidades.

El resto del año los trabajadores prestarán sus servicios excepcionalmente los domingos, debiendo descansar obligatoriamente, como mínimo, 14 Domingos al año y 2 al mes.

Los trabajos a realizar domingos y festivos exclusivamente serán los de vigilancia, retén y, en su caso extinción de incendios, con independencia de la clasificación y cuenta de trabajo asignado al trabajador.

Los Celadores y Personal de Vigilancia, Acompañamiento y Custodia quedan exceptuados de las normas anteriores, debiendo prestar sus servicios Domingos y festivos con el necesario disfrute compensatorio de tales descansos dentro de la semana.

En compensación de lo anterior, los Celadores disfrutarán de 5 días más de vacaciones al año por los domingos y un día por cada festivo trabajado.

ARTICULO 30.- Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan en su caso de la jornada establecida en el presente Convenio.

La iniciativa para ofertar horas extraordinarias corresponderá al ICONA y la libre aceptación al trabajador.

El valor de la hora extraordinaria se obtendrá incrementando en un 75% el valor de la hora ordinaria. El valor de esta última se obtendrá dividiendo el salario total año por el número real de horas efectivamente trabajadas durante dicho año, es decir 1.826 horas.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, y en tanto en cuanto perduren las actuales circunstancias económicas las horas extraordinarias podrán ser, en vez de retribuidas en la forma antes indicada, compensadas por hora y media, a disfrutar en la forma y plazo que se determine de común acuerdo entre el ICONA y el interesado.

ARTICULO 31.- Vacaciones.

Todo el Personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar durante cada año de servicio activo de una vacación retribuida de 30 días naturales, con la parte proporcional al tiempo transcurrido desde el ingreso del trabajador en la plantilla si este fuera menor de un año.

Los Servicios del ICONA organizarán un turno bianual de vacaciones, de tal modo que un año la mitad del personal disfrute las vacaciones en los meses comprendidos entre Mayo y Septiembre, ambos inclusive.

No obstante, esta norma especial solo se aplicará respecto de aquel personal cuyos servicios resulten imprescindibles.

Se tendrá en cuenta el Artículo 18.2 del Estatuto de los Trabajadores para la organización del periodo de vacaciones, siendo de preferencia regulada en este precepto la forma bianual.

Para lograr un más efectivo y práctico cumplimiento de este Artículo, el día 15 de Marzo de cada año, los Servicios y demás Centros de trabajo, tendrán confeccionado un plan de vacaciones del Personal en el que queden fijadas las fechas en que cada uno de los trabajadores disfrutará de sus vacaciones.

CAPITULO VII

DEL RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTICULO 32.- Conceptos Retribuidos.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas fundamentalmente por el salario base y los complementos del mismo y serán satisfechas por periodos semanales dentro de la jornada laboral.

ARTICULO 33 -- Salario Base.

El salario base que corresponde a cada nivel es el que figura en los dos Anexos de este Convenio.

ARTICULO 34 -- Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrán una retribución según lo determinado en la legislación vigente.

Este complemento no afectará a la persona que hubiere sido contratada por un horario nocturno fijo.

ARTICULO 35 -- Gratificaciones Extraordinarias.

Serán dos. Cada una de ellas equivale a una mensualidad del salario base y complemento de antigüedad, percibiéndose en las meses de Junio y Diciembre.

Al trabajador que ingresa o cese en el transcurso del semestre se le aborarán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de servicio efectivamente prestado, computándose las fracciones de mes como mensualidad completa a todos los efectos.

Al personal que preste servicios por horas o jornadas reducida se le aborarán las gratificaciones en razón al salario percibido.

Al personal en situación de enfermedad profesional o accidente de trabajo, se le computará a estos efectos, el tiempo de permanencia en la situación de Incapacidad Laboral transitoria.

ARTICULO 36 -- Complemento de Polivalencia.

Concederáse a las partes de las especiales circunstancias que concurren en la actividad desarrollada por ICONA, y de la aparición, en momentos determinados, de circunstancias extraordinarias cuya preatoriedad y urgencia demandan un especial e inmediato tratamiento, así como el carácter esporádico de su aparición, y excepciones, por tanto de la necesidad (más o menos esporádica) de prestar funciones fuera de la Categoría profesional de la que goza de carácter de complemento salarial de puesto de trabajo.

Se devengarán en vacaciones y no repercuten en las pagas extraordinarias ni a efectos del complemento de antigüedad ni del plus de nocturnidad.

ARTICULO 37 -- Complemento de Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, consistente en trimesios, por la cantidad que se determina en Anexo correspondiente a este Convenio.

El importe de cada trimesio comenzará a devengarse durante el primer día del mes de su cumplimiento.

El trabajador que cese definitivamente en ICONA y posteriormente ingrese de nuevo solo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente adquiridos.

En todo caso, y en cuanto a la promoción económica aquí regulada, se estará a lo dispuesto al respecto por la normativa legal aplicable.

ARTICULO 38 -- Complemento Personal Transitorio.

El personal de la Fábrica y Pinar de Valsain disfrutará de un complemento personal transitorio en la cuantía que se establece en el Anexo de este Convenio.

Dicho complemento personal transitorio se prorrateará en catorce pagas absorbido en años sucesivos en la forma que se convenga.

ARTICULO 39 -- Plus de Transporte.

El personal de la Fábrica y Pinar de Valsain tendrá un plus de transporte de 61.571,-Ptas. anuales prorrateadas en doce mensualidades.

ARTICULO 40 -- Dietas.

Sin excepción alguna la cuantía de las Dietas será la siguiente:

- DIETA ENTERA..... 1.200,-Ptas.
- DIETA REDUCIDA..... 450,-Ptas.

ARTICULO 41 -- Niveles Salariales.

A efectos de la percepción del salario y sus complementos, las categorías se agrupan en los siguientes niveles:

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL
1	TITULADO SUPERIOR
1	JEFE DE ADMINISTRACION a extinguir.
2	TITULADO DE GRADO MEDIO
2	A.T.S.
2	ANALISTA PROGRAMADOR
2	JEFE DE REGOCIADO 1º
2	ENCARGADO PRINCIPAL DE OBRA
2	ENCARGADO PRINCIPAL DE MANTENIMIENTO
2	ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO PRINCIPAL
2	PROGRAMADOR DE APLICACIONES
3	JEFE DE REGOCIADO 2º
3	FOTOGRAFADOR
3	ENCARGADO DE EQUIPOS MECANICOS
3	ENCARGADO DE OBRA
3	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO
3	ENCARGADO DE VENTAS
3	ENCARGADO DE TALLER
3	ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO
3	ENCARGADO DE INVENTARIO
3	OPERADOR DE ORDENADOR
3	FOTOINTERPRETADOR
3	DELINTEANTE
4	CAPATAZ DE OBRA
4	CAPATAZ DE INVENTARIO
4	CAPATAZ DE ESTABLECIMIENTO
4	CELADOR MAYOR
5	OFICIAL 1º TRACTORISTA
5	OFICIAL 1º CONDUCTOR
5	OFICIAL 1º MECANICO
5	OFICIAL 1º ALMACEN
5	OFICIAL 1º OFICIOS CLASICOS
5	OFICIAL DE NOTIS
5	GUIA 1º
5	OFICIAL DE OFICINA
5	PERFORISTA
5	CELADOR 1º
5	VIGILANTE PRINCIPAL DE EDIFICIO
6	OFICIAL 2º MECANICO
6	OFICIAL 2º ALMACEN
6	OFICIAL 2º OFICIOS CLASICOS
6	GUIA 2º
6	AYUDANTE
6	MOTOSERRISTA
6	ESCUEBA DE INCENDIOS
6	TELEFONISTA
6	AUXILIAR DE LABORATORIO
6	AUXILIAR DE OFICINA
6	ENCARGADO CASA FORESTAL 1º
6	CELADOR 2º

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL
7	DINAMITERO
7	LISTERO
7	FEON ESPECIALIZADO
7	VIGILANTE
6	FEON
3	ENCARGADO CASA FORESTAL 1º
3	PERSONAL LIMPIEZA
3	PERSONAL LIMPIEZA 1/2 JORNADA

CAPITULO VIII

TRASLADOS, DESPLAZAMIENTOS, PERMITAS, COMISIONES DE SERVICIOS. - TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA, TRABAJOS CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

ARTICULO 42.- Traslado Voluntario.

Los traslados podran ser a petición del interesado, - por necesidades del Servicio y por sanción.

De todos los traslados, antes de efectuarse éstos tendrá conocimiento el Comité de Empresa o Delegado de Personal del afectado.

ARTICULO 43.- Traslado Voluntario.

El trabajador podrá solicitar su traslado a Servicio o Unidad, e incluso a localidad distinta, para cubrir vacantes de su grupo, Categoría profesional y puesto de trabajo. Dicho traslado, una vez concedido, será irrenunciable y no tendrá derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Desde el momento en que al trabajador interesado le sea notificado la designación del nuevo destino, la toma de posesión e incorporación al trabajo será obligatoria y deberá efectuarse obligatoriamente en el plazo máximo de 30 días desde tal fecha y para el caso de que el traslado sea a localidad distinta y que origine necesario cambio de residencia. Cuando el traslado sea dentro de la misma localidad, el plazo de incorporación será de 14 horas, a contar desde la comunicación.

No podrá otorgarse el traslado solicitado cuando el interesado estuviera bajo expediente disciplinario o no hubiera cumplido la sanción que con anterioridad le hubiera sido impuesta.

Para solicitar un traslado será necesario que el trabajador interesado cuente con un mínimo de 1 año de antigüedad en el Organismo y tres meses en el destino anterior.

El ICONA procurará dar las mismas facilidades a estos traslados.

ARTICULO 44.- Traslado por necesidades del Servicio.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 40.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá trasladar a cualquier trabajador a localidad distinta.

Cuando dicho traslado sea definitivo o superior a un año, durante el primer año tendrá derecho a una indemnización en concepto de dieta en número de 120, a abonar por anualidades.

ARTICULO 45.- Desplazamientos.

Por razones técnicas, organizativas o productivas, el ICONA podrá desplazar a su personal temporalmente para prestar servicios fuera de la demarcación que tuviera asignada. El desplazamiento supone al trabajador si no poder permanecer en su domicilio habitual, su duración no podrá ser superior a seis meses, y si fuera por tiempo superior a un mes, el trabajador tendrá derecho a tres días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada mes de desplazamiento, en ellos no se computarán los viajes, cuyos gastos correrán a cargo del ICONA.

Al trabajador desplazado, además de sus retribuciones se le abonarán los gastos de viaje y dietas conforme se determine en este Convenio.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la Autoridad Laboral conocer de la cuestión y su decisión, que recaerá en el plazo máximo de 10 días, será de inmediato cumplimiento.

En aquellos casos en que se autorice al trabajador para desplazarse en su automóvil propio percibirá como indemnización por Km. de recorrido la cantidad que la Administración del Estado fije con carácter general.

Permitirá una dieta completa oreducida, según tenga o no permotecar o no fuera de su domicilio habitual.

ARTICULO 46.- Permutas.

Los trabajadores del mismo Grupo, Categoría profesional y puesto de trabajo, destinados a localidades distintas, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de la autorización del Director del ICONA, previo informe de los correspondientes Jefes de los Servicios afectados.

ARTICULO 47.- Trabajos de Superior e inferior Categoría profesional.

Por necesidades del Servicio ICONA podrá encomendar a su personal trabajos de superior e inferior Categoría y éste vendrá obligado a prestarlos.

En este caso y siempre que el trabajo vaya a tener una duración superior a un mes, deberá hacerse mediante orden escrita, del Jefe del Servicio o Unidad Administrativa correspondiente y se dará comunicación inmediata al Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso.

En el caso de trabajos de superior Categoría percibirá el salario correspondiente a esta última. En los de inferior por el contrato, seguirá percibiendo por la Categoría detentada.

En cuanto al tiempo máximo de prestación de trabajos de superior e inferior Categoría, será el establecido en cada momento por la normativa legal aplicable.

ARTICULO 48.- Trabajadores con capacidad disminuida.

El trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otra circunstancia podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin experimentar merma salarial.

En el caso de personal que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el desempeño de un puesto de trabajo de los establecidos en la clasificación profesional del ICONA, se le señalará la nueva clasificación remuneración que le corresponda, percibiendo la diferen-

cia entre el importe de dicha pensión y el del salario real que tenía asignado en su anterior Categoría.

ARTICULO 49 .- Reservados.

ICCA, sin exceder del 3% total de plantilla y caso de existir puesto de trabajo disponible, podrá contratar, en trabajos adecuados a sus condiciones, a trabajadoras cuya capacidad haya quedado disminuida por edad u otra circunstancia antes de reunir las condiciones necesarias para su jubilación, otorgándose en preferencia a aquellas que carezcan de subsidio, pensión o su días propios de sustitución.

CAPÍTULO IX

LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS, SUSPENSIÓN Y EXCEPCIONES DE LA RELACION LABORAL.

ARTICULO 50 .- Licencias.

El Trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 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 donde vive el trabajador, el plazo de licencia será de 4 días.
- C) Un día de licencia por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad.
- D) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación dentro de 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 o personal sin que reciba el trabajador indemnización ni remuneración alguna y sin que puedan superarse, por ese concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador reciba retribución o indemnización, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho.
- F) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente, por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

ARTICULO 51 .- Licencias Especiales.

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

B) Los días seis, veinticuatro y treinta y uno de Diciembre.

ARTICULO 52 .- Permiso sin sueldo.

El Personal que haya cumplido al menos un año de Servicio efectivo, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses, dichas licencias se serán concedidas dentro del mes siguiente a 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.

ARTICULO 53 .- Suspensión de la relación laboral.

Sin perjuicio de lo establecido en los Artículos 41 y 46 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 trabajadora.

B) Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o Servicio Social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en un plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del Servicio.

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

D) Probación de libertad del trabajador, mientras no exista Sentencia condenatoria en firme, iniciada como la suspensión preventiva como la Prueba provisional.

ARTICULO 54 .- Excedencia Voluntaria.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al Servicio o Departamento u Organismo. La duración de esta situación se podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior Excedencia voluntaria, excepto en el supuesto de que se solicite para atender el cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este, casos estos en que el período de excedencia se podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de Excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viera disfrutando.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si, no existiendo vacantes en su misma Categoría, existiera en una Categoría inferior a la que ocupaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquella.

ARTICULO 55 .- Excedencia Especial o Fortuna.

La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

ARTICULO 56 .- Servicio Militar.

La prestación del Servicio Militar, si no fuera compatible con el destino del trabajador, dará lugar a situación de excedencia especial, pudiendo incorporarse a su puesto de trabajo con la remuneración correspondiente en los periodos de permiso con duración mínima de una semana.

Se les reservará a los interesados la plaza y destino que ocupasen y se les computará, exclusivamente a efectos de antigüedad, el tiempo transcurrido en esta situación, debiendo incorporarse a su plaza de origen en el plazo máximo de dos meses a contar desde el siguiente a la fecha de licenciamiento. De no haberlo así se entenderá que renuncia a su empleo y cederá baja en plantilla.

ARTICULO 57 .- Aviso de Cese.

El personal que por jubilación o otra causa voluntaria, desear cesar en el servicio vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del Jefe del Servicio en el que esté localizado su puesto de trabajo con quince días de antelación.

ARTICULO 58 .- Reingreso.

El caso voluntario como Personal Laboral se inhabilita para suscribir un nuevo Contrato con ICONA, pero ello no supondrá ningún derecho anterior.

ARTICULO 59 .- Liquidación de partes proporcionales.

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia voluntaria o forzosa, superior a un año, Servicio Militar y/o extinción de la relación laboral, el ICONA, viene obligado a practicar - y el trabajador a aceptar - la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial, de vencimiento periódico superior al mes.

Cuando se incorpore el interesado, se iniciará un nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el párrafo anterior.

ARTICULO 60 .- Situación durante enfermedad o accidente.

A) Accidente de trabajo, enfermedad profesional o tratamiento hospitalario. Mientras el trabajador esté en cualquiera de estas situaciones, de incapacidad laboral transitoria, y en tanto en cuanto durea percibirá, con independencia de las prestaciones económicas de la S. Social, la diferencia entre lo que le satisfaga esta y el importe de su salario nominal; dicha diferencia irá a cargo del ICONA.

A esta situación se aplica el supuesto regulado en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Enfermedad Común o Accidente de Laboral. Durante el periodo en que el trabajador se encuentre en cualquiera de estas situaciones de incapacidad laboral transitoria percibirá exclusivamente las prestaciones correspondientes a la S. Social.

No obstante lo que antecede y para el caso en que esta situación persistiera, a partir del tercer mes y hasta los seis meses en tal situación el trabajador percibirá con cargo al ICONA, la diferencia existente entre las prestaciones que percibiera de la S. Social y el 100 por 100 de su salario nominal.

Al expirar el plazo de seis meses citados en el párrafo anterior, el trabajador pasará en los Organismos competentes de

La S. Social al procedimiento pertinente para comprobar si su situación de incapacidad para el trabajo es definitiva o no, estando se el resultado de dicho expediente.

Durante la tramitación de dicho expediente el trabajador percibirá con cargo al ICONA LA DIFERENCIA entre las prestaciones de la S. Social y el 100 por 100 de su salario nominal, dejará de percibir este complemento en el caso de que el expediente no se inicie.

Si la decisión del Organismo de la S. Social fuera en el sentido de que el trabajador debe agotar el periodo máximo de incapacidad laboral transitoria, el ICONA continuará abonando el importe de complemento hasta el importe del salario nominal.

Con objeto de evitar el absentismo laboral, la aplicación o no del apartado B) en cada caso concreto, estará sujeta conjuntamente al Jefe del Servicio y Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso.

CAPITULO I**DISPOSICIONES DE CARACTER SOCIAL****ARTICULO 61 .- Asistencia Social.**

La Sección de Asuntos Laborales y Sociales del ICONA, fomentará las mejores relaciones humanas dentro del Instituto y atenderá a los trabajadores.

A cargo de la Sección de Asuntos Laborales y Sociales de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias con la participación de los representantes de los trabajadores, estará:

- A) El programa de viviendas.
- B) El Economato Laboral
- C) El seguro social
- D) La asistencia social en general
- E) Fondo social

ARTICULO 62 .- Viviendas

14.- La Sección de Asuntos Laborales y Sociales informará las peticiones de viviendas que realicen los trabajadores (o préstamos para su adquisición) a la Dirección del ICONA, atendiendo de las circunstancias personales, familiares y profesionales de cada petición.

15.- Podrá facilitar préstamos de acuerdo con las posibilidades presupuestarias, para la adquisición de viviendas a aquellos trabajadores que reúnan las condiciones que se fijan por ICONA de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 63 .-

La Sección de Asuntos Laborales y Sociales facilitará a los trabajadores - para él y sus familiares - información de asistencia respecto a cuestiones de índole económica y jurídica sobre la S. Social.

Igualmente cuidará de tramitar las peticiones de prestaciones a la S. Social en favor de los trabajadores y sus familiares y gestionará la obtención de los documentos y certificados que precisen.

ARTICULO 64 .- Fondo Social.

A) Se crea un Fondo social con las siguientes características:

18.- Estará destinado a cuestiones de carácter social. Tales como prestaciones de viviendas, ayuda escolar, familiar etc.

Nunca podrá ir destinado a complementar retribuciones o situaciones en las que se percibe (por las circunstancias que fuera) salarios inferiores al real nominal, o compensar económicamente situaciones que sean de la índole citada en el párrafo anterior.

19.- Se nutrirá mediante la aportación que se determine en el reglamento del mismo.

20.- Se administrará mediante una comisión mixta constituida en la forma que se establezca en el reglamento regulador de este fondo a redactar en un plazo máximo de tres meses por la Comisión Paritaria del Convenio, y a aprobar por la autoridad laboral competente.

B) Hasta el 31 de Diciembre de 1986 se mantiene en su totalidad el complemento de Matrimento y de Jubilación voluntaria regulados en los Artículos 54 y 24 del Convenio Colectivo del Patrimonio Nacional publicado en el B.O.E. del 11-10-82 a pedido de Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13-9-82. La cuantía y condiciones serán las que figuran en dicho Boletín sin que repercutan las variaciones, posteriores que puedan experimentar por Convenio Colectivo o acuerdos colectivos e individuales, o disposiciones legales.

C) Se destinan 6.800.000.-Ptas. para pagar las Jubilaciones voluntarias del Personal del Monte y Fábrica de Valadán a que se refiere el apartado 3).

CAPITULO XI

FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 65.- Clasificación de las Faltas.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: LEVES GRAVES y MUY GRAVES

ARTICULO 66.- Faltas Leves.

Serán faltas leves, las siguientes:

- La ligera incorrección con el público, compañeros y subordinados.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de no hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco días en el mes.
- El descuido en la conservación de los locales, material, y documentación de los servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

ARTICULO 67.- Faltas Graves.

Serán faltas graves las siguientes:

- La falta de disciplina en el trabajo, o el respeto a los superiores, compañeros o inferiores.
- El incumplimiento de las órdenes de 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.

- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo
- El incumplimiento y abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud e integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y meses de diez.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal pactado.
- La simulación de enfermedad o accidente
- La negligencia que pueda causar grandes daños en la conservación de locales, material e documentos del servicio.
- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas - sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- La utilización o difusión de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo triestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

ARTICULO 68.- Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves las siguientes:

- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- La manifiesta insubordinación individual o colectiva
- El falseamiento voluntario de datos e información del servicio
- La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes
- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificada, durante 10 días o más al mes, o durante más de 10 al triestre
- El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del trabajo o empleo.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un periodo de seis meses

ARTICULO 69.- Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de la falta, serán las siguientes:

- Por faltas Leves:
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión del empleo y sueldo durante dos días
 - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días o un mes
 - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso, por periodo de uno a dos años
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses
 - Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años
 - Traslado forzoso sin derecho a indemnización
 - Despido

ARTICULO 70.- Tanto de culpa.

Las sanciones que en órden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar al tanto de culpa a los Tribunales competentes, cuando el hecho pueda constituir falta o delito

ARTICULO 71 .- Imposición de sanciones por faltas leves.

La imposición de sanciones por faltas leves corresponde al Jefe del Servicio y requerirá su comunicación por escrito al interesado, y al Comité de empresa.

ARTICULO 72 .- Imposición de sanciones por faltas graves y muy graves.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado,ándose audiencia a éste y siendo oídas aquellos en el mismo.

ARTICULO 73 .- Situaciones especiales.

En cuanto a las situaciones que afectan a los representantes de los trabajadores de la empresa se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 74 .- Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 30 días y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de 6 meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

ARTICULO 75 .- Responsabilidad de Jefes y Superiores.

Los Jefes o Superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirá la corrección o sanción que se establezca procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la responsabilidad e intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

ARTICULO 76 .- Procedimiento a seguir por malos tratos a trabajadores.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a la intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana e laboral. La Administración, a través del cuerpo directivo al que concierne adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XII**SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO****ARTICULO 77 .-**

Los Servicios del ICENA deberán solicitar de los organismos oficiales competentes un reconocimiento médico anual del Personal Laboral fije adscrito a los mismos, y al trabajador obligado a pasarlo.

ARTICULO 78 .-

En aquellos Centros de trabajo que por el número de trabajadores o la índole del mismo se haga preciso existirá un Laboratorio encargado de la seguridad e higiene en el trabajo.

Necesariamente existirá un Delegado de la Seguridad e Higiene en el trabajo en la Fábrica y Finar de Valseca y Servicios Centrales.

Podrá existir un coordinador a nivel nacional para atender a estas necesidades.

ARTICULO 79 .- Los Servicios de ICENA adoptarán, respecto a la prevención de accidentes de trabajo, cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas de Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo y demás preceptos de general aplicación.

ARTICULO 80 .- Incendios Forestales.

Independientemente de las normas propias para uso de las distintas máquinas que se utilizan, deben observarse las siguientes medidas de seguridad para los trabajadores:

1.- Equipos de protección y vestidos ligeros y fuertes que cubran todo el cuerpo, calzado resistente, casco y careta anti-humo.

2.- La marcha de los hombres desde el lugar donde llegan los sedos de transporte hasta el punto del fuego debe hacerse con una persona que actúe de guía, que conozca bien el terreno y con el máximo orden, especialmente durante la noche, en cuyo caso se precisarán linternas.

ARTICULO 81 .- Forma de aplicación.

Además de las normas estrictas para explosivos y productos fitosanitarios que por su categoría se puedan ser manipulados más que por personal especializado, se deben tener en cuenta las siguientes normas:

1.- Escoger la forma de aplicación más inofensiva para el operario y utilizar la concentración y dosis de producto precisas.

2.- Se utilizará exclusivamente productos oficialmente autorizados que lleven su etiqueta, observándose todas las precauciones y modo de empleo e instrucciones que deben ser cumplidas rigurosamente.

3.- En caso preciso deben emplear equipos de protección para la piel, ojos y respiratorias.

4.- El transporte y manejo de tales productos debe hacerse en sus recipientes debidamente, debidamente cerrados.

ARTICULO 82 .- Uso de Productos Químicos.

Estos productos, de frecuente empleo en la lucha contra plagas y enfermedades, defensa de los animales salvajes, conservación de maderas, etc. por la peligrosidad que pueden representar para las personas y para la protección de la Naturaleza por sus propiedades tóxicas, inflamables, corrosivas, deben emplearse con el máximo cuidado y atención según la peligrosidad y riesgo que presentan y con rigurosa observancia de las medidas de seguridad para su empleo.

ARTICULO 83 .- Seguridad en Trabajos Forestales.

Es especialmente importante antes de comenzar los trabajos forestales tener en cuenta la elección de la técnica de trabajo que se ha de aplicar, con la finalidad de obtener :

- 1.- La máxima seguridad y el mínimo esfuerzo del obrero.
- 2.- El mejor aprovechamiento de los productos extraídos
- 3.- La minimización de los daños ocasionados al monte.
- 4.- La mejor utilización y conservación de las máquinas

CAPITULO XIII

DE LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES DEL ICONA

ARTICULO 84 .- Comité de Empresa.

Donde procediere de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores existirá un Comité de empresa cuyos miembros tendrán derecho a :

18.- Percibir las dietas y gastos de desplazamiento reglamentarios cuando sean convocados por ICONA, en cuyo caso tendrán derecho a que el Servicio correspondiente les adelante hasta el 90 % de dichas cantidades.

19.- A disfrutar cada uno de sus miembros de un crédito de 30 horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones.

Disponiendo cada uno de sus miembros de un total de 300 horas, podrá acumular mensualmente hasta un máximo de 60 horas, pero respetando, en todo caso, el anual antes aludido de 360.

Serán funciones de este Comité las siguientes :

1.- Conocer antes de su publicación, de las bases generales de las convocatorias de provisión de vacantes, tanto restringidas como libres, pudiendo formular observaciones no vinculantes en el plazo de 7 días.

2.- Ser informado semestralmente sobre la extensión y alcance cuantitativo de las horas extraordinarias autorizadas, así como de las dietas, y anualmente de las que efectivamente se han realizado.

3.- Ser oído en las decisiones y sobre las gestiones relativas a régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social. En todo caso, deberá responder por escrito en el plazo imperrogable de 3 días, transcurrido el cual se entenderá decalado en su derecho.

4.- Conocer la situación de la plantilla y vacantes.

ARTICULO 85 .- Delegados de Personal.

Para poder atender a su función de representante de los trabajadores de ICONA, cada Delegado de personal dispondrá de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas.

ARTICULO 86 .-

Cuando los representantes del personal en la Comisión negociadora y peritaria del convenio tengan que desplazarse de su domicilio para asistir a reuniones oficiales de dichos órganos, tendrán derecho al percibo de las dietas y gastos correspondientes.

Tanto unas como otras deberán ser debidamente justificadas ante el Jefe de la Unidad Administrativa de que dependan y se percibirán en la cuantía que, con carácter general, se decarane en el presente Convenio.

Las horas empleadas en los correspondientes viajes y asistencia a dichas reuniones oficiales no entrarán en el cómputo de horas establecidas en el Artículo del Convenio.

Por la Sección de Asuntos Laborales y Sociales del ICONA se cursarán las correspondientes autorizaciones de asistencia a las reuniones de dichas Comisiones.

ARTICULO 87.-

En relación a la Seguridad e higiene en el trabajo, y en especial en el centro de trabajo de la fábrica y finar de Valdeán, se requiere :

1.- Medios adecuados de comunicación entre las brigadas que están desarrollando su labor en el monte y en las oficinas.

2.- Botiquín de urgencia para cada brigada.

3.- Dentro de cada brigada deberá existir un miembro especializado en primeros auxilios y en medidas de Seguridad e Higiene.

4.- En la oficina de cada centro de trabajo, deberá existir durante la jornada de trabajo un vehículo disponible para cada caso de accidente o de urgencia.

5.- Cada centro de trabajo tendrá localizable un medio para casos de urgencias.

CAPITULO XIV

DISPOSICIONES VARIAS

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA :

El ICONA en el plazo de 3 meses a partir de la publicación en el B.O.E. del presente Convenio Colectivo publicará la relación del Personal Laboral fijo de acuerdo con la última re-clasificación efectuada.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA :

En el supuesto de que las autoridades laborales o económicas, en uso de sus facultades, no aprobaran alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, deberá ser reconocido en su totalidad, si alguna de las partes así lo solicita.

DISPOSICION DEROGATORIA :

El presente Convenio sustituye en su totalidad, al II Convenio Colectivo para el Personal Laboral de ICONA (B.O.E. de 15/3/84) y al Convenio Colectivo para el Personal Laboral fijo de Valdeán (B.O.E.) que, quedan nulos y sin ningún efecto, siendo el presente instrumento jurídico, junto con las disposiciones legales aplicables, la única norma reguladora de las relaciones laborales entre las partes otorgantes del presente Convenio Colectivo.

DE LA VALDEAN PARA EL PERSONAL LABORAL FIJO DEL ICONA

en 1.000

Nº	CATEGORIA	PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO EQUIVALENCIA	INDICACION ESPECIAL	PERCENTOS	SALARIO ANUAL
1	SECRETARÍA GENERAL		62.000	18.000	-	2,207	1.000.200
2	JEFE DE ADMINISTRACIÓN		62.000	18.000	-	2,207	1.000.200
3	TITULAR DE SECCIÓN MEDIA		62.000	18.750	-	2,204	1.000.110
4	A.T.A.		62.000	18.750	-	2,204	1.000.110
5	ANALISTA PROGRAMADOR		62.000	18.750	-	2,204	1.000.110
6	JEFE DE SECCIÓN DE 1ª		62.000	18.750	-	2,204	1.000.110
7	ENCARGADO PRINCIPAL DE OBRAS		62.000	18.750	-	2,204	1.000.110
8	ENCARGADO DE OBRAS DE MANTENIMIENTO		62.000	18.750	-	2,204	1.000.110
9	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO PROF.		62.000	18.000	-	2,204	1.000.110
10	ENCARGADO DE APLICACIONES		62.000	18.000	-	2,204	1.000.110
11	JEFE DE SECCIÓN DE 2ª		62.000	15.750	-	2,207	900.210
12	PROFESORADO		62.000	15.750	-	2,207	900.210
13	ENCARGADO SECCIÓN RECAUDACION		62.000	15.750	-	2,207	900.210
14	ENCARGADO DE OBRAS		62.000	15.750	-	2,207	900.210

CATEGORÍA	PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO POLI VALORISTA	DEDICACIÓN ESPECIAL	VELETORE	SALARIO ANUAL
1	ENCUADRO DE MANTENIMIENTO	10.000	12.700	-	2.000	300.000
2	ENCUADRO DE PINTAR	10.000	12.700	-	2.000	300.000
3	ENCUADRO DE SOLDAR	10.000	12.700	-	2.000	300.000
4	ENCUADRO DE MANTENIMIENTO DE ENGRANAJES	10.000	12.700	-	2.000	300.000
5	ENCUADRO DE SOLDADURA	10.000	12.700	-	2.000	300.000
6	ENCUADRO DE MANTENIMIENTO DE MANTENIMIENTO	10.000	12.700	-	2.000	300.000
7	ENCUADRO DE MANTENIMIENTO DE MANTENIMIENTO	10.000	12.700	-	2.000	300.000
8	ENCUADRO DE MANTENIMIENTO DE MANTENIMIENTO	10.000	12.700	-	2.000	300.000
9	ENCUADRO DE MANTENIMIENTO DE MANTENIMIENTO	10.000	12.700	-	2.000	300.000
10	ENCUADRO DE MANTENIMIENTO DE MANTENIMIENTO	10.000	12.700	-	2.000	300.000

- (1) - SALARIO ANUAL SIN TRIBUTOS
- (2) - COMPLEMENTOS Y ADICIONES DE TIENES INCLUIDA LA DEDICACIÓN ESPECIAL
- (3) - EL ENCUADRO DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL DEL DICTAMEN DE VENTAJAS DEL PAGO NACIONAL DEL TERCER TERCIO DE COMPLEMENTO DE POLI VALORISTA DE 12.700 Ptas.
- (4) - LOS TRABAJADORES QUE TRABAJEN EN TURNOS TRIBUTADOS ESPECIAL, TENDRAN EN CONSIDERACIÓN EL COMPLEMENTO DE POLI VALORISTA DE 12.700 Ptas. MENSUALES

A N E X O

COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO DEL PERSONAL LABORAL FIJO

DE VALSAY

APELLIDOS Y NOMBRES	PÉSETAS
SANZ JUVENES RICARDO	470.244,-
SARRIBAS DE LA CRUZ ANDRES	144.908,-
COSTA ARRANZ CARLOS	226.427,-
NOGALES APARICIO JUAN	327.982,-
DE FRUTOS GARCIA FLORENCIO	229.452,-
GONZALEZ TRILLA MARCELO	200.150,-
VELASCO PALOMO LORENDO	466.114,-
RODRIGUEZ RODRIGUEZ LORENZO	456.610,-
GARCIA LOPEZ PABLO	400.114,-
DE SANTOS RODRIGUEZ FELIX	66.441,-
BORRERO DE CASTRO FELIPE	54.340,-
BENEDETTI ARTOLA JUAN	373.729,-
BENEDETTI ARTOLA JOSE	255.975,-
DE LA PEÑA UGONES PEDRO	256.553,-
PEREZ SANCHEZ FELIX	222.553,-
TOMAS BANTALON MARCELO	222.553,-
MARTIN NANSO GUILLERMO	293.650,-
ITALA ESCOBAR BENITO	373.729,-
GARCIA ENCINAS A. JESUS	153.457,-
PEREZ ARNALDO JULIO	348.261,-
DE MIGUEL AGUIES LUCAS	300.166,-
AGUIES SANZ JUAN	315.491,-
APENAL OTERA FERNANDO	129.569,-
SANZ BENEDETTI ANDRES	129.040,-
SANZ DAIS BERTALO	226.290,-
MATEIZANZ GARCOS JULIO	183.254,-
RODRIGUEZ SANZ NICOLAS	257.258,-
SASTRE GARCIA TIMOTIANO	313.292,-
VELASCO VALDEPUEBO IGNACIO	247.329,-
MARTIN MERRINO FAUSTINO	271.365,-
HERRANZ DIEZ EDUARDO	229.452,-
TELEDIANO VELASCO MARCOS	294.752,-
GARCIA GARCAS ALICIA	209.971,-
MONTES PALARES PEDRO	221.403,-
PASTAN VELASCO LUIS S.	126.459,-
RINCON GARCIA ADOLFO	122.594,-
BENITO MONTORIA LUIS	207.273,-
SASTRE GONZALEZ AGAPITO	169.467,-
AYUSO VELASCO JUAN	158.348,-
RODRIGUEZ RODRIGUEZ RAMON	166.487,-
DIEZ EGURTEGANO Y. ROMAN	221.155,-

APELLIDOS Y NOMBRES	PÉSETAS
ARCONES RODRIGUEZ FERNANDO	151.277,-
HERRANZ DIEZ LUIS	207.470,-
DORRICO POSTIGOULLO JUAN	159.447,-
MARTIN ESTEBAN ANGEL	182.013,-
DAVIZO MARTIN ALICIA	147.197,-
LOBO MONTANA EDUARDO	275.572,-
ESTEBAN MARTIN EDUARDO	137.300,-
COBOS MARTIN GREGORIO	137.267,-
CARAS HERRANZ JUAN	264.127,-
DE LA FLOR HERRANZ FRANCISCO	274.229,-
GONZALEZ PAREZ VENANCIO	248.598,-
NOGUERA CABALLERO FELIX	247.537,-
CASAMAYOR OVELERO FLORENCIO	221.140,-
GARCIA DE ANTONIO ALVARO	181.789,-
DUSTA AGUADO AVELINO	291.544,-
MATEOS VICENTE JULIO	211.576,-
GARCIA RUIZ MARIANO	214.002,-
RAMIREZ PEREZ ESTEBAN	251.469,-
NOGALES APARICIO JOSE	208.241,-
GARCIA MONTES VALERIANO	211.902,-
DE LA CRUZ ESCRIBA LORENDO	199.059,-
NANSO MARTIN EUGENIO	213.891,-
RODRIGUEZ RODRIGUEZ FRANCO	199.224,-
DE LA PEÑA RODRIGUEZ JOSE	165.919,-
GARCIA DE LA CRUZ RAMON	126.569,-
ALEXANDRO NIÑO JUAN C.	148.174,-
DELAGADO BENITO GREGORIO	174.149,-
MUÑOZ ARRANZ DOMINGO	175.232,-
CERESO PINTARO ENRIQUINO	199.024,-
VELASCO VALDEPUEBO IGNACIO	127.152,-
VALLEJO ALEJANDRO FRANCISCO	122.141,-
MARTIN MERRINO FAUSTINO	128.597,-
MADRUELO ESCOBERO ISIDORO	384.998,-
MARTIN LOPEZ MARCELO	319.314,-
DE LA CRUZ NAVARRO LORENZO	132.422,-
DE SANTOS APARICIO ELIAS	122.422,-
GOMEZ NOGALES JOSE	122.422,-
FERNANDEZ GARCIA LUIS	122.422,-
VELASCO VALDEPUEBO W. ANGEL	136.016,-
SASTRE DE MIGUEL CIPRIANO	159.019,-
MUERTAS RODRIGUEZ LUCAS	129.016,-
SANZ SANZ LEONOR	217.052,-
NANSO MARTIN NICOLETA	224.930,-

24313 RESOLUCION de 30 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.069 el cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción), marca «Mayco», modelo R-360, fabricado y presentado por la Empresa «Mayco Seguridad, Sociedad Anónima», de Hospitalet de Llobregat (Barcelona).

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

Primero.—Homologar el cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción), marca «Mayco», modelo R-360, fabricado y presentado por la Empresa «Mayco Seguridad, Sociedad Anónima», con domicilio en Hospitalet de Llobregat (Barcelona), calle Corominas, 19 y 23, como cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción), tipo 2.

Segundo.—Cada cinturón de seguridad de dichos modelo, marca, clase y tipo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.069-30-9-85-Cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción), tipo 2, año fabricación 1985».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-13, de «Cinturones de seguridad. Definiciones y clasificación. Cinturones de sujeción», aprobada por Resolución de 8 de junio de 1977.

Madrid, 30 de septiembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.