

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 2º 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 suscriptores, 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 respeto 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 propuesta 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 aquél. 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 tajo, en lo que excede de una hora entre ida y vuelta, será considerado como tiempo efectivamente trabajado.

Los gastos de transporte se abonarán al precio por Km. que rige 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 cinegético 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 oficios clásicos vestuario que resulte 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 formativa, 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 VÍA 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, estando 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. 1568/80, de 13 de Junio, y en el Artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de Julio de 1.958.

ARTICULO 13.- 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.

#### SECCIÓN 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.

#### SECCIÓN 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 16.- Personal Operario de Obra, Servicio o Taller.

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

- 1.- Encargado Principal :
- 1.1.- Encargado de Establecimiento Principal
- 1.2.- Encargado Principal de Obra
- 1.3.- Encargado Principal de Mantenimiento
- 2.- 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

39.- Capataz :  
 3.1.- Capataz de Obra  
 3.2.- Capataz de Inventario  
 3.3.- Capataz de Establecimiento

40.- Oficial 1<sup>a</sup> :  
 4.1.- Oficial 1<sup>a</sup> Mecánico  
 4.2.- Oficial 1<sup>a</sup> Conductor  
 4.3.- Oficial 1<sup>a</sup> Tractorista  
 4.4.- Oficial 1<sup>a</sup> Almacén  
 4.5.- Oficial 1<sup>a</sup> Oficios Clásicos  
 4.6.- Oficial de Montes  
 4.7.- Vigilante Principal de Edificio

50.- Oficial 2<sup>a</sup> :  
 5.1.- Oficial 2<sup>a</sup> Mecánico  
 5.2.- Oficial 2<sup>a</sup> Almacén  
 5.3.- Oficial 2<sup>a</sup> Oficios Clásicos  
 5.4.- Motoserrista  
 5.5.- Ayudante

60.- Listero :  
 6.1.- Listero

70.- Peón Especializado  
 7.1.- Peón Especializado  
 7.2.- Dinamitero

80.- Vigilante :  
 8.1.- Vigilante

90.- Peón :  
 9.1.- Peón

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

CATEGORIA PROFESIONAL

10.- Celador Mayor  
 20.- Celador 1<sup>a</sup>  
 30.- Celador 2<sup>a</sup>  
 40.- Guía de 1<sup>a</sup>  
 50.- Guía de 2<sup>a</sup>

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

CATEGORIA PROFESIONAL

100.- Analista Programador  
 200.- Programador de Aplicaciones  
 300.- Jefe de Negociado de 1<sup>a</sup>  
 400.- Ayudante Técnico Sanitario  
 500.- Operador Ordenador  
 600.- Fotogrametrador  
 700.- Fotointerpretador  
 800.- Delineante  
 900.- Jefe de Negociado de 2<sup>a</sup>  
 1000.- Perforista  
 1100.- Escucha de Incendios  
 1200.- Telefonista  
 1300.- Auxiliar de Laboratorio  
 1400.- Oficial de Oficina  
 1500.- Auxiliar de Oficina  
 1600.- Encargado de Casa Forestal de 1<sup>a</sup>  
 1700.- Encargado de Casa Forestal de 2<sup>a</sup>  
 1800.- Personal de Limpieza

SECCION 3<sup>a</sup>

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 están 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.

2.- 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 III. 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; estando a las órdenes directas del personal técnico y responderán ante éste de la eficaz ejecución de las órdenes que emanen del mismo.

10.- 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.

20.- 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.

30.- Capataz.

3.1.- Capataz de Obra : Es el que con conocimiento completo de las obras o 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 al mando del personal de todo tipo que efectúa las distintas trabajos.

40.- Oficial 1<sup>a</sup>.

4.1.- Oficial 1<sup>a</sup> Mecánico : Es el mecánico que teniendo conocimientos completos de su especialidad, incluso la detención

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 Clínicas : 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 estándose 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.

5.- Oficial 2º.

5.1.- Oficial 2º 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 2º 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 2º Oficinas Clínicas : Es el trabajador que, teniendo conocimientos de su oficio, realiza los trabajos propios del mismo.

5.4.- Motoserrista : Es el trabajador que con los conocimientos apropiados ejecuta operaciones de tala, corte y desbroce con la maquinaria apropiada, ocupándose igualmente del mantenimiento de la maquinaria a su cargo.

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 resumen 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 o atención especial.

7.2.- Dimamitero : Es el trabajador que con los conocimientos y licencias administrativas oportunas se encarga de la explosión manejo, colocación y preparación del explosivo, realizando de forma habitual estas operaciones. A efectos de saturación de jornada, cuando no efectúe estas funciones realizará las de Peón Especializado.

8.- 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.

9.- 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.- Celador Mayor : Es el que, Poseyendo Título de Guardia Jurado es responsable de que se cumplen en el Parque, Reserva, o Centro Cinegético a su cargo, las actividades señaladas por el Personal Técnico y ejerce la inspección del personal a sus órdenes.

11.- Celador 1º : Es el que, poseyendo el Título de Guardia Jurado es el responsable de que se cumplen en las zonas a su cargo, de un determinado centro, las actividades señaladas por el Personal Técnico o Celador Mayor, si lo hubiere, y ejerce la inspección directa de los Celadores 2º a sus órdenes, y sin perjuicio de poder tener una zona directamente a su cargo.

12.- Celador 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 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 o procedente de Categoría inferior dentro del Instituto, conforme al procedimiento regulado en el Artículo 22, verifica análisis de aplicación para obtener la solución mecanizada 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 en problema ya planteado en el lenguaje de su ordenador, o establecer las conexiones necesarias para su tratamiento en un equipo estandar.

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.- Fotogrametraor : Es el que además de los conocimientos y experiencia de fotointerpretador tiene la preparación topográfica suficiente para realizar triangulaciones radiales que permitan hacer foto-mosaicos y cartografía temática, así como estar capacitado para el manejo de otros instrumentos especiales como transferidores estereoscópicos "foto-piano" y restituidores 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 alineación a partir de fotografías estereoscópicas.

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 los siguientes conocimientos: dibujo de perspectivas, dibujo cartográfico, realización de planos topográficos, interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno, levantamiento de croquis y planos, etc...

98.- **Jefe de Negociado de 2º.**- 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 tramitar los arrendamientos y aprovechamientos del Monte de Val-sain. En ausencia del Jefe de Negociado de 1º lo podrá sustituir en la distribución de trabajo.

103.- **Perforista.**- Es el que posee los conocimientos necesarios para transcribir datos o tarjetas perforables o un soporte equivalente.

119.- **Escucha de Incendios.**- Es el que se ocupa preferentemente de la vigilancia de incendios, bien por medios visuales, o 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 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.

138.- **Auxiliar de Laboratorio.**- Es el que tiene conocimientos y realiza determinadas tareas sencillas, concretas y normalizadas, carentes de responsabilidad técnica, ayuda al especialista en trabajos sencillos de laboratorio o centros de experimentación.

148.- **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.

158.- **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, cálculo sencillo, copiección de documentos como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía, taquigrafía, estenotipia y análogas.

168.- **Encargado Casa Forestal 1º.**- 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.

178.- **Encargado Casa Forestal 2º.**- 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 concurren a dichas instalaciones.

188.- **Personal de Limpieza.**- Es el que realiza la limpieza de locales y aseos.

## CAPÍTULO V

### PROVISIÓN DE VACANTES. PLANTILLAS Y RECLASIFICACIÓN DE PERSONAL

#### PERÍODO 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:

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

2a.- Por Concurso-Oposición libre, cuando la plaza se declare desierta en el procedimiento anterior, sujetándose el 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 los siguientes méritos:

A.- Haber desempeñado competentemente funciones similares a la de la vacante que haya de cubrirse, durante tiempo no inferior a tres meses.

B.- Haber realizado y aprobado cursos o cursillos 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 18 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 adecuados 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 Calificado y 15 días naturales para el Personal no Calificado.

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 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 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 continua-  
da y dentro de la diaria, se disfrutará de un descanso de 20 min-  
tos 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, continua-  
rán con el mismo horario y jornada que en la actualidad.

Excepcionalmente en los demás casos, el horario será de-  
terminado por el Jefe del Servicio correspondiente, previa audi-  
cencia 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 en-  
cuentre en su puesto de trabajo, con las excepciones ya previstas  
en el Artículo 38.

## ARTICULO 28.- Excepciones a la Jornada..

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

A.- Los Vigilantes que tengan asignado el cuidado de -  
un local o 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.

## 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 ininter-  
rumpido de día y medio que, cuando las necesidades del Servicio  
lo permitan, comprenderá el Domingo completo y la tarde del Sába-  
do o la mañana del Lunes.

Dada la índole de la prestación de determinados servi-  
cios del ICONA, cualquiera de las cuatro fiestas laborales, que  
con carácter retribuido y no recuperable regula el Artículo 37.2  
del Estatuto de los Trabajadores podrá ser trasladado por el ICO-  
NA a otro día dentro de la semana.

Serán festivos los días de la Natividad del Señor, Año  
Nuevo y 1º de Mayo, y a tales efectos, la Administración procurará  
que en estos días la mayoría del Personal pueda celebrar di-  
chas fiestas.

Los Servicios de ICONA organizarán y los trabajadores  
prestarán servicios todos los Domingos comprendidos en un perio-  
do de setenta días ininterrumpidos al año que cada Servicio seña-  
lará conforme a sus necesidades.

El resto del año los trabajadores prestarán sus servi-  
cios excepcionalmente los domingos, debiendo descansar obligato-  
riamente, como mínimo, 24 Domingos al año y 1 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 puesto 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 dis-  
frute compensatorio de tales descansos dentro de la semana.

En compensación de lo anterior, los Celadores disfru-  
tarán 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 corres-  
ponde al ICONA y la libre aceptación al trabajador.

El valor de la hora extraordinaria se obtendrá incremen-  
tando 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 dis-  
frutar en la forma y plazo que se determine de común acuerdo en-  
tre el ICONA y el interesado.

## ARTICULO 31 .- Vacaciones.

Todo el Personal comprendido en el presente Convenio ten-  
drá derecho a disfrutar durante cada año de servicio activo de una  
vacación retribuida de 30 días naturales, con la parte proporcio-  
nal 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 en 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 respec-  
to de aquel personal cuyos servicios resulten imprescindibles.

Se tendrá en cuenta el Artículo 38.2 del Estatuto de los  
Trabajadores para la organización del periodo de vacaciones, sien-  
do la preferencia regulada en este precepto asimismo bianual.

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

## CAPITULO VII

DEL RECLAMO ECONÓMICO

## ARTICULO 32 .- Conceptos Retribuidos.

Las retribuciones del personal comprendido en este Con-  
venio estarán compuestas fundamentalmente por el salario base y -  
los complementos del mismo y serán satisfechas por períodos me-  
suales 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 hubiera 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 los meses de Junio y Diciembre.

Al trabajador que ingrese o 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 todos los efectos.

Al personal que preste servicios por horas o jornada reducida se le abonarán 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.

Comedores 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 perentoriedad y urgencia demandan un especial e inmediato tratamiento, así como el carácter esporádico de su aparición, y conscientes, por tanto de la necesidad (más o menos esporádica) de prestar funciones fuera de la Categoría profesional detallada, en un momento determinado establecen el presente plus de polivalencia, que goza de carácter de complemento salarial del 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 tres, por la cantidad que se determina en Anexo correspondiente a este Convenio.

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

El trabajador que case 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 Piñar de Valsain disfrutarán 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 Piñar de Valsain tendrá un plus de transporte de 63.571,-Ptas. anuales prorrateadas en doce mensualidades.

## ARTICULO 40 .- Dietas.

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

- DIETA ESTÁNDAR..... 3.200,-Ptas.
- DIETA REDUCIDA..... 850,-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 JEFES DE ADMINISTRACIÓN & EXTINGUIR.
2	TITULADO DE GRADO MEDIO A.T.S. ANALISTA PROGRAMADOR JEFES DE NEGOCIADO 1º. ENCARGADO PRINCIPAL DE OBRA ENCARGADO PRINCIPAL DE MANTENIMIENTO ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO PRINCIPAL PROGRAMADOR DE APLICACIONES
3	JEFES DE NEGOCIADO 2º FOTOGRAFETRADOR ENCARGADO DE EQUIPOS MECÁNICOS ENCARGADO DE OBRA ENCARGADO DE MANTENIMIENTO ENCARGADO DE VENTAS ENCARGADO DE TALLER ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO ENCARGADO DE INVENTARIO OPERADOR DE ORDENADOR FOTOINTERPRETADOR DELINANTE
4	CAPATAZ DE OBRA CAPATAZ DE INVENTARIO CAPATAZ DE ESTABLECIMIENTO CELADOR MAYOR
5	OFICIAL 1º TRACTORISTA OFICIAL 1º CONDUCTOR OFICIAL 1º MECÁNICO OFICIAL 1º ALMACÉN OFICIAL 1º OFICIOS CLÁSICOS OFICIAL DE MONTAJE GUÍA 1º OFICIAL DE OFICINA PERFORISTA CELADOR 1º
6	VIGILANTE PRINCIPAL DE EDIFICIO OFICIAL 2º MECÁNICO OFICIAL 2º ALMACÉN OFICIAL 2º OFICIOS CLÁSICOS GUÍA 2º AYUDANTE MOTOSERRISTA ESCUCHA DE INCENDIOS TELEFONISTA AUXILIAR DE LABORATORIO AUXILIAR DE OFICINA ENCARGADO CASA FORESTAL 1º CELADOR 2º

NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL
7	DINAMITERO
7	LISTERO
7	PEON ESPECIALIZADO
7	VIGILANTE
8	PEON
8	ENCARGADO CASA FORESTAL 2/4
8	PERSONAL LIMPIEZA
8	PERSONAL LIMPIEZA 1/2 JORNADA

#### CAPÍTULO VIII

##### TRASLADOS, DESPLAZAMIENTOS, PERMUTAS, COMISIONES DE SERVICIOS. - TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA, TRABAJOS CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

##### ARTICULO 42.- Traslado Voluntario.

Los traslados podrán 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 24 horas, a contar desde la comunicación.

Se 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 máximas 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 270, a abonar por mensualidades.

##### 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. 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 viajes, cuyos gastos correrán a cargo del ICONA.

Al trabajador desplazado, además de sus retribuciones se le abonará los gastos de viaje y dietas conforme se determina 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.

Percibirá una dieta completa o reducida, según tengá que pernoctar 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 tendrá 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 ésta última. En los de inferior por el contrario, seguirá percibiendo por la Categoría decentada.

En cuanto al tiempo máximo de prestación de trabajos de superior o 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 marca salarial.

En el caso de personal que hubiese obtenido el reconocimiento al 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 .- Minusválidos.

ICOMA, sin exceder del 5% total de plantilla y 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 o medios propios de sostentamiento.

#### CAPITULO IX

#### LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS, SUSPENSIONES Y EXCESIONES 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 no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Unidad de Personal y respetando siempre las necesidades del Servicio.

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 le 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 45 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 interesada.

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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

D) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista Sentencia condenatoria en firme, incluidas tanto la detención preventiva como la Prisión 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 no 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 no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de Excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniere 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 ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquella.

#### ARTICULO 55 .- Excedencia Especial o Forzosa.

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 reingreso 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 períodos 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 hacerlo así se entenderá que renuncia a su empleo y causará baja en plantilla.

## ARTICULO 57 .- Aviso de Cesación.

El personal que por Jubilación u otra causa voluntaria, deseé cesar en el servicio vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del Jefe del Servicio en el que está localizado su puesto de trabajo con quince días de antelación.

## ARTICULO 58 .- Reingreso.

El cese 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 ceptar - la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial, de vencimiento periódico superior al mes.

Cuando se incorporó 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 duren 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 asimila el supuesto regulado en el Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

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 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 instará en los Organismos competentes de -

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

Durante la tramitación de dicho expediente al 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 citado 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 encargada conjuntamente al Jefe del Servicio y Comités de Empresa o Delegados de Personal en su caso.

## CAPITULO X

DISPOSICIONES DE CARÁCTER 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 humanismo social
- D) La asistencia social en general
- E) Fondo social

## ARTICULO 62 .- Viviendas

1.- 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 a las circunstancias personales, familiares y profesionales de cada petición.

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

## ARTICULO 63 .-

La Sección de Asuntos Laborales y Sociales facilitará a los trabajadores - para sí 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 generales :

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 perciba (por las circunstancias que fueran) 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.

30.- 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 Peritaria del Convenio, y a aprobar por la autoridad laboral competente.

B) Hasta el 31 de Diciembre de 1.986 se mantiene en su totalidad el complemento de Matrimonio 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 medio 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 o individuales, o disposiciones legales.

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

#### CAPÍTULO III

##### FAUTAS 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 :

- A) La ligera incorrección con el público, compañeros y subordinados.
- B) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.
- C) 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.
- D) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- E) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco días en el mes.
- F) El descuido en la conservación de los locales, material, y documentación de los servicios.
- G) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

##### ARTICULO 67 .- Faltas Graves.

Serán faltas graves las siguientes :

- A) La falta de disciplina en el trabajo, o el respeto a los superiores, compañeros o inferiores.
- B) 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.

- C) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- D) 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.
- E) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- F) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- G) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- H) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- I) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal pactado.
- J) La simulación de enfermedad o accidente.
- K) La negligencia que pueda causar grandes daños en la conservación de locales, material o documentos del servicio.
- L) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas - sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- M) La utilización o difusión de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.
- N) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

##### ARTICULO 68 .- Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves las siguientes :

- A) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de - delito doloso.
- B) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- C) El falso testimonio voluntario de datos e información del servicio.
- D) La falta de asistencia al trabajo no justificado, durante más - de tres días al mes.
- E) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificada, durante 10 días o más al mes, o durante más de 20 al trimestre.
- F) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles - con el desempeño del trabajo o empleo.
- G) 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 :

- A) 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
- B) Por faltas graves :
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes
  - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso, por periodo de uno a dos años
- C) Por faltas muy graves :
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses
  - Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años
  - Traslado forzoso sin derecho a indemnización
  - Despido

##### ARTICULO 70 .- Tanto de culpa.

Las sanciones que en órden laboral puedan imponerse se entiende 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, dándose audiencia a éste y siendo oídos 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 20 días y las muy graves, a los 30 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 expediente.

**ARTICULO 75 .- Responsabilidad de Jefes y Superiores.**

Los Jefes o Superiores que toleran o encubren las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la 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 o laboral. La Administración, a través del cuerpo directivo al que estuviera 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 ICONA deberán solicitar de los organismos oficiales competentes un reconocimiento médico anual del Personal Laboral fijo adscrito a los mismos, y el 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 existir en Laboral 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 Pinar de Valdés y Servicios Centrales.

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

**ARTICULO 79 .- Los Servicios de ICONA 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 hombre desde el lugar donde llegan los medios 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 no 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 utilizarán exclusivamente productos oficialmente autorizados que lleven su etiqueta, observándose todas las precauciones y modo de empleo, instrucciones que deben ser cumplidas rigurosamente.

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

4.- El transporte y almacenaje de tales productos debe hacerse en sus recipientes de origen, 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 revestir 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.**

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

1.- 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.

2.- 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 360 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 oido 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 imperativo de 5 días, transcurrido el cual se entenderá decaído 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 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 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 asistencia a dichas reuniones oficiales no entrarán en el cómputo de horas establecidas en el Artículo 87. - del Convenio.

Por la Sección de Asuntos Laborales y Sociales del COO-VA 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 Pinar de Valzain, se requiere:

1.- Médicos 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 médico 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 reconsid-erado 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. nº 253/84) y al Convenio Colectivo para el Personal Laboral fijo de Valzain (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 pre-sente Convenio Colectivo.

**TABLA SALARIAL PARA EL PERSONAL LABORAL Fijo DEL ICONA**

de 1.985 -

TIPO	CATEGORÍA	PROFESIONAL	SALARIO BASE	CONFIERIMENTO POLIVALENCIA	DEDICACIÓN ESPECIAL	TRIBUTOS	SALARIO ANUAL
1	TITULACIÓN SUPERIOR	12.120	18.882	-	3.367	1.490.303	
1	ASISTENTE DE INVESTIGACIONES	12.120	18.882	-	3.367	1.490.303	
2	TITULACIÓN EN GRADO MEDIO	12.120	18.710	-	3.364	1.369.314	
2	A.T.S.	12.120	18.710	-	3.364	1.369.314	
2	ASISTENTE PROFESIONAL	12.120	18.710	-	3.364	1.369.314	
2	ASISTENTE DE INVESTIGACIONES DE 1º	12.120	18.710	-	3.364	1.369.314	
2	DELEGADO PROFESIONAL DE OBRA	12.120	18.710	-	3.364	1.369.314	
2	DELEGADO PROFESIONAL DE VANTAJE/RECLAMOS	12.120	18.710	-	3.364	1.369.314	
2	DELEGADO ESTABLECIMIENTO PROF.	12.120	18.882	-	3.364	1.490.303	
2	PROFESIONAL DE APLICACIONES	12.120	18.882	-	3.364	1.490.303	
3	JEFE DE DEPARTAMENTO DE 2º	12.120	18.705	-	3.367	966.013	
3	PROFESIONAL DE 2º	12.120	18.705	-	3.367	966.013	
3	DELEGADO ENTITUDS RECLAMANTES	12.120	18.705	-	3.367	966.013	
3	DELEGADO DE OBRA	12.120	18.705	-	3.367	966.013	

110 *Salvia* (1991) 20: 103-110

Digitized by srujanika@gmail.com

EL ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO PROVINCIAL DEL CENTRO DE VISITANTES DEL PARQUE NACIONAL DEL TEIDE DEBORA

- LOS TRABAJADORES QUE RESIDEN EN MÁRMOLES TERRITORIO CIVIL, TENDRÁN UN INCREMENTO EN EL COMPLEMENTO DE PELIGROSIDAD DE 10.716.-PESOS.
- LOS TRABAJADORES QUE RESIDEN EN MÁRMOLES TERRITORIO CIVIL, TENDRÁN UN INCREMENTO EN EL COMPLEMENTO DE PELIGROSIDAD DE 10.716.-PESOS.

A N E X O

COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO DEL PERSONAL LABORAL FIJO

D E . V A L S A N

APPELLIDOS Y NOMBRES	PESETAS
SANZ JINEYES RICARDO	476.244,-
ARRIBAS DE LA CRUZ ANDRES	144.903,-
COSTA ARBANZ CARLOS	226.427,-
NOGALES APARICIO JUAN	327.962,-
DE FRUTOS GARCIA FLORENCIO	329.442,-
GONZALEZ TRILLA MARCELINO	300.159,-
VELASCO PALOMO LORENZO	465.114,-
RODRIGUEZ RODRIGUEZ LORENZO	456.338,-
GARCIA LOPEZ PABLO	466.114,-
DE SANTOS RODRIGUEZ FELIX	84.441,-
BORREGO DE CASTRO FELIPE	56.340,-
BERMEJO ARTOLA JUAN	373.729,-
BERMEJO ARTOLA JOSE	259.975,-
DE LA PEÑA ARCONES PEDRO	256.559,-
BESTRITO SANCHEZ FAUSTIN	255.553,-
JOMEZ CANTALINO MARCELINO	222.558,-
MARTIN RAMOS GUILLERMO	293.656,-
VALA GILARRANZ BENITO	373.729,-
GARCIA ENCINAS A. JESUS	153.457,-
JIMENO AREVALO JULIO	348.161,-
DE MIGUEL MONTES LUCIO	200.166,-
MONTES SANZ JUAN	310.691,-
APINAL OTERO FERNANDO	126.589,-
SANZ REDONDO ANDRES	129.042,-
SANZ SAEZ CIRIACO	325.390,-
MATESANZ MARCOS JULIO	385.254,-
RODRIGUEZ SANZ NICOLAS	337.256,-
SASTRE GARCIA CIPRIANO	315.293,-
VELASCO PALOMO IGNACIO	247.829,-
MARTIN MERINO FAUSTINO	271.065,-
HERRANZ DIEZ EDUARDO	229.453,-
TOLEDANO VELASCO MARCOS	294.752,-
GARCIA MARAS ALICIA	205.571,-
MONTES FAJARES PEDRO	211.613,-
CASTAN VELASCO LUIS S.	126.359,-
RINCON GARCIA ADOLFO	132.594,-
BENITO HONTORIA LUIZ	207.273,-
SASTRE GONZALEZ AGAPITO	159.467,-
AYUSO VELASCO JUAN	158.366,-
RODRIGUEZ RODRIGUEZ RAMON	158.457,-
JOMEZ ESCRIBANO V. ROMAN	226.195,-

APPELLIDOS Y NOMBRES	PESO EN GRAMOS
ARCONES RODRIGUEZ FERNANDO	174.217,-
MERRANZ DIZZ LUIS	207.470,-
DORREGO POSTIGUETTO JUAN	159.457,-
MARTIN ESTEBAN ANGEL	182.013,-
DAINEZ MARTIN ALICIA	147.597,-
LOBO HURTADO EUGENIO	295.577,-
ESTEVEZ MARTIN EDUARDO	237.530,-
COBOS MARTIN GREGORIO	287.367,-
CAJAS MERRANZ JUAN	266.197,-
DE LA FLOR MERRANZ FRANCISCO	274.229,-
GONZALEZ PAIZ VENANCIO	248.667,-
MOLINA CABALLERO FELIX	247.597,-
CASAMATOR QUEJERO FLORENTINO	321.140,-
GARCIA DE ANTONIO ALVARO	381.789,-
UCETA AGUADO AVELINO	291.544,-
MATEOS VICENTE JULIO	211.576,-
GARCIA RUIZ MARIANO	214.002,-
RAMIREZ PEREZ ESTEBAN	231.449,-
NOGALES APARICIO JOSE	208.541,-
GARCIA MONTES VALERIANO	211.902,-
DE LA CRUZ ESCRIBA LORENZO	193.039,-
MANSO MARTIN EUGENIO	215.891,-
RODRIGUEZ RODRIGUEZ FRANCO	199.224,-
DE LA PEÑA RODRIGUEZ JOSE	165.919,-
GARCIA DE LA CRUZ RAMON	126.589,-
ALEJANDRO NIÑO JUAN C.	146.174,-
DELGADO BENITO GREGORIO	174.146,-
MUNOZ ARRANZ DOMINGO	155.252,-
CEREZO PINTADO EMILIANO	199.024,-
VELASCO VALDENEGRO DONACIO	127.252,-
VALLEJO ALEJANDRO FRANCISCO	122.141,-
MARTIN MERINO RUFINO	129.587,-
MADERUELO ESCUDERO ISIDORO	384.998,-
MARTIN LOPEZ MARCELO	315.514,-
DE LA CRUZ NAVARRO LORENZO	122.422,-
DE SANTOS APARICIO JUAN	132.422,-
GOMEZ NOGALES JOSE	122.422,-
FERNANDEZ GARCIA LUIS	122.422,-
VELASCO VALDENEGRO M. ANGEL	136.016,-
SASTRE DE MUJUELA CIPRIANO	136.016,-
MUERTAS RODRIGUEZ LUCAS	156.016,-
SANZ SANZ LEONOR	217.052,-
MANSO MARTIN MICAELA	224.310,-

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).*

Instrumentado 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:

Primer.-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.<sup>º</sup> 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.