

	Puntos Incen.	1991
Administrativos:		
Ofc. 1 Admvo.	135	9.333
Ofc. 2 Admvo.	120	8.951
Auxiliar	110	8.194
Telefonista	120	8.951
Aspirante	80	7.435
Organización:		
Jefe Organización	165	9.594
Tec. Org. 1	135	9.333
Tec. Org. 2	120	8.951
Subalternos:		
Cobrador	110	8.194
Conserje	110	8.194
Vigilante Jurado	110	8.194
Vigilante	110	8.194
Ordenanza	110	8.194
Portero	110	8.194
Cocinero	110	8.194
Camarero	110	8.194
Botones	80	7.435
Limpiador	100	7.942

Pesetas/día)

	Puntos Incen.	1991
Grupo 3. Operarios		
Fabricación:		
Encargado	150	312,29
Jefe de Equipo	120	298,33
Oficial	100	264,75
Ayudante	100	264,75
Almacenes:		
Encargado	150	312,29
Almacenero	120	298,33
Jefe de Equipo	120	298,33
Oficial	100	264,75
Ayudante	100	264,75
Colocación:		
Encargado	150	312,29
Colocador Primera	120	298,33
Colocador Segunda	110	273,14
Monitor	150	312,29
Ofic. Auxiliares:		
Contramaestre	150	312,29
Oficial 1 O.A.	135	311,14
Conductor Primera	135	311,14
Oficial 2 O.A.	120	298,33
Conductor Segunda	120	298,33
Oficial 3 O.A.	110	273,14
Aprendiz	80	247,80
Varios:		
Especialista	100	264,75

PRIMAS PACTADAS

Actividad horaria	Ptas./hora	
	1991	
De 100,1 a 101	14,75	
De 101,1 a 102	15,50	
De 102,1 a 103	16,23	
De 103,1 a 104	16,96	
De 104,1 a 105	17,71	
De 105,1 a 106	18,45	
De 106,1 a 107	19,18	
De 107,1 a 108	19,92	
De 108,1 a 109	20,65	

Actividad horaria	Ptas./hora	
	1991	
De 109,1 a 110	21,40	
De 110,1 a 111	22,14	
De 111,1 a 112	22,87	
De 112,1 a 113	23,60	
De 113,1 a 114	24,36	
De 114,1 a 115	25,09	
De 115,1 a 116	25,82	
De 116,1 a 117	26,57	
De 117,1 a 118	27,30	
De 118,1 a 119	28,76	
De 119,1 a 120	30,26	
De 120,1 a 121	31,74	
De 121,1 a 122	33,20	
De 122,1 a 123	34,67	
De 123,1 a 124	36,15	
De 124,1 a 125	37,61	
De 125,1 a 126	39,11	
De 126,1 a 127	40,59	
De 127,1 a 128	42,05	
De 128,1 a 129	43,53	
De 129,1 a 130	45,01	
De 130,1 a 131	46,47	
De 131,1 a 132	47,96	
De 132,1 a 133	49,43	
De 133,1 a 134	50,90	
De 134,1 a 135	52,39	
De 135,1 a 136	53,85	
De 136,1 a 137	55,34	
De 137,1 a 138	56,83	
De 138,1 a 139	58,29	
De 139,1 a 140	59,76	
De 140,1 a 141	61,24	
De 141,1 a 142	62,70	
De 142,1 a 143	64,20	
De 143,1 a 144	65,65	
De 144,1 a 145	67,14	
De 145,1 a 146	68,62	
De 146,1 a 147	70,08	
De 147,1 a 148	71,55	
De 148,1 a 149	73,05	
De 149,1 a 150	74,52	

12267 RESOLUCION de 25 de marzo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Fundación I.F.E.S.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial de la Empresa Fundación I.F.E.S., que fue suscrito con fecha 1 de febrero de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación y por otra, por la Sección Sindical de U.G.T., en representación de los trabajadores de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

ESTA DIRECCION GENERAL ACUERDA:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 25 de marzo de 1991.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA FUNDACION I.F.E.S.**CAPITULO PRIMERO***Disposiciones Generales*

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.*-Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a todos los Centros de Trabajo establecidos o que se establezcan por la Fundación dentro del territorio del Estado español.

Artículo 2.º *Ámbito personal.*-Este Convenio será de aplicación para todos los trabajadores vinculados a la Fundación por un contra-

to de trabajo, con independencia de su modalidad y del régimen legal por el que hayan sido contratados.

Los trabajadores contratados como monitores se regirán por las normas dispuestas en el capítulo décimo de este Convenio. En lo no recogido dentro del capítulo señalado les serán de aplicación las normas comunes al resto de los trabajadores de la Fundación.

Artículo 3.º *Normativa aplicable y supletoria.*—Todas las materias que son objeto de regulación en el presente Convenio sustituyen a las disposiciones pactadas con anterioridad. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que conforman la legislación vigente.

Artículo 4.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1991, por un periodo de dos años, con excepción de lo dispuesto en el artículo 32 en cuanto al incremento salarial para el año 1992.

Artículo 5.º *Prórroga, denuncia y revisión.*—El presente Convenio se prorrogará automáticamente a su vencimiento, en caso de no haber mediado denuncia en plazo, por periodos anuales.

No obstante, las partes podrán denunciar el Convenio con un mínimo de dos meses de antelación a su terminación. La negociación de un nuevo Convenio o la revisión del presente, la formalizarán las partes legítimamente representativas, de acuerdo a la fecha de inicio de negociación que se marquen y en su defecto a la que señale la Comisión paritaria de vigilancia del Convenio.

Artículo 6.º *Absorción.*—Las condiciones de trabajo, así como las retribuciones económicas percibidas por los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, y con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, podrán ser absorbidas o compensadas por las establecidas en éste en cuanto resulte más favorable.

Artículo 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 8.º *Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.* Se constituye una Comisión Paritaria con dos representantes de los trabajadores, y sus correspondientes suplentes, designados por la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal y dos representantes de la Fundación designados por la Gerencia de la misma, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del mismo. Esta Comisión será única para todo el ámbito del Convenio, y se reunirá ordinariamente una vez al trimestre y extraordinariamente cuando proceda y sea convocada por una de las partes.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión por alguna norma o incidencia planteada, ambas partes designarán de mutuo acuerdo a un árbitro, cuyo laudo pondrá fin a las cuestiones planteadas. De no lograrse dicho acuerdo, será árbitro el Vicepresidente de la Fundación y en última instancia el que designe la Autoridad Laboral.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Artículo 9.º *Clasificación profesional.*—Todo el personal laboral de la Fundación, a excepción del grupo de monitores, estará definido, por sus funciones, en uno de los niveles y categorías profesionales que se señalan a continuación y que se definen en el anexo II de este Convenio:

Nivel 0:

- Director de Departamento.
- Director Territorial.

Nivel 1:

- Jefe de Departamento.
- Subdelegado.

Nivel 2:

- Técnico Jefe A.
- Secretaria de Dirección.
- Técnico Jefe B.

Nivel 3:

- Técnico 1.ª
- Oficial 1.ª Administrativo.
- Oficial 1.ª Oficios Varios.
- Secretaria.
- Coordinador Territorial.

Nivel 4:

- Técnico 2.ª A.
- Oficial 2.ª Administrativo A.
- Oficial 2.ª Oficios Varios A.
- Técnico 2.ª B.
- Oficial 2.ª Administrativo B.
- Oficial 2.ª Oficios Varios B.

Nivel 5:

- Auxiliar Administrativo.
- Auxiliar Oficios Varios.

El traspaso de las categorías de los trabajadores en anteriores acuerdos a las que se definen en este Convenio, será realizado por el Departamento de Recursos Humanos de la Fundación. La nueva definición profesional corresponderá económica y funcionalmente a la anterior, sin que ningún trabajador, por este cambio, pueda verse perjudicado económicamente.

En el supuesto de que una categoría profesional antigua tuviese dos niveles y en nueva categoría sólo se establezca uno, el trabajador afectado se encuadrará en este único, aunque con ello sea beneficiado en salario.

CAPITULO III

Contratación

Artículo 10. *Reducción de la precariedad de los puestos de trabajo.*—A todos aquellos trabajadores que cumplan dos años de antigüedad en I.F.E.S. durante la vigencia del presente Convenio, en el caso de prorrogarse la relación laboral con I.F.E.S., ésta se le formalizará a través de una contratación de carácter indefinido.

Artículo 11. *Comunicación de la contratación a Comités de Empresa o Delegados de Personal.*—Las partes se comprometen a cumplir lo previsto en la normativa legal vigente en todo lo relativo a los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 12. *Forma de la contratación y periodos de prueba.*—Las contrataciones de trabajadores se ajustarán a las normas legales generales sobre la contratación y a las específicas que figuren en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos.

La contratación de personal se hará siempre por escrito.

Podrá concertarse un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de dos meses para los trabajadores encuadrados en los niveles 0 y 1, de un mes para los encuadrados en los niveles 2 y 3, y de 15 días para los encuadrados en los niveles 4 y 5 (niveles reflejados en las tablas salariales).

Artículo 13. *Tipos de contratación.*—Se informará a los representantes de los trabajadores, con carácter previo, de los puestos de trabajo vacantes, el perfil aplicable a los candidatos, la categoría profesional y su retribución salarial.

Dentro de las modalidades de contratación, se excluirá el contrato de formación.

Las contrataciones por obra o servicio determinados se utilizarán preferentemente para el grupo de monitores.

Artículo 14. *Ceses.*—El cese de relación laboral del trabajador, tanto por parte de éste como de la empresa, se preavisará con un mínimo de 15 días, sea cual sea la modalidad contractual utilizada.

Por cada día de falta de preaviso por parte de la Empresa, ésta abonará un día de salario al trabajador. Si fuera el trabajador el que no realizara el preaviso en plazo, la Empresa le descontará de su liquidación un día de salario por cada uno de retraso en el aviso de cese.

CAPITULO IV

Promoción en el trabajo

Artículo 15. *Formación.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en sus apartados 1A y 1B.

Además, se fomentará por parte de la empresa los cursos de formación interna, entendiéndose que aquellos cursos necesarios para el funcionamiento de algún departamento se harán con cargo a la propia empresa.

Artículo 16. *Promoción del trabajador en la Fundación.*—En caso de producirse una vacante y/o un puesto de nueva creación en cualquier sector de la empresa (departamento o delegación), exceptuando aquellos de libre designación, niveles 0 y 1, tendrán prioridad los propios trabajadores de la misma atendiendo a los siguientes criterios:

1. Los trabajadores pertenecientes al departamento donde se haya producido la vacante o el puesto de nueva creación.
2. Los trabajadores de ese Centro de Trabajo.
3. Los trabajadores de los restantes Centros de Trabajo de la empresa.

La promoción a las vacantes o a los nuevos puestos se producirá teniendo en cuenta, además de los criterios anteriores, la formación, la antigüedad, la capacidad y la titulación.

Para las vacantes en los puestos de trabajo del nivel 2 y superiores, la Fundación exigirá titulación superior o universitaria y la superación de las pruebas selectivas que oportunamente se establezcan.

Artículo 17. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que le correspondan por la categoría profesional que tuviera asignada, por un periodo superior a tres meses, le será reconocida dicha categoría superior, siempre que las tareas realizadas no estén comprendidas en los niveles 0, 1 y 2, en cuyo caso, necesariamente habría de cumplir los requisitos establecidos en el artículo 16.

Si el tiempo de realización de funciones de categorías superiores fuera inferior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a diferencia retributiva entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente haya realizado.

En los supuestos de trabajos de inferior categoría, se estará a lo dispuesto en el artículo 23.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V

Jornada, calendario, horario, vacaciones y fiestas

Artículo 18. *Jornada laboral.*—La jornada laboral ordinaria será de 37 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes. Teniendo en cuenta las especificidades de cada uno de los Centros de Trabajo, podrá realizarse jornada intensiva los viernes.

Se aplicará para las fechas comprendidas entre 1 de junio y 15 de septiembre, así como entre 22 de diciembre y 6 de enero, una jornada continuada de 35 horas, no pudiéndose establecer turnos en dicho periodo, salvo expreso acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 19. *Calendario y horario.*—En todos los Centros de Trabajo, previa negociación entre las Secciones Sindicales y los Delegados correspondientes, se confeccionará, dentro de los 15 días siguientes a la publicación oficial del calendario laboral correspondiente a cada Comunidad Autónoma, el calendario laboral, en el que se recogerá las fiestas retribuidas y no recuperables aprobadas por Consejo de Ministros a nivel nacional, así como las de carácter autonómico y local admitidas por ley.

Independientemente de lo anterior, en consideración a la especial significación de ambas fechas, se establece que los días 24 y 31 de diciembre sean considerados festivos no recuperables.

El horario de trabajo será negociado en cada uno de los Centros de Trabajo de la Fundación.

El control de dicho horario se realizará a través de medios mecánicos que se instalarán en todos los Centros de trabajo a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 20. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborales a disfrutar preferentemente, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El calendario de vacaciones se fijará dentro del primer cuatrimestre del año en cada Centro de Trabajo. El periodo vacacional, salvo casos excepcionales a petición de la Empresa o del trabajador y por motivos justificados, no podrá tener más de dos tramos.

Artículo 21. *Permisos.*—Los trabajadores, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes supuestos:

- 15 días naturales por matrimonio.
- 3 días laborales por nacimiento de un hijo.
- 2 días laborales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- 4 días laborales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- 2 días por cambio de domicilio de residencia habitual.

Cuando, en los supuestos anteriores, el trabajador haya de desplazarse 200 kilómetros o más, los permisos se aumentarán en 2 días.

— El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

— El tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación, en los términos establecidos por la ley y por el presente Convenio.

— Proporcionalmente al tiempo trabajado, cada trabajador tendrá derecho a tres días al año por asuntos propios, uno en cada cuatrimestre, sin que puedan acumularse entre sí o al periodo vacacional. Para su disfrute se requerirá un preaviso de 48 horas, la concesión del Director del Departamento o Director Territorial correspondiente y la confirmación del Departamento de Personal.

En lo no reflejado aquí se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 22. *Excedencias.*—Todos los trabajadores que tengan como mínimo un año de antigüedad en la Fundación y su relación laboral sea de carácter indefinido, podrán solicitar excedencia por un periodo no inferior a dos años y no superior a cinco. De nuevo en su puesto, el trabajador no podrá volver a solicitar otro periodo de excedencia hasta pasados cuatro años desde su reincorporación.

En cualquier caso la petición será por escrito y la Fundación responderá concediéndola o no en la misma forma.

CAPITULO VI

Retribuciones

Artículo 23. *Retribuciones.* Las tablas salariales para cada categoría son las que se establecen en el anexo I de este Convenio. Dichas tablas han sido calculadas aplicando a las anteriores de 1990 un aumento proporcional del 7 por 100.

Artículo 24. *Antigüedad.* Para todas las categorías se establece un plus de antigüedad del 5 por 100 del salario base en el primer trienio. Cada uno de los siguientes trienios serán incrementados con 6.000 pesetas lineales por trienio para todos los grupos profesionales.

El plus de antigüedad por el primer trienio se comenzará a abonar en el primer mes (enero o julio) del semestre en que nazca el derecho a percibirse. El resto será por trienios vencidos.

Artículo 25. *Pagas extraordinarias.*—Se establecen dos pagas extraordinarias, correspondientes a dos mensualidades de salario real, Verano y Navidad, pagaderas en los meses de julio y diciembre entre los días 15 y 20 del mes de su devengo y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural inmediatamente anterior a su vencimiento. A excepción del grupo de monitores, la fracción de mes será computada como mes completo.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*—Se establecen, para todos los trabajadores de I.F.E.S., la posibilidad de realizar horas extraordinarias. No se tendrán en cuenta como tales las horas que no hayan sido solicitadas por el responsable del Departamento correspondiente o Director Territorial de manera expresa y siempre autorizadas por el Departamento de Personal.

Las horas extraordinarias son de carácter excepcional, y limitadas siempre a lo establecido en cuanto a su número por el Estatuto de los Trabajadores o por ley o disposición que lo sustituya.

El precio de la hora extraordinaria será el 175 por 100 del valor de la hora común.

Artículo 27. *Pluses.*—A excepción del Plus de Antigüedad, el resto de pluses laborales se aplicarán por autorización expresa del responsable del Departamento de Personal, el cual valorará el tiempo, cuantía y demás condiciones de su aplicación.

Artículo 28. *Diets.*—Cuando, por necesidad del servicio, un trabajador haya de desplazarse de su Centro de Trabajo, I.F.E.S. abonará previa su justificación, los gastos que esta necesidad ha ocasionado.

Para cubrir los gastos de difícil justificación, en desplazamientos que superen los 100 kms. de recorrido (ida y vuelta), los trabajadores percibirán la cantidad de 1.300 pesetas por persona y día de desplazamiento.

La cantidad que bajo el concepto «diets» cobraba mensualmente el trabajador en el anterior acuerdo I.F.E.S. pasa a formar parte del salario base, conforme se refleja en la tabla de salarios del anexo I.

Artículo 29. *Transportes.*—Se establece un plus de transportes mensual para todos los trabajadores en la cantidad que para cada categoría señala la tabla salarial.

Los trabajadores no docentes de I.F.E.S., que por motivos de trabajo, hayan de utilizar su propio vehículo recibirán, en concepto de kilometraje, la cantidad de 26 pesetas por kilómetro.

Artículo 30. *Finiquitos.*—Toda comunicación de cese o preaviso deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito, salvo que el preaviso o comunicación la realice el trabajador.

El trabajador, si así lo desea, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del finiquito.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

Artículo 31. *Revisión salarial para el año 1991.*—La Fundación se compromete a que en el supuesto que el IPC del año 1991 sea superior al 7 por 100, se revisará automáticamente la tabla salarial en la misma proporción en que se haya superado dicho porcentaje.

Artículo 32. *Incremento salarial para el año 1992.*—La Fundación y los representantes de los trabajadores negociarán en enero de 1992 el incremento salarial que se aplicará para el año 1992, así como la cláusula de revisión salarial correspondiente para el citado año.

CAPITULO VII

Garantías sociales

Artículo 33. *Complementos por enfermedad o accidente.*—La Fundación complementará las prestaciones por ILT, enfermedad común, accidente o maternidad, en tanto el trabajador mantenga esta situación, hasta el 100 por 100 de su salario real.

Artículo 34. *Protección a la maternidad en el trabajo.*—En atención a la especial situación de la trabajadora en estado de gestación, la Fundación facilitará el cambio de puesto de trabajo o actividad que pueda afectar negativamente el normal desarrollo de dicha gestación.

Se establece una excedencia especial por un periodo máximo de tres años a la trabajadora que, inmediatamente a la finalización de su ILT por maternidad lo solicite.

Al final de esta excedencia, la reincorporación será automática. El periodo transcurrido no se computará a efectos de antigüedad.

Se hará extensible a la paternidad los derechos de maternidad contemplados en este convenio y en la legislación vigente.

Artículo 35. *Revisiones médicas.*—Todos los trabajadores deberán realizar una revisión médica anual obligatoria organizada por la Fundación.

Para aquellos trabajadores que realicen durante su jornada trabajos ante pantallas de datos, la revisión citada irá complementada con revisiones oftalmológicas semestrales.

Artículo 36. *Seguro colectivo.*—La Fundación concertará una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte e invalidez de sus trabajadores no docentes, mientras presten sus servicios en la misma. El grupo de monitores gozará de la cobertura de una póliza de responsabilidad civil.

CAPITULO VIII

Representación de los trabajadores. Derechos Sindicales

Artículo 37. *Derechos Sindicales.*—Las partes están de acuerdo en que los trabajadores deben de disfrutar de los derechos sindicales de la manera más amplia posible y de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 38. *Pago de la cuota sindical.*—A petición del trabajador, la empresa descontará la cuota sindical directamente de la nómina.

Artículo 39. *Comité intercentros.*—Ambas partes pactan la constitución de un Comité Intercentros, cuya composición y funcionamiento vendrá regulado por un anexo, que se añadirá al presente Convenio una vez realizado.

CAPITULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 40. *Faltas de los trabajadores.*—Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan incumplimiento o quebranto de los deberes laborales establecidos por las disposiciones legales vigentes, y, en especial, por el presente Convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, trascendencia y perjuicio ocasionado, en leves, graves y muy graves.

Artículo 41. *Faltas leves.*—Tienen consideración de faltas leves las siguientes:

1. De dos a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada en un periodo de treinta días naturales.
2. No notificar en el plazo de tres días la baja por ILT, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono injustificado del puesto de trabajo.
4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 42. *Faltas graves.*—Son faltas graves las siguientes:

1. De cinco a siete faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
2. Falta de dos días al trabajo sin justificación en un periodo de un mes.
3. No comunicar los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a las prestaciones de la Seguridad Social o a la relación individual con la Hacienda Pública.
4. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La negligencia en el trabajo que afecte negativamente a la marcha de su Departamento.
7. La reincidencia en falta leve, dentro de un trimestre y siempre que la falta haya sido sancionada o con comunicación escrita.

Artículo 43. *Faltas muy graves.*—Son faltas muy graves las siguientes:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
2. El abuso de confianza o deslealtad en las gestiones encomendadas trasgrediendo la buena fe contractual.
3. Más de siete faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de 30 días naturales, más de 15 en 180 días naturales y más de 25 en un periodo de un año.
4. Faltar al trabajo tres días sin causa justificada durante un periodo de un mes.
5. La embriaguez habitual y toxicomanía cuando repercuta negativamente en el trabajo.
6. Dedicarse a actividades dentro del horario de trabajo que impliquen competencia con la Fundación.
7. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los superiores, compañeros o subordinados como consecuencia de la relación laboral.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

9. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un trimestre.

Artículo 44. *Sanciones.*—Las sanciones que procedan imponer en cada caso por las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno hasta 15 días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a dos meses.
- b) Despido.

Artículo 45. *Prescripción.*—Las faltas, respecto a los trabajadores prescribirán:

1. Las faltas leves a los 10 días.
2. Las faltas graves a los 20 días.
3. Las muy graves a los 60 días.

El plazo de prescripción se inicia desde el momento en que la Fundación tiene conocimiento de la falta cometida, y, en todo caso, a los seis meses de su comisión.

Artículo 46. *Comunicación a los representantes de los trabajadores.*—La imposición de cualquier sanción grave o muy grave a un trabajador será comunicada por escrito acompañando copia de la sanción, a los Representantes de los trabajadores o Comités de Empresas quienes firmarán el acuse de recibo correspondiente.

CAPITULO X

Grupo de monitores

Artículo 47. El grupo de trabajadores que, bajo la categoría genérica de «Monitores» ejerza funciones docentes dentro de la Fundación, se regirá por lo establecido en este mismo convenio. No obstante, con carácter particular, su relación queda definida por lo preceptuado en este capítulo.

Artículo 48. El horario de trabajo del grupo de monitores será de 37 horas semanales. La jornada de trabajo diaria estará supeditada a la impartición de los cursos.

Artículo 49. La retribución del grupo de monitores será la establecida en la tabla anexa número III.

Artículo 50. El grupo de monitores, por necesidades de la Fundación podrá realizar horas extraordinarias con las limitaciones y abono que establecen las leyes.

Artículo 51. Los monitores podrán disfrutar vacaciones mientras dure su contrato de trabajo, por disposición de la Fundación y siempre que los cursos que impartan sean suspendidos por periodos vacacionales u otros motivos. En caso de no disfrutar periodo vacacional le serán retribuidas en función al tiempo trabajado a razón de 31 días naturales por año trabajado.

Artículo 52. El abono de pagas extras para los monitores se harán efectivas por el tiempo realmente trabajado según su contrato de trabajo. Las pagas extras serán de abono semestral, de Verano el 15 de julio y de Navidad el 15 de diciembre.

Artículo 53. La contratación de los monitores revestirá preferentemente la forma de Contrato de duración determinada, para obra o servicio determinado, a tiempo completo o parcial y señalando expresamente el curso o cursos que conforman la obra o servicio a realizar.

Artículo 54. La categoría dentro del grupo de monitores, la señalará el Delegado correspondiente de la Fundación, en función del tipo de curso, titulación del monitor, experiencia, etc., correspondiendo en consecuencia con el salario establecido en las tablas de salarios.

Artículo 55. Cuando un monitor por razones de organización ejerza labores de coordinación de varios cursos, y así le sea comunicado expresamente, percibirá un Plus de Coordinación, a negociar en cada Centro de Trabajo, por el tiempo que ejerza esa función.

Artículo 56. Cuando por razones de interés de organización de la Fundación, el monitor necesite trasladarse a otra localidad distinta a la de celebración de su contrato para impartir un curso, percibirá una ayuda económica en concepto de dietas en función de la distancia a recorrer. Podrá percibir, excluyendo las dietas anteriores, ayuda para vivienda si así lo acordaran mutuamente la Fundación y el monitor, siempre que éste establezca su residencia eventual en el lugar de impartición del curso.

Disposiciones adicionales

Primera. *Cláusula derogatoria.* Por aplicación del presente Convenio y de lo establecido en las disposiciones transitorias primera y segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, quedan derogados todos aquellos pactos, acuerdos y normas anteriores al 1 de enero de 1991 que regulen o se opongan al desarrollo de la Fundación I.F.E.S. con sus trabajadores aquí establecido.

ANEXO I
Tablas de salarios para el año 1991

Nivel	Categoría	Salario bruto anual — Pesetas	Salario bruto mes — Pesetas	Salario base mes — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	1.º trienio 5% salario base — Pesetas	2.º y siguientes trienios — Pesetas
0A	Director Departamento	4.873.260	348.090	313.281	34.809	15.664	6.000
0B	Director Territorial	3.698.828	264.202	237.782	26.420	11.889	6.000
1	Jefe de Departamento	3.111.570	222.255	200.030	22.225	10.002	6.000
	Subdelegado	3.111.570	222.255	200.030	22.225	10.002	6.000
2A	Técnico Jefe A	2.876.692	205.478	184.930	20.548	9.247	6.000
	Secretaría de Dirección	2.876.692	205.478	184.930	20.548	9.247	6.000
2B	Técnico Jefe B	2.588.642	184.903	166.412	18.491	8.321	6.000
3	Técnico de Primera	2.300.564	164.326	147.893	16.433	7.395	6.000
	Oficial de 1.ª Administrativo	2.300.564	164.326	147.893	16.433	7.395	6.000
	Oficial de 1.ª Oficios Varios	2.300.564	164.326	147.893	16.433	7.395	6.000
	Secretaría	2.300.564	164.326	147.893	16.433	7.395	6.000
	Coordinador Territorial	2.300.564	164.326	147.893	16.433	7.395	6.000
4A	Técnico Segunda A	1.937.096	138.364	124.258	13.836	6.226	6.000
	Oficial de 2.ª Administrativo A	1.937.096	138.364	124.258	13.836	6.226	6.000
	Oficial de 2.ª Oficios Varios A	1.937.096	138.364	124.258	13.836	6.226	6.000
4B	Técnico Segunda B	1.584.758	113.197	101.877	11.320	5.094	6.000
	Oficial de 2.ª Administrativo B	1.584.758	113.197	101.877	11.320	5.094	6.000
	Oficial de 2.ª Oficios Varios B	1.584.758	113.197	101.877	11.320	5.094	6.000
5	Auxiliar Administrativo	1.458.324	104.166	93.750	10.416	4.688	6.000
	Auxiliar de Oficios Varios	1.458.324	104.166	93.750	10.416	4.688	6.000

ANEXO II*Categorías: naturaleza funcional*

Director: Es aquel que, provisto o no de poderes, bajo la dependencia directa de la Gerencia, tiene la responsabilidad última de un departamento o delegación territorial.

Jefe de Departamento: Es aquel que, actuando bajo las órdenes inmediatas de un Director, con un margen de autonomía y responsabilidad, asume directamente la dirección de un determinado servicio o área.

Subdelegado: Es aquel que, en un ámbito geográfico determinado, auxilia y en caso necesario sustituye al Director de Delegación en sus funciones.

Técnico Jefe: Es aquel que, actuando bajo las órdenes inmediatas de un Jefe de Departamento o Director, orienta y da unidad a un servicio o área determinados.

Secretario de Dirección: Es aquel que, bajo la dependencia y supervisión directa de la Gerencia, desarrolla las tareas propias de la secretaría y apoyo administrativo a la misma.

Coordinador Territorial: Es aquel que, con arreglo a las instrucciones recibidas del superior jerárquico, prospecta, coordina, programa y en definitiva supervisa la actividad de la Fundación en un territorio determinado.

Técnico 1.º/Oficial 1.º: Es aquel que, con arreglo a las instrucciones recibidas del superior jerárquico y bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección técnica y/o burocrática trabajos que requieran iniciativa.

Secretario: Es aquel que, bajo la dependencia y supervisión de un Director, desarrolla las tareas propias de la secretaría y apoyo administrativo al mismo.

Técnico 2.º/Oficial 2.º: Es aquel que, con arreglo a las instrucciones recibidas del superior jerárquico y con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales, técnicos y/o administrativos.

Auxiliar: Es aquel que realiza tareas de carácter elemental, repetitivo o con alternativas simples, administrativas o manualmente, según los procedimientos establecidos o las instrucciones recibidas de su superior jerárquico.

Monitor: Es aquel que ejerce las tareas propias de la monitoría, entendiendo por la misma la preparación e impartición de las clases, diseño y evaluación de la acción formativa, cumplimiento de la documentación administrativa inherente a los cursos, tutoría y orientación profesional. Si eventualmente asumiera tareas de coordinación en un territorio determinado y en una familia profesional concreta, percibiría en dicho caso y durante el tiempo que concurren dichas funciones un plus salarial fijado por Convenio.

ANEXO III**Tablas de salarios para el año 1991****Monitores**

Categoría	Salario bruto anual — Pesetas	Salario bruto mes — Pesetas	Salario base mes — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	1.º trienio 5% salario base — Pesetas	2.º y siguientes trienios — Pesetas
Monitor 1	2.606.478	186.177	167.560	18.617	8.378	6.000
Monitor 2	2.367.428	169.102	152.192	16.910	7.609	6.000
Monitor 3	2.230.928	159.352	143.417	15.935	7.171	6.000
Monitor 4	1.904.364	136.026	122.424	13.602	6.121	6.000

12268

RESOLUCION de 25 de marzo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa Naviera «Greal, Sociedad Anónima» (Personal de Flota).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Naviera «Greal, Sociedad Anónima» (Personal de Flota), que fue suscrito con fecha 21 de febrero de 1991 de una parte por el Delegado de Personal de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los

Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

ESTA DIRECCION GENERAL ACUERDA:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 25 de marzo de 1991.—El Director general, Francisco J. González de Lena.