

El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a un año y no mayor de cinco.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno podrá ejercitar este derecho.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dura el ejercicio de su cargo representativo.

#### Artículo 25.- PELIGROSIDAD, PENOSIDAD E INSALUBRIDAD

La peligrosidad, penosidad e insalubridad en los puestos de trabajo se regularán por las disposiciones vigentes.

#### CAPÍTULO IX

#### Artículo 26.- ALQUILER Y VENTA DE VEHICULOS

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a un descuento del 40% en los alquileres de los vehículos propiedad de la Empresa.

Los empleados fijos de plantilla y jornada laboral completa, podrán acceder a la compra de coches usados de la Empresa, con un máximo de una unidad por año, cuando la Empresa decida la venta de los mismos, al precio de venta a mayorista y supuesto que el coche sea transferido exclusivamente a nombre del empleado o de su cónyuge.

#### CAPÍTULO X

#### ASPECTOS SINDICALES

#### Artículo 27.- LOCAL

La Empresa procurará facilitar local adecuado al Comité de Empresa donde éste pueda desarrollar sus actividades.

#### Artículo 28.- TIEMPO LIBRE

Los Delegados del Personal, o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de hasta veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Los miembros del Comité de Empresa previo acuerdo o con la Dirección de la misma podrán acumular sus horas sindicales en uno o varios miembros del citado Comité sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Igualmente no se computará dentro del máximo legal el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de Delegados del Personal o miembros de Comités como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran las negociaciones.

#### Artículo 29.- GARANTÍAS

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados del Personal no serán despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio por tanto de lo establecido para el despido disciplinario.

#### Artículo 30.- ATRIBUCIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

El Comité de Empresa y Delegados del Personal en su caso, con las representaciones sindicales si las hubiera, estarán legitimadas para negociar en los Convenios de Empresa, recibir información, conocer el balance, modelos de contrato que se utilicen normalmente y todas aquellas competencias que puedan aplicarse según normativa legal vigente.

#### Artículo 31.- PROPAGANDA

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios en que los representantes de los trabajadores podrán insertar sus comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de la misma, previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

#### Artículo 32.- ASAMBLEAS

Los trabajadores por petición de sus representantes o del 33% de la plantilla tendrán derecho a realizar asambleas fuera de las horas laborales y se celebrarán en el centro de trabajo, sujetándose a dichas asambleas a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33.- El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

#### DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y en la Ordenanza La boral de Transporte por Carretera vigente.

SEGUNDA.- Dentro de los treinta días siguientes al de la firma de este Convenio, se procederá a la creación de la Comisión Mixta de Vigilancia con los cometidos específicos de pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre lo estipulado en el Convenio lo sean formalmente sometidas a vigilancia del cumplimiento del mismo.

La citada Comisión será compuesta por seis miembros de los cuales cada una de las partes signatarias designará tres. Uno, al menos, de los miembros designados deberá haber pertenecido a la Comisión Negociadora del Convenio.

#### TARIFA SALARIAL AÑO 1.982

| CATEGORIA             | SALARIO BASE | PLUS CONVENIO |
|-----------------------|--------------|---------------|
| Director General      | 62.374.-     | 600.-         |
| Jefe Servicios        | 61.871.-     | 600.-         |
| Jefe de Sección       | 58.898.-     | 600.-         |
| Director Sucursal 1ª  | 58.898.-     | 600.-         |
| Director Sucursal 2ª  | 45.639.-     | 600.-         |
| Jefe Negociado        | 43.412.-     | 600.-         |
| Oficial 1ª Admon.     | 39.130.-     | 600.-         |
| Oficial 2ª Admon.     | 37.479.-     | 600.-         |
| Auxiliar Admon.       | 35.900.-     | 600.-         |
| Telefonista           | 35.874.-     | 600.-         |
| Ordenanza             | 35.838.-     | 600.-         |
| Limpiadora            | 20.597.-     | 600.-         |
| Conductor             | 27.815.-     | 600.-         |
| Encargado             | 39.877.-     | 600.-         |
| Auxiliar Control      | 35.901.-     | 600.-         |
| Mozos Especialistas   | 36.288.-     | 600.-         |
| Jefe de Equipo        | 40.928.-     | 600.-         |
| Oficial 1ª Taller     | 38.955.-     | 600.-         |
| Oficial 2ª Taller     | 37.429.-     | 600.-         |
| Mozo Taller o Embrase | 36.730.-     | 600.-         |
| Jefe Admon. Suc. 1ª   | 45.088.-     | 600.-         |

24683

RESOLUCION de 30 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo del personal laboral fijo del Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza (ICONA).

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal fijo del Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza (ICONA), de ámbito nacional, presentado en este Centro Directivo con fecha 27 de los corrientes, suscrito por las representaciones del mencionado Departamento y de su personal laboral, al que acompaña el informe emitido por el Ministerio de Hacienda, en cumplimiento del artículo 8 de la Ley 44/1981, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, que contiene los crecimientos de la masa salarial correspondiente a 1982 para dicho Convenio, de acuerdo con la norma citada; en consecuencia, y 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 el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley 44/1981 de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, en la aplicación del Convenio de referencia.

Segundo.—Remitir un ejemplar original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

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

CAPITULO PRIMERO

EXTENSION VIGENCIA Y DENUNCIA

Artículo 1 .- Ambito Territorial,

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo del personal laboral fijo del Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza, afectando a todos los Servicios del Instituto establecidos en el territorio español.

Con respecto a las transferencias de personal a las Comunidades Autónomas se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 2 .- Ambito Personal.

Se regirán por las normas contenidas en este Convenio Colectivo, todos los trabajadores que con la calidad de laborales fijos presten servicio al Instituto en cualquiera de los centros de trabajo que el mismo tiene establecidos en todo el territorio español.

Artículo 3 .- Ambito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al primero de enero de 1.982.

Terminará su vigencia el día 31 de diciembre de 1.985.

Sin embargo, el 1 de enero de 1.983, podrán revisarse los siguientes conceptos :

- 1.- Tabla salarial y dietas.
- 2.- Vacaciones.
- 3.- Horario.

Artículo 4 .- Denuncia.

El presente Convenio ó cualquiera de sus prórrogas, podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, si bien la denuncia deberá realizarse por escrito y con una antelación mínima de tres meses a la fecha en que finalice su vigencia.

CAPITULO II

DE LA COMISION PARITARIA

Artículo 5 .- 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 seis miembros que deberán necesariamente haber intervenido en el Convenio. De ellos, tres representarán a la Administración y los otros tres 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.

Artículo 6 .- Funciones de la Comisión Paritaria.

- Son :
- Interpretar lo convenido.
  - Seguir el cumplimiento de lo pactado.
  - Estudiar y proponer cuando proceda, la modificación, supresión ó creación de grupos, especialidades ó niveles.
  - Las que expresamente se le atribuyen en el presente Convenio.
  - Emitir informe en los expedientes de clasificación profesional.

CAPITULO III

DEL TRABAJO

Artículo 7 .-

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de ICONA y de sus Servicios Provinciales.

Artículo 8 .-

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

El trabajador que este 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 16 ó 10 Km. (según exista ó 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 tajo, 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 rija en los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera.

Artículo 9 .-

En cada centro orgánico 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 ó animal necesarios para desempeñar sus funciones, según las necesidades del centro de que se trate.

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

Artículo 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 oficios clásicos, el vestuario que resulte adecuado para sus necesidades.

Un año se suministrarán botas y prendas de Verano y el siguiente una prenda de abrigo y ropa de invierno.

Artículo 11.-Capacitación y promoción profesional.

Con el fin de preparar a los trabajadores para una mejor adaptación a sus puestos de trabajo y promoción a los de 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 ó 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 forestal 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 Y DEL PERSONAL

Artículo 12.- Reclamación Administrativa previa

Los trabajadores antes de acudir en reclamación a la jurisdicción laboral, deberán dirigirse al Director de ICONA, mediante escrito presentado en la oficina o centro administrativo a que se hallen adscritos, eg tándose en su tramitación y posterior reclamación ante la jurisdicción laboral a lo establecido en el Artículo 49 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por R.D. 1566/80 de 13 de Junio y en el Artículo 145 de la Ley de Procedimiento de 17 de julio de 1.958.

SECCION 1ª

Artículo 13.- Disposiciones Generales.

El personal se clasificará teniendo en cuenta las funciones a realizar, dentro de los grupos, categorías profesionales y puestos de trabajo que se enumeran en los Artículos siguientes de este Convenio Colectivo.

Artículo 14.-

Las categorías profesionales relacionadas en los Artículos posteriores corresponden 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 2ª

DE LOS GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES : ENUMERACION

Artículo 15.- Grupos Profesionales

Son los siguientes :

- GRUPO I.- Personal Operario de Obra, Servicio ó Taller
- GRUPO II.- Personal de Información, Acompañamiento y Custodia
- GRUPO III.- Personal Complementario

Artículo 16.- Personal Operario de Obra, Servicio ó Taller.

El Grupo I, lo integran las siguientes categorías y puestos de trabajo :

| CATEGORIA PROFESIONAL        | PUESTOS DE TRABAJO   |
|------------------------------|--|
| 1º Encargado Principal ..... | 1.1. Encargado de Taller Principal.<br>1.2. Encargado de Establic. Pral.<br>1.3. Encargado Principal de Obra.  |
| 2º Encargado .....           | 2.1. Encargado de Taller<br>2.2. Encargado de Establecimiento<br>2.3. Encargado Equipos Mecánicos<br>2.4. Encargado de Obra                          |
| 3º Capataz .....             | 3.1. Capataz de Obra<br>3.2. Capataz de Inventario<br>3.3. Capataz de Establecimiento  |
| 4º Oficial 1º .....          | 4.1. Oficial 1º Mecánico<br>4.2. Oficial 1º Conductor<br>4.3. Oficial 1º Tractorista<br>4.4. Oficial 1º Almacén<br>4.5. Oficial 1º Oficinas Clásicas |
| 5º Oficial 2º .....          | 5.1. Oficial 2º Mecánico<br>5.2. Oficial 2º Conductor<br>5.3. Oficial 2º Almacén<br>5.4. Oficial 2º Oficinas Clásicas                                |
| 6º Listero .....             | 6.1. Listero   |
| 7º Peón Especializado .....  | 7.1. Peón Especializado  |
| 8º Vigilante .....           | 8.1. Vigilante   |
| 9º Peón .....                | 9.1. Peón  |

Artículo 17.- Personal de Información, Acompañamiento y Custodia.

El Grupo II, comprenderá las siguientes categorías:

CATEGORIA PROFESIONAL

- 1º.- Celador Mayor
- 2º.- Celador 1º
- 3º.- Celador 2º
- 4º.- Guía de 1º
- 5º.- Guía de 2º

Artículo 18.- Personal Complementario

En el Grupo III, se comprenden las siguientes categorías :

CATEGORIA PROFESIONAL

- 1º.- Analista Programador
- 2º.- Programador de Aplicaciones
- 3º.- Ayudante Técnico Sanitario
- 4º.- Operador Ordenador
- 5º.- Fotointerpretador
- 6º.- Oficial 1º Listero
- 7º.- Perforista
- 8º.- Escucha de Incendios
- 9º.- Telefonista
- 10º.- Auxiliar de Laboratorio
- 11º.- Oficial 2º Listero
- 12º.- Encargado Casa Forestal 1º
- 13º.- Encargado Casa Forestal 2º
- 14º.- Personal de Limpieza

SECCION 3ª

De la definición de las categorías Profesionales y puestos de trabajo

Artículo 19.- Grupo I.- Personal Operario de Obra, Servicio ó Taller.

Generalidades.- Los Encargados de Taller Principal, Establecimiento Provincial, Obra Principal, Taller, Establecimiento y Obra, así como el Capataz de Establecimiento realizarán las funciones que, a continuación, se detallan al definir su categoría profesional; estarán a los órdenes directos del personal técnico y responderán, ante éste, de la eficaz ejecución de las órdenes que emanen del mismo.

1.- Encargado Principal.

1.1.- Encargado de Taller Principal.- Es el que está al frente de un taller que atiende a una región de gran volumen y varias especialidades, con responsabilidad respecto a toda actividad del mismo y a las órdenes directas del personal técnico.

1.2.- Encargado de Establecimiento Principal.- Es el que está al frente de una piscifactoría, vivero, granja ó estación de gran volumen.

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

2.- Encargado

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

2.2.- Encargado de Establecimiento.- Es el que está al frente de una piscifactoría, vivero, granja ó estación de volumen medio.

2.3.- Encargado de Equipos Mecánicos.- Es el que teniendo a su cargo un parque de maquinaria ó tractores, está encargado de la dirección y control de los trabajos, movimiento de material, mantenimiento y 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 ó varias obras de una zona ó provincia.

3. Capataces

3.1. Capataz de Obras.- Es el que con conocimiento completo de 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 ó establecimiento de volumen reducido, con responsabilidad respecto a todas las operaciones del mismo y al mando del personal de todo tipo que efectúa los distintos trabajos.

4.- Oficial de 1º

4.1.- Oficial 1º Mecánico.- Es el mecánico que, teniendo conocimientos completos de su especialidad, incluso 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 vehiculos pesados ó 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 taller, conoce el manejo de los aparatos propios de cada especialidad de trabajo y realiza ambas funciones.

4.4.- Oficial 1º 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.

5.- Oficial de 2º

5.1.- Oficial 2º Mecánico.- Es el que posee los conocimientos suficientes de mecánica para las reparaciones en taller de los vehiculos ó aparatos propios de su especialidad a las órdenes directas del encargado ó del oficial de primera.

- 5.2.- Oficial 2º Conductor.— Es el que, poseyendo el carnet de conducir correspondiente, conduce vehículos ligeros ó viaja como ayudante del conductor de vehículo pesado ó especial.
- 5.3.- Oficial 2º 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.
- 5.4.- Oficial 2º de Oficinas Clásicas.— Es el trabajador que, teniendo conocimientos de su oficio, realiza los trabajos propios del mismo.
- 6.- 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 partes del movimiento del personal y maquinaria.
- 7.- Peón Especializado
- 7.1.- Peón Especializado.— Es el obrero que, además de los trabajos de Peón, realiza funciones concretas que exijan algún conocimiento ó atención especial.
- 8.- Vigilante
- 8.1.- Vigilante.— Es el que, con jornada diurna ó nocturna, está a cargo de la vigilancia de talleres, almacenes, ó cualquier otro local.
- 9.- Peón
- 9.1.- Peón.— Es el obrero mayor de dieciocho años que ejecuta labores que principalmente exigen esfuerzo físico.

**Artículo 20.- Grupo II.- Personal de Información, Acompañamiento y Custodia.**

- 1.- Celador Mayor.— Es el que, poseyendo título de guarda jurado, es responsable de que se cumplan en el parque, reserva ó centros cinegéticos a su cargo, las actividades señaladas por el personal técnico y ejerce la inspección del personal a sus órdenes.
- 2.- Celador de Primera.— Es el que, poseyendo el título de guarda 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, ó Celador Mayor, si lo hubiere, y ejerce la inspección directa de los celadores segundos a sus órdenes y sin perjuicio de poder tener una zona directamente a su cargo.
- 3.- Celador de Segunda.— Es el que, poseyendo el título de guarda 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 las liquidaciones que en su caso procedan.
- 4.- Guía de Primera.— 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 correcta explicación en idioma español y extranjero sobre las riquezas naturales de la misma.
- 5.- Guía de Segunda.— 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.

**Artículo 21.- Grupo III.- Personal Complementario**

- 1.- Analista - Programador.— Es quién, en posesión de título de Grado Medio ó procedente de categorías inferiores dentro del Instituto, conforme al procedimiento regulado por el Artículo 22 verifica análisis de aplicaciones para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a la cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de las aplicaciones, confección de organigramas de tratamiento, redactando los programas en el lenguaje de programación que les sea indicado, con feccionando juegos de ensayo, poniendo a punto programas y documentando la aplicación.

- 2.- 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, ó establecer las conexiones necesarias para su tratamiento en un equipo estándar.
- 3.- Ayudante Técnico Sanitario.— Es el que provisto del título oficial correspondiente realiza labores propias del mismo.
- 4.- Operador de Ordenador.— Es el que posee los conocimientos necesarios sobre las características operativas del sistema de un ordenador determinado.
- 5.- Fotointérprete.— Es el que posee los conocimientos suficientes para identificación de detalles específicos con ó sin apoyo de campo y obtener altimetrías a partir de fotogramas estereoscópicos.
- 6.- Oficial 1º Listero.— Es el que, con conocimientos burocráticos se encarga de realizar funciones de este orden, teniendo iniciativa y responsabilidad adecuadas a sus funciones. Podrá tener ó no depender a sus órdenes. Encarga la recopilación de listas de personal y anotación de sus incidencias, ordenando y controlando unas y otras; efectúa resúmenes de incidencias; calcula salarios, devengos extrasalariales y seguros sociales, y efectúa liquidaciones de los mismos, gestionando cualquier situación que pueda afectar al personal en relación con la seguridad social. Controla los partes de movimiento del personal y de la maquinaria, a utilizar ó utilizada. Formula propuestas de trabajo, de acuerdo con las características técnicas ordenadas, y en general, efectúa cualesquiera cometidos de tipo similar a los anteriormente enumerados. Estará a las órdenes del personal técnico y técnico-administrativo.
- 7.- Perforista.— Es el que posee los conocimientos necesarios, para transcribir datos a tarjetas perforables ó a un soporte equivalente.
- 8.- Escucha de Incendios.— Es el que se ocupa preferentemente de la vigilancia de incendios, bien por medios visuales ó por emisoras receptoras y centralitas telefónicas. Tendrá aptitudes para intercomunicaciones de urgencia.  
Según las estaciones climatológicas podrá ser destinado a realizar tareas propias de especialidad similar ó parecida.
- 9.- Telefonista.— Es el que está a cargo de una centralita telefónica con carácter permanente pudiendo estar a cargo de un emisor receptor de radio.
- 10.- Auxiliar de Laboratorio.— Es el que tiene conocimientos y realiza determinadas tareas sencillas, concretas y normalizadas, parentés de responsabilidad técnica. Ayuda al especialista en trabajos sencillos de laboratorio ó centro de experimentación.
- 11.- Oficial 2º Listero.— Es el que realiza funciones similares a las del Oficial 1º Listero, pero con iniciativa y responsabilidad más restringida que aquel. Estará a las órdenes del personal técnico, técnico-administrativo y del Oficial 1º Listero.
- 12.- 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.  
Atenderá a los visitantes que concurran a dichas instalaciones.
- 13.- 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.
- 14.- Personal de Limpieza.— Es el que realiza la limpieza de locales y ascos.

PROVISIÓN DE VACANTES, INGRESOS, PLANTILLAS Y RELACION DE PERSONAL PERIODO DE PRUEBA.

**Artículo 22.- Provisión de Vacantes.**— La provisión de vacantes se realizará dentro de cada Servicio previa autorización del Director del ICONA, con sujeción de las siguientes normas y por el orden que se relaciona :

1ª) Por concurso - oposición restringido entre el personal laboral fijo del Servicio en el que exista la vacante. 2ª) Por concurso - oposición libre, cuando la plaza se declare desierta en el procedimiento anterior.

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia para cubrir la vacante en el concurso - oposición restringido los aspirantes que acrediten alguno de los siguientes méritos : A) Haber desempeñado competentes funciones similares a la de la vacante que haya de cubrirse, durante tiempo no inferior a tres meses. B) Haber realizado y aprobado cursos ó cursillos de formación profesional para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo C) La antigüedad en el Servicio.

**Artículo 23.- Excepciones a la provisión normal de vacantes.**— Como excepción a lo consignado en el Artículo anterior, la categoría de vigilante, peón y personal de limpieza, se designarán cuando proceda directamente por la Dirección de ICONA a propuesta de sus Servicios Provinciales con ejecución de lo dispuesto por el Artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores. Su período de prueba será de quince días.

**Artículo 24.- Tribunal Calificador.**— Las pruebas serán juzgadas por el Tribunal integrado en la forma que al efecto se designe, y del que formara parte necesariamente un representante de los trabajadores laborales de ICONA, designado entre y por los mismos.

Una vez aprobada por la Dirección del ICONA la propuesta que formule el Tribunal Calificador, se acordará la admisión provisional concretándose por escrito un período de prueba que será de tres meses para el personal no mencionado en el Artículo 23.

Una vez transcurrido el período de prueba y aprobada la propuesta de admisión, se concederá por el Director del ICONA la credencial correspondiente, en la que conste el empleo que se asigna, la categoría profesional, el salario que corresponda y la fecha de iniciación de prestación de servicios, que deberá coincidir con la del comienzo del período de prueba.

En cualquier caso la incapacidad laboral transitoria interrumpirá el período de prueba.

**Artículo 25.- Condiciones de Ingreso**

Serán condiciones generales para el ingreso :

- Poseer nacionalidad española
- Haber cumplido los 18 años de edad ó cumplirlos dentro del plazo señalado en la Convocatoria.
- Aptitud física adecuada para el puesto concreto de trabajo a desempeñar.
- Poseer el nivel de enseñanza ó titulación adecuada para la función a desempeñar.

**Artículo 26.- Plantillas**

La fijación de las plantillas y sus modificaciones tendrán que ser aprobadas de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 26 de la Ley de Entidades Estatales Autónomas de 28 de diciembre de 1.958 por el Consejo de Ministros, a quien lo elevará el Ministerio de Hacienda a propuesta del Ministerio de Agricultura e iniciativa del Director de ICONA.

**Artículo 27.-**

La Sección de Asuntos Laborales cuidará de llevar al día - el fichero de los trabajadores fijos del ICONA, en cuyas fichas individuales deberán 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 de los datos que consten en su filiación.

C A P Í T U L O VI

JORNADA DESCANSO Y HORARIOS

**Artículo 28.- Jornada**

Tanto en partida como en continuada, la jornada ordinaria - tendrá una duración semanal de 41 horas de trabajo efectivo.

El horario de trabajo dentro de la jornada normal en oficinas, talleres ó similar, será el establecido para el resto del personal - no técnico, al servicio de ICONA. En los demás casos, el horario será determinado por el Jefe del Servicio correspondiente.

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.

**Artículo 29.- Excepciones a la Jornada**

Se exceptúan de la aplicación del régimen general de jornada de trabajo :

- A) Los vigilantes que tengan asignados el cuidado de un local ó terreno, con casa habitación, y no se les exija vigilancia constante.
- B) El personal que por plena dedicación no tenga de forma habitual horario fijo.

**Artículo 30.- Horario flexible**

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

Los trabajadores tendrán un descanso semanal ininterrumpido de día y medio, cuando las necesidades del Servicio lo permitan, comprendiendo el domingo completo y la tarde del sábado ó la mañana del lunes.

Dada 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 37.2 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser trasladada por el ICONA a otro día dentro de la semana.

Se procurará que la mayoría del personal pueda disfrutar - los días de la Natividad del Señor, Año Nuevo y 1ª de Mayo.

Los Servicios Provinciales del ICONA organizarán y los trabajadores prestarán servicios todos los domingos comprendidos en un período 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 veinticuatro domingos al año y dos al mes.

Los trabajos a realizar en domingo serán exclusivamente - los de vigilancia, retén y en su caso extinción de incendios con independencia de la clasificación y puesto de trabajo asignado a cada trabajador.

Los celadores y personal de vigilancia, acompañamiento y custodia quedan exceptuados de las normas anteriores, debiendo prestar sus servicios domingos y festivos con la necesaria compensación del citado día y medio ininterrumpido de descanso.

En compensación de lo anterior los celadores disfrutarán 10 días más de vacaciones al año.

**Artículo 31.- Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan en cada caso de la jornada establecida en este Convenio.

La iniciativa para ofertar horas extraordinarias corresponde 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 1.866 horas.

**Artículo 32.- Vacaciones.**

Todo el personal comprendido en el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar , durante cada año de servicio activo, de una vacación retribuida de treinta días naturales.

Los Servicios Provinciales 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.

Se tendrá en cuenta el Artículo 38.C del Estatuto de los Trabajadores para la organización del período de vacaciones, siendo la preferencia regulada en este precepto asimismo bianual.

C A P Í T U L O VII

DEL RÉGIMEN ECONÓMICO

**Artículo 33.- Conceptos retributivos**

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

**Artículo 34.- Salario Base**

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

**Artículo 35.- 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 tabla anexa de este Convenio.

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

**Artículo 36.- Gratificaciones Extraordinarias**

Serán dos. Cada una de ellas equivale a una mensualidad del salario base y complemento de antigüedad, percibiéndose en los meses de junio a diciembre.

Al trabajador que ingrese ó cese en el transcurso del semestre, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de servicio efectivamente prestado; computándose las fracciones de mes como mensualidad completa a estos efectos.

Al personal que preste servicios por horas ó jornada reducida, se le abonarán las gratificaciones en razón al salario percibido.

Al personal en situación de enfermedad, profesional ó accidente de trabajo, se le computará a estos efectos, el tiempo de permanencia en la situación de incapacidad laboral transitoria.

**Artículo 37.- Complemento de polivalencia**

Conocedores ambas partes de las especiales circunstancias que concurren en la actividad desarrollada por ICONA, y de la aparición, en momentos determinados, de circunstancias extraordinarias cuya perequidad y urgencia demandan un especial e inmediato tratamiento, así como el carácter esporádico de su aparición, y conscientes por tanto de la necesidad (más ó menos esporádica) de prestar funciones fuera de las propias de la categoría profesional detentada, en un momento determinado, establecido en el presente plus de polivalencia, que goza del carácter de complemento salarial de puesto de trabajo.

Por ello, el presente plus sustituye a los antiguos complementos de actividad, destino y mayor penosidad establecidos en la Ordenanza Laboral del personal fijo de ICONA, en los Artículos 50, 51 y anexo 3, respectivamente.

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

**Artículo 38.- Complemento antigüedad**

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

Durante 1.983, este complemento seguirá abonándose en la misma cuantía que en 1.982.

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

El trabajador que cese definitivamente en I.C.O.N.A. y posteriormente ingrese de nuevo, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad, a partir de la fecha de éste 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.

**Artículo 39.- Dietas.**

La cuantía de las dietas será la siguiente:

|                       |                  |       |           |     |
|-----------------------|------------------|-------|-----------|-----|
| Niveles - 1, 2 y 3    | Dieta entera.... | 1.800 | Media ... | 610 |
| Niveles - 4, 5, 6 y 7 | Dieta entera.... | 1.480 | Media ... | 610 |

Para las comisiones de servicio que pudieran efectuarse en el extranjero, regirán las dietas correspondientes al Grupo VI del Anexo III del Real Decreto 3.394/81 de 21 de Diciembre.

**Artículo 40.- Niveles Salariales.**

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

| NIVEL | CATEGORIAS  |
|-------|---|
| 1     | Encargado Principal<br>Analista - Programador<br>Programador Aplicaciones<br>Ayudante Técnico Sanitario   |
| 2     | Encargado   |
| 3     | Capataz<br>Fotointerpretador<br>Celador Mayor<br>Operador de Ordenador  |
| 4     | Oficiales de primera<br>Celador primera<br>Guía primero   |
| 5     | Perforista<br>Oficiales de segunda<br>Guía de segunda<br>Celador de segunda<br>Escucha de incendios<br>Encargado de Casa Forestal primera<br>Telefonista<br>Auxiliar de Laboratorio |
| 6     | Listero<br>Peón Especializado<br>Vigilante  |
| 7     | Personal de Limpieza<br>Peón<br>Encargado de Casa Forestal de segunda   |

**Artículo 41.-**

Durante el año 1.982 y sin que ello tenga incidencia alguna en la masa salarial, se destinarán siete millones y medio de pesetas para retribuir la dedicación especial a los conductores, discrecionalmente.

El aumento salarial que pueda corresponder a los conductores afectados por este concepto durante 1.983, se negociará junto con los salarios tal y como se determina en el artículo que regula el ámbito temporal de este Convenio.

**Artículo 42.-**

Con efectos de primero de enero de 1.982, la tabla salarial de 1.981 se incrementará en un 8% directamente proporcional al que se añadirá un 1% que será distribuido linealmente entre todas las categorías.

**CAPITULO VIII**

**TRASLADOS, DESPLAZAMIENTOS, PERMUTAS, COMISIONES DE SERVICIO, TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA, TRABAJOS CON CAPACIDAD DISMINUIDA**

**Artículo 43.- Traslados**

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

**Artículo 44.- Traslado voluntario.**

El trabajador podrá solicitar se traslade, a servicio ó 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 origina el cambio.

Desde el momento en que, el trabajador interesado, le sea comunicada la designación del nuevo destino, la toma de posesión e incorporación al trabajo será obligatoria y deberá efectuarse necesariamente en el plazo máximo de 30 días desde tal fecha y para el caso de que el traslado sea a localidad distinta y origine necesario cambio de residencia. Cuando el traslado sea dentro de la misma localidad, el plazo de incorporación será de 24 horas a contar desde el momento de la comunicación.

No podrá otorgarse el traslado solicitado cuando el interesado estuviera bajo expediente disciplinario ó no hubiese 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 2 años de antigüedad en el destino anterior.

#### Artículo 45.- Traslado por necesidades del Servicio.

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

Cuando dicho traslado sea definitivo ó superior a un año, durante el primer año tendrá derecho a una indemnización en concepto de dieta en número de 270, a abonar por mensualidades.

#### Artículo 46.- Desplazamientos.

Por razones técnicas, organizativas ó productivas ICONA podrá desplazar a su personal temporalmente, para prestar servicios fuera de la demarcación que tuviera asignada. Si el desplazamiento supone al trabajador el no poder pernoctar 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 de viaje, 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 determina en el Artículo 40.

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 diez días, será de inmediato cumplimiento.

#### Artículo 47.- Permutas.

- 1.- Los trabajadores del mismo grupo, categoría profesional y puesto de trabajo, destinados en 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.

#### Artículo 48.- Comisiones de Servicio.

El trabajador que para el desempeño de su actividad laboral, tenga que desplazarse desde su centro de trabajo al lugar fuera del término municipal donde radique dicho centro, tendrá derecho a que se le facilite el medio de transporte por ICONA o, en caso de no ser ello posible, a que se le abonen los gastos de desplazamiento.

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

A percibir una dieta completa ó reducida según tenga que pernoctar ó no fuera de su domicilio habitual.

#### Artículo 49.- Trabajos de superior ó inferior categoría profesional.

Por necesidades del Servicio, ICONA podrá encomendar a su personal la realización de trabajos de superior ó inferior categoría y éste vendrá obligado a prestarlos.

En el caso de trabajos de superior categoría, percibirá el salario correspondiente a esta última. En los de inferior por el contrario, seguirá percibiendo por los de la categoría detentada. En el caso de personal con capacidad disminuida ó cambio de categoría profesional voluntario ó por mutuo acuerdo, se estará a lo establecido en el presente Convenio y al acuerdo entre partes habido, respectivamente.

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

#### Artículo 50.- Trabajadores con capacidad disminuida.

El trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin experimentar merca 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 profesio-

nal del ICONA, se le señalará la nueva clasificación remuneración que le corresponda, percibiendo la diferencia entre el importe de dicha pensión y el del salario real que tenía asignado en su anterior categoría.

#### Artículo 51.- Mínusválidos.

ICONA, sin exceder del 5% del total de la plantilla y en caso de existir puesto de trabajo disponible, podrá contratar, en trabajos adecuados a sus condiciones, a trabajadores cuya capacidad haya quedado disminuida por edad u otra circunstancia antes de reunir las condiciones necesarias para su jubilación, otorgándose preferencia a aquellos que carezcan de subsidio, pensión ó medios propios de sostenimiento.

### CAPITULO IX

#### LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL

#### Artículo 52.- 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) 15 días naturales en caso de matrimonio, pudiendo ser acumulado dicho período a las vacaciones.
- B) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad ó afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.
- C) Un día por traslado del domicilio habitual.
- D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá ICONA pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en este convenio, en el Artículo 57.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber ó desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales ó de representación del personal según lo dispuesto en la Ley ó en este Convenio.

F) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

G) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años ó a un disminuido físico ó psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

#### Artículo 53.- Licencias Especiales.

Siempre que las necesidades del Servicio lo permitan, el trabajador podrá solicitar diez días anuales de licencia remunerada, por asuntos propios.

#### Artículo 54.- Permiso sin sueldo.

El trabajador con más de un año de servicio, podrá pedir por necesidad justificada licencia sin retribución alguna por un plazo no inferior a un mes y sin que su duración acumulada, en ningún caso, pueda exceder de tres meses cada dos años. El servicio lo concederá si sus necesidades se lo permiten.

#### Artículo 55.- Suspensión de la relación laboral

Sin perjuicio de lo que para cada situación en particular se hallase establecido, quedan en suspenso los efectos económicos de la relación laboral en los siguientes casos:

- 18.- Durante la licencia prevista en el Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.
- 29.- Durante la excedencia voluntaria y especial que se establecen en los Artículos 56 y 57 de este Convenio.
- 38.- Por el tiempo en que un trabajador esté privado de libertad por la autoridad judicial, como consecuencia de detención, procesamiento o sumario y en tanto no recaiga sentencia condenatoria.
- 49.- Por el tiempo que dure la suspensión de empleo y sueldo como consecuencia de expediente disciplinario.
- 59.- Cuando, en los casos previstos en el número 3 la suspensión no vaya seguida de condena, el tiempo de duración de la misma se considerará como de servicio activo, con reconocimiento de todos los derechos económicos, y demás que procedan, desde la fecha en que comenzó la suspensión.

#### Artículo 56.- Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con dos años de servicio, o uno cuando la petición se funde en terminación o ampliación de estudios, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año, cuyo tiempo de duración no se computará a ningún efecto.

La excedencia voluntaria no podrá otorgarse cuando el trabajador esté bajo expediente disciplinario o esté cumpliendo o pendiente de cumplir alguna sanción.

El reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría y no existan solicitudes de reintegro con anterioridad en la misma categoría.

#### Artículo 57.- Excedencia Especial.

Se concederá esta situación a los trabajadores en quienes concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando sea nombrado para un cargo público electivo o de libre designación del Estado, comunidad autónoma, provincia o municipio que imposibilite la asistencia al trabajo o sea incompatible con el mismo.
- Ostentar cargos sindicales, cuando la legislación vigente así lo autorice.

En los citados casos se les reservará a los interesados la plaza y destino que ocupasen, debiendo incorporarse a su plaza de origen en el plazo máximo de dos meses, a contar desde el siguiente al del cese en el cargo. De no hacerlo así, se entenderá que el trabajador renuncia a su empleo, y causará baja en plantilla.

En el caso a) se computará el tiempo transcurrido en tal situación a efectos de antigüedad.

#### Artículo 58.- Servicio Militar

La prestación del Servicio Militar, si no fuese compatible con el destino del trabajador, dará lugar a la situación de Excedencia Especial, pudiendo incorporarse en su puesto de trabajo con la retribución correspondientes en los periodos de permiso con duración mínima de una semana.

Se le 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 en su plaza de origen en el plazo máximo de dos meses a contar desde el siguiente al de la fecha de licenciamiento. De no hacerlo así, se entenderá que renuncia a su empleo y causará baja en plantilla.

#### Artículo 59.- Aviso de cese.

El personal que por jubilación u otra causa voluntaria de cese cesar en el servicio, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del Jefe del Servicio en el que esté localizado su puesto de trabajo con 15 días de antelación.

#### Artículo 60.- Despido.

El despido como sanción se regulará por lo establecido en el presente Convenio y por la legislación aplicable en cada momento en lo no contemplado por él.

#### Artículo 61.- Reingreso.

El cese voluntario como personal laboral no inhabilita para suscribir un nuevo contrato con ICONA, pero ello no supondrá reconocimiento de ningún derecho anterior.

#### Artículo 62.- 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.

#### Artículo 63.- Situación durante enfermedad o accidente.

A) Accidente de trabajo, enfermedad profesional o tratamiento hospitalario.—Mientras el trabajador este en cualquiera de estas situaciones de incapacidad laboral transitoria y en tanto cuanto duren, percibirá, con independencia de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, la diferencia entre lo que le satisfaga ésta y el importe de su salario nominal: dicha diferencia irá con cargo al ICONA.

B) Enfermedad común o accidente no 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 Seguridad Social.

No obstante lo que antecede y para el caso 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 perciba de la Seguridad Social y el 100% de su salario nominal.

Al expirar el plazo de seis meses citados en el párrafo inmediato anterior, el trabajador instará en los Organismos competentes de la Seguridad Social, el procedimiento pertinente para comprobar si su situación de incapacidad para el trabajo, es definitiva o no, estándose al resultado de dicho expediente.

Durante la tramitación del referido expediente, el trabajador continuará percibiendo con cargo al ICONA, la diferencia entre las prestaciones que éste perciba de la Seguridad Social y el 100% de su salario nominal; dejará de percibir este complemento; en caso de que el expediente no fuera iniciado.

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

## CAPITULO X

### DISPOSICIONES DE CARACTER SOCIAL

#### Artículo 64.- Asistencia Social.

La atención 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
- El economato laboral
- El turismo social
- La asistencia social en general
- Fondo social

#### Artículo 65.- Viviendas.

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



Artículo 66.-

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

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

Artículo 67.- Fondo Social.

Se crea un fondo social con las siguientes características generales :

1.- Estará destinado a atenciones de carácter social. Tales como prestaciones de vivienda, ayuda escolar, familiar, etc.

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

2.- Se nutrirá mediante la aportación que se determine en el Reglamento del mismo.

3.- Se administrará mediante una comisión mixta constituida en la forma que se establezca en el Reglamento Regulator 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.

CAPÍTULO XIFALTAS Y SANCIONESArtículo 68.- Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores, se clasificarán atendiendo a su importancia, malicia o trascendencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 69.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves :

1.- Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada, cometidas durante un período de treinta días naturales.

2.- Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

3.- El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración al Servicio, ó a ICONA, ó fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave ó muy grave, según los casos.

4.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias en las que se preste el trabajo en horas de servicio, cuando produzcan escándalo notorio.

5.- No atender al público con la corrección y diligencia debida.

6.- La negligencia ó descuido cuando afecta a la buena marcha del servicio.

Artículo 70.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves :

1.- Más de seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada, cometidas durante un período de treinta días naturales.

2.- La falta de asistencia al trabajo de dos días, sin causa justificada, durante el período de treinta días naturales.

3.- Ausentarse sin licencia del centro de trabajo sin causa justificada.

4.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros ó peligro de avería para las instalaciones, podrán ser consideradas como muy graves.

5.- La desobediencia a sus superiores en acto de servicio en cualquier que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, podrá ser considerada como muy grave.

6.- Simular la presencia de otro trabajador contestando, firmando ó fichando por él.

7.- El quebrantamiento ó violación de reserva ó secreto obligado. Si implicase perjuicio grave para el servicio, podrá ser considerada como muy grave.

8.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo o emplear para usos propios, herramientas, materiales ó elementos del servicio, incluso fuera de la jornada de trabajo.

9.- La embriaguez no habitual en el trabajo.

10.- La percepción de dádivas de los particulares o de los usuarios, para utilizar servicios del ICONA.

11.- La reincidencia en seis ó más faltas leves(excluida la de la puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre ó habiendo mediado amonestación escrita.

12.- "La simulación de enfermedad ó accidente".

Artículo 71.- Faltas muy graves.

Se considerarán como muy graves las siguientes :

1.- Los malos tratos de obra a los compañeros o a sus conyuges, padres ó sus hijos.

2.- El abandono de servicio, sin causa justificada.

3.- Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses ó de treinta durante un año.

4.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto ó robo, tanto a ICONA como a los compañeros de trabajo ó a cualquier otra personal dentro de recintos ó terrenos de su servicio ó de ICONA, ó durante actos de servicio en cualquier lugar.

5.- Hacer desaparecer intencionadamente, inutilizar, destrozar ó causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, animales, enseres y documentos de ICONA ó sus servicios.

6.- La embriaguez reiterada en el servicio.

7.- Violar el secreto de la correspondencia ó documentos reservados del Servicio ó revelar a elementos extraños a ICONA datos de reserva obligada.

8.- Causar accidentes graves por negligencia ó imprudencia inexcusable.

9.- La disminución voluntaria y continua en el rendimiento normal de trabajo.

10.- El originar frecuentes e injustificadas riñas ó pendencias con los compañeros de trabajo.

11.- El abuso de autoridad por parte de los Jefes, que será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo podrá en conocimiento del Director del ICONA.

12.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, cometida dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 72.- Puntualidad.

La falta de puntualidad será considerada como falta leve.

Cuando el cómputo de los retrasos acumulados supere el tiempo de una hora y media al mes, se considerará falta grave, y si supera tres horas dentro del mismo mes constituirá falta muy grave.

La comisión de dos faltas graves de puntualidad durante un período de seis meses constituirá falta muy grave.

Por falta de puntualidad se aplicará la sanción mínima que, para cada clase de faltas se regula en este Convenio.

Artículo 73.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad ó importancia y circunstancias de la falta cometida, serán las siguientes :

1) Por faltas leves se aplicarán dos tipos de sanciones : amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

1.- Amonestación por escrito. Se impondrá cuando se cometa por primera vez una falta leve.

2.- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. Siempre que hubiera precedido amonestación por escrito.

## b) Por faltas graves :

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 2.- Inhabilitación por plazo no superior a un año para ascender de categoría.

## c) Por faltas muy graves :

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- 2.- Inhabilitación para ascender de categoría por un periodo mínimo de un año y no superior a cinco años.
- 3.- Pérdida de categoría profesional, descenso a la inmediata inferior.
- 4.- Traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.
- 5.- Despido.

Artículo 74.- Tanto de culpa.

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

Artículo 75.- Imposición de sanciones por faltas leves.

La imposición de sanción referente a falta leve, corresponderá al Jefe del Servicio y requerirá su comunicación por escrito al interesado.

Artículo 76.- Imposición de sanciones por faltas graves ó muy graves.

Para sancionar por hecho constitutivo de falta grave ó muy grave no será necesaria la previa instrucción de expediente, pero requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron, correspondiendo al Director de ICONA la imposición de estas sanciones.

Artículo 77.- Situaciones especiales.

En cuanto a las sanciones que afecten a los representantes de los trabajadores de la Empresa se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 78.- Anotación y cancelación de faltas.

- 1ª.- Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en su expediente personal con indicación de las faltas que las motivaron.
- 2ª.- Transcurridos uno, tres ó cinco años (según se trate de faltas leves, graves ó muy graves, respectivamente) sin haber iniciado en nuevas sanciones, podrá acordarse la cancelación de aquellas anotaciones, previa petición de parte.

Artículo 79.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que ICONA tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO XIISEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJOArtículo 80.-

Los Servicios Provinciales del ICONA deberán solicitar de los Organismos Oficiales competentes un reconocimiento médico anual del personal laboral fijo adscrito a los mismos.

Artículo 81.- Encargado de Seguridad e Higiene.

En cada Servicio Provincial existirá un laboral fijo de ICONA, encargado de la Seguridad e Higiene en el trabajo.

Tendrá derecho a conocer toda la información que obre en poder de los centros sobre los riesgos reales ó potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención. Este derecho de informar será obligado para el ICONA, quién deberá, por propia iniciativa entregarlos al interesado.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a conocer toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud.

Incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúe.

Artículo 82.-

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

Artículo 83.- Incendios Forestales.

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

- Equipo de protección y vestidos ligeros y fuertes que cubran todo el cuerpo, calzado resistente, casco y carota anti-humo.
- La marcha de los hombres desde el lugar donde llegan los medios de transporte hasta el punto del fuego debe de 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.

Artículo 84.- Forma de aplicación.

Además de las normas estrictas para explosivos y productos fitosanitarios, que por su categoría no pueden ser manipulados más que por personal especializado, se deben tener en cuenta las siguientes normas:

- Escoger la forma de aplicación más inofensiva para el operario y utilizar la concentración y dosis de producto precisas.
- Se utilizarán exclusivamente productos oficialmente autorizados que lleven su etiqueta, observándose todas las precauciones y de empleo instrucciones que deben ser cumplidas cuidadosamente.
- En caso preciso se deben emplear equipos de protección para la piel, ojos, y vías respiratorias.
- El transporte y almacenaje de tales productos debe hacerse en sus recipientes de origen, debidamente cerrados.

Artículo 85.- Uso de productos químicos.

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

Artículo 86.- 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:

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

CAPITULO XIIIDE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DEL ICONAArtículo 87.- Comité Intercentros.

Existirá un Comité Intercentros con el nombre de Comité Intercentros del Personal Laboral del ICONA, constituido por doce miembros. Elegidos por y entre los miembros de los diferentes Comités de Empresa existentes en los Centros de Trabajo, sus miembros tendrán derecho a:

- 1ª.- Percibir las dietas y gastos de desplazamiento reglamentarios cuando sean convocados por el ICONA, en cuyo caso tendrán derecho a que el Servicio correspondiente les adelante hasta el 80% de dichas cantidades.

2º.- A disfrutar cada uno de sus miembros de un suplemento de veinte horas mensuales, independientemente de las veinte horas — también mensuales que posea como miembro de un Comité de Centro de Trabajo.

Este Comité se constituye como órgano colegiado de gestión y representación de todos los trabajadores del ICONA para cuestiones de índole laboral y circunscritas al ámbito del ICONA que afecten a dos o más centros de trabajo. Cuando la cuestión afecte a un solo centro de trabajo la competencia para conocer y gestionar sobre ella, corresponderá a la representación legal de los trabajadores del ICONA, en dicho centro.

Disponiendo cada uno de sus miembros de un total anual de 480 horas podrá ausentarse mensualmente hasta un máximo de 82 horas pero respetando, en todo, el anual antes aludido de 480 horas.

Serán funciones de este Comité las siguientes:

- 1º.- 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.
- 2º.- "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".
- 3º.- 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 improrrogable de cinco días transcurrido el cual se entenderá decaído en su derecho.

#### Artículo 88.- Delegados de Personal.

Para poder atender a sus funciones de representante de los trabajadores del ICONA, cada Delegado de Personal dispondrá de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas.

#### Artículo 89.-

Quando los representantes del personal en la Comisión negociadora y paritaria del Convenio tengan que desplazarse de su domicilio para asistir a reuniones oficiales de dichos órganos mixtos, tendrán derecho al percibo de las dietas y gastos de desplazamiento 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 determina en el presente Convenio.

Las horas empleadas en los correspondientes viajes y asistencias a dichas reuniones oficiales no entrarán en el cómputo de horas establecidas en el artículo 85 del Convenio.

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

### C A P I T U L O   X I V

#### DISPOSICIONES VARIAS

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

En el plazo de cinco meses a contar desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado, del presente Convenio, el ICONA publicará las plantillas y escalafones del Personal Laboral de todos los Servicios, las cuales se podrán impugnar a efectos de subsanar errores dentro de los treinta días siguientes al de su publicación. Previamente se procederá a la reclasificación del personal de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

##### DISPOSICIÓN 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 reconsiderado el contenido en su totalidad, si alguna de las partes así lo solicita.

##### DISPOSICIÓN FINAL.

Al objeto de evitar la disparidad normativa, el presente Convenio sustituye en su totalidad el Reglamento de Régimen Interior y la Ordenanza para el Personal Laboral Fijo del ICONA.

En aquellos aspectos de derecho necesario absoluto no previstos en el presente Convenio se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

| NIVEL | CATEGORIA                 | SALARIO BASE | COMPLEMENTO POLIVALENCIA | DEDICACION ESPECIAL | TRIMENIO | SALARIO ANUAL (1) |
|-------|---------------------------|--------------|--------------------------|---------------------|----------|-------------------|
| 1     | Encargado Pral. Taller    | 48.008       | 6.986                    |                     | 2.904    | 755.944           |
| 1     | Encargado Establ. Pral.   | 48.008       | 6.986                    |                     | 2.904    | 755.944           |
| 1     | Encargado Pral. Obra      | 48.008       | 16.587                   |                     | 2.904    | 871.156           |
| 1     | Analista Programador      | 48.008       | 16.587                   |                     | 2.904    | 871.156           |
| 1     | Programador de Aplicac.   | 48.008       | 6.986                    |                     | 2.904    | 755.944           |
| 1     | Ayudante Técnico Sanit.   | 48.008       | 6.986                    |                     | 2.904    | 755.944           |
| 2     | Encargado de Taller       | 42.865       | 6.300                    |                     | 2.591    | 675.710           |
| 2     | Encargado de Establec.    | 42.865       | 6.300                    |                     | 2.591    | 675.710           |
| 2     | Encargado Equipos Mecan.  | 42.865       | 14.873                   |                     | 2.591    | 778.586           |
| 2     | Encargado de Obra         | 42.865       | 14.873                   |                     | 2.591    | 778.586           |
| 3     | Capataz de Obra           | 38.750       | 13.500                   |                     | 2.343    | 702.560           |
| 3     | Capataz de Establec.      | 38.750       | 5.751                    |                     | 2.343    | 611.512           |
| 3     | Capataz de Inventario     | 38.750       | 13.500                   |                     | 2.343    | 702.560           |
| 3     | Calador Mayor             | 38.750       | 5.751                    | 10.979              | 2.343    | 743.260           |
| 3     | Operador de Ordenador     | 38.750       | 5.751                    |                     | 2.343    | 611.512           |
| 3     | Fotointérprete            | 38.750       | 5.751                    |                     | 2.343    | 611.512           |
| 4     | Oficial 1º Mecánico       | 38.292       | 10.797                   |                     | 2.315    | 665.652           |
| 4     | Oficial 1º Conductor      | 38.292       | 10.797                   | (10.848)            | 2.315    | 665.652           |
| 4     | Oficial 1º Tractorista    | 38.292       | 21.006                   |                     | 2.315    | 788.160           |
| 4     | Oficial 1º Almacén        | 38.292       | 10.797                   |                     | 2.315    | 665.652           |
| 4     | Oficial 1º Oficinas Clas. | 38.292       | 10.797                   |                     | 2.315    | 665.652           |
| 4     | Calador 1º                | 38.292       | 5.690                    | 10.848              | 2.315    | 734.544           |
| 4     | Guía 1º                   | 38.292       | 10.797                   |                     | 2.315    | 665.652           |
| 4     | Oficial 1º Listero        | 38.292       | 10.797                   |                     | 2.315    | 665.652           |
| 5     | Oficial 2º Mecánico       | 38.025       | 5.690                    |                     | 2.300    | 600.630           |
| 5     | Oficial 2º Conductor      | 38.025       | 5.690                    | (10.782)            | 2.300    | 600.630           |
| 5     | Oficial 2º Almacén        | 38.025       | 5.690                    |                     | 2.300    | 600.630           |
| 5     | Oficial 2º Oficinas Clas. | 38.025       | 5.690                    |                     | 2.300    | 600.630           |
| 5     | Calador 2º                | 38.025       | 5.690                    | 10.782              | 2.300    | 730.014           |
| 5     | Guía 2º                   | 38.025       | 5.690                    |                     | 2.300    | 600.630           |
| 5     | Perforista                | 38.025       | 5.690                    |                     | 2.300    | 600.630           |
| 5     | Escucha de Incendios      | 38.025       | 5.690                    |                     | 2.300    | 600.630           |
| 5     | Telefonista               | 38.025       | 5.690                    |                     | 2.300    | 600.630           |
| 5     | Auxiliar de Laboratorio   | 38.025       | 5.690                    |                     | 2.300    | 600.630           |
| 5     | Oficial Listero 2º        | 38.025       | 5.690                    |                     | 2.300    | 600.630           |
| 5     | Encargado Casa Forest. 1º | 38.025       | 5.690                    |                     | 2.300    | 600.630           |
| 6     | Listero                   | 36.044       | 5.690                    |                     | 2.179    | 572.896           |
| 6     | Peón Especializado        | 36.044       | 5.690                    |                     | 2.179    | 572.896           |
| 6     | Vigilante                 | 36.044       | 5.690                    |                     | 2.179    | 572.896           |
| 7     | Peón                      | 32.920       | 4.242                    |                     | 1.992    | 511.784           |
| 7     | Encargado Casa Forest. 2º | 32.920       | 4.242                    |                     | 1.992    | 511.784           |
| 7     | Limpiadora                | 32.920       | 4.242                    |                     | 1.992    | 511.784           |
| 7     | Limpiadora 1/2 jornada    | 16.460       | 2.121                    |                     | 996      | 255.892           |

(1) Salario Anual sin trienios

( ) La dedicación especial entre paréntesis corresponde a los conductores que realicen jornada de dedicación especial.

El plus de nocturnidad se calculará incrementando en un 25% el salario base de cada categoría.