

**10448** RESOLUCION de 12 de abril de 1993, de la Secretaría General Técnica, por la que se actualiza el anexo a la Resolución de 7 de febrero de 1989 sobre régimen de equivalencias de los estudios del sistema educativo de Estados Unidos de América con los correspondientes españoles de Educación General Básica, Bachillerato Unificado y Polivalente y Curso de Orientación Universitaria.

Se dispone la sustitución del anexo a la Resolución de 7 de febrero de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 18) por el que se inserta a continuación:

«ANEXO

Equivalencias a las que se refiere la instrucción primera de la presente Resolución.

Asignaturas citadas en el número tercero de la Orden 27 de enero de 1989	Asignaturas del sistema educativo de los Estados Unidos de América (*)
Literatura .....	American Literature. British Literature. English.
Historia .....	History. World History. U. S. History. American History. U. S. History and Geography. World History and Geography. Government. Current Issues. Am. Studies. World Studies. Economics.
Historia del Arte .....	Art History.
Geografía .....	Geography. Physical Geography. Social Geography.
Latín .....	Latin.
Griego .....	Greek.
Filosofía .....	Philosophy. Psychology. Sociology. Anthropology. Ethics. Man Measure.
Ciencias Naturales .....	Life Science. Astronomy. Oceanography. Natural Resources. Botany. Zoology. Marine Science. Geology and Astronomy. Meteorology.- Las materias incluidas para Biología y Geología.
Biología .....	Biology. Lab. Biology. Anatomy. Physiology. Molecular Biology. Cell Biology. Genetics. Science Topics. Marine Biology. Ecobiology. Ecology Lab. Science.
Geología .....	Geology. Lab. Geology. Earth Science.

Asignaturas citadas en el número tercero de la Orden 27 de enero de 1989	Asignaturas del sistema educativo de los Estados Unidos de América (*)
Matemáticas .....	Mathematics. Arithmetic. Algebra. Geometry. Elementary Functions. Calculus. Math. Analysis. Trigonometry. Computer Mathematics. Analysis.
Física .....	Physics. Lab. Physis. Physical Science.
Química .....	Chemistry. Lab. Chemistry.
Dibujo Técnico .....	Mechanical Drawing. Machine Drafting. Architectural Problems and Drafting. Industrial Design. Architectural Design.

(\*) Las asignaturas incluidas en el cuadro como equivalentes a Literatura o a Historia serán también consideradas válidas a los efectos propuestos, en los casos en que la denominación mencionada en el presente cuadro vaya acompañada de una especificación del ámbito de la materia respectiva a una determinada época o aspecto parcial de la misma (ejemplos: American History since 1930, Early American Literature, etc.).

Madrid, 12 de abril de 1993.—El Secretario general técnico, José Luis Pérez Iriarte.

Iima. Sra. Subdirectora general de Títulos, Convalidaciones y Homologaciones.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**10449** RESOLUCION de 1 de abril de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Fundación Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES).

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Fundación Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES) (Código de Convenio número 9005692), que fue suscrito con fecha 2 de marzo de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Fundación, para su representación, y de otra, por la Sección Sindical Estatal de U.G.T., en representación de los trabajadores, 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 Dirección 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, 1 de abril de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.—Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Fundación Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES).

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA FUNDACION IFES

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial y funcional.*—Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tienen fuerza normativa y obligan a todos los Centros de Trabajo establecidos o que se establezcan por la fundación dentro del territorio del Estado Español.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Este Convenio es de aplicación para todos los trabajadores vinculados a la Fundación por un contrato de trabajo, con independencia de su modalidad y del régimen legal por el que hayan sido contratados.

Los trabajadores contratados como Monitores se rigen por las normas dispuestas en el capítulo 10 de este Convenio. En lo no recogido dentro del capítulo señalado les son de aplicación las normas comunes al resto de los trabajadores de la Fundación.

Art. 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.

Art. 4.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio Colectivo inicia su vigencia el día 1 de enero de 1993, por un período de dos años con excepción de lo dispuesto en el artículo 32 en cuanto al incremento salarial para el año 1994.

Art. 5.º *Prórroga, denuncia y revisión.*—El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado a su vencimiento.

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 marque y en su defecto a la que señale la Comisión paritaria de vigilancia del Convenio.

No obstante, las partes podrán prorrogar el Convenio por un período de un año, pactando únicamente el incremento salarial para el año prorrogado.

Art. 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.

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

Art. 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.

Art. 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.º  
Oficial 1.º Administrativo.  
Oficial de 1.º Oficios Varios.  
Secretaria.  
Coordinación Territorial.

Nivel 4: Técnico 2.º  
Oficial de 2.º Administrativo A.  
Oficial de 2.º Oficios Varios A.  
Oficial de 2.º Administrativo A1.  
Técnico Segunda B.  
Oficial de 2.º Administrativo B.  
Oficial de 2.º Oficios Varios B.

Nivel 5: Auxiliar Administrativo.  
Auxiliar Oficios Varios.

### CAPITULO III

#### Contratación

Art. 10. *Reducción de la precariedad de los puestos de trabajo.*—Cuando un trabajador tenga dos años de antigüedad continuada en IFES y le termine su contrato de trabajo temporal, siempre que se le prorrogue la relación laboral con la Fundación, dicha relación se formalizará a través de un contrato de carácter indefinido.

Art. 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.

Art. 12. *Forma de la contratación y período 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 período 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).

Art. 13. *Tipos de contratación.*—Se informará a los representantes de los trabajadores, con carácter previo y suficiente antelación de los puestos de trabajo vacantes, el perfil aplicable a los candidatos, la categoría profesional y su retribución salarial. Las vacantes producidas si se van a cubrir o los puestos de nueva creación se comunicarán a todas las Direcciones Territoriales por si fuera de interés a trabajadores de sus centros.

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.

Art. 14. *Ceses.*—El cese de relación laboral del trabajador, tanto por parte de éste como de la Empresa, se preavisará con un mínimo de quince días, excluyendo de este preaviso a la Empresa en los contratos de obra y servicio y de interinidad siempre que sean de duración inferior al año.

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

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

Se creará una Comisión bipartita entre los trabajadores y la Fundación encargada de elaborar un plan integral de formación para todos los niveles de trabajadores excluyendo el nivel 0. Dicho plan se elaborará en un plazo de tres meses y se ejecutará, una vez aprobado por la Dirección de Recursos Humanos, de acuerdo a las prioridades que el propio plan marque, en el período de vigencia del Convenio y, en su caso, utilizando las vías que a este fin marque el Acuerdo de Formación Continua y su desarrollo.

Art. 16. *Promoción del trabajador en la Fundación.*—En caso de producirse una vacante y/o 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.

Art. 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 período 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 la 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

Art. 18. *Jornada laboral.*—La jornada laboral ordinaria será de treinta y siete 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 el 1 de junio y 15 de septiembre, así como entre 22 de diciembre y 6 de enero, una jornada continuada de treinta y cinco horas, no pudiéndose establecer turnos en dicho período, salvo expreso acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Art. 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 quince 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 el 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.

Art. 20. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar unas vacaciones anuales retribuidas de 23 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 período vacacional, salvo casos excepcionales a petición de la Empresa o del trabajador y por motivos justificados, no podrá tener más de dos tramos.

Los tres días de asuntos propios, proporcionales al tiempo trabajado, que se establecían en el Convenio anterior desaparecen como tales y se consideran tiempo de vacaciones que se disfrutarán necesariamente en el período de Semana Santa o de Navidad, sin que puedan separarse entre sí o unirse al período normal de vacaciones.

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

Quince días naturales por matrimonio.

Tres días laborales por nacimiento de un hijo.

Dos días laborales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.

Cuatro días laborales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.

Dos 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 dos 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.

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

Art. 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 período no inferior a dos años y no superior a cinco. De nuevo en su puesto, el trabajador no podrá volver a solicitar otro período de excedencia hasta pasados cuatro años desde su incorporación.

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

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Art. 23. *Retribuciones.*—Las tablas salariales para cada categoría son las que se establecen en el anexo I de este Convenio.

Art. 26. *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 6.500 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.

Art. 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.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—Se establecen, para todos los trabajadores de IFES, 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. Podrán abonarse en tiempo libre previo acuerdo entre trabajador y Empresa; en caso de desacuerdo se abonarán en dinero.

Art. 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.

Art. 28. *Diets.*—Cuando, por necesidad del servicio, un trabajador haya de desplazarse de su Centro de trabajo, IFES abonará previa su justificación, los gastos que esta necesidad ha ocasionado.

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

Art. 29. *Transporte.*—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 IFES, que por motivos de trabajo, hayan de utilizar su propio vehículo recibirán, en concepto de kilometraje, la cantidad de 30 pesetas por kilómetro.

Art. 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 surtirán los efectos liberatorios que le son propios.

Art. 31. *Revisión salarial para el año 1993.*—La Fundación se compromete a que en el supuesto que el IPC del año 1993 sea superior al 5,5 por 100, se revisará automáticamente la tabla salarial en la misma proporción en que se haya superado dicho porcentaje.

Art. 32. *Incremento salarial para el año 1994.*—La Fundación y los representantes de los trabajadores negociarán en enero de 1994 el incremento salarial que se aplicará para dicho año, así como la cláusula de revisión salarial correspondiente para el citado 1994, si así se pactara.

## CAPITULO VII

## Garantías sociales

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

Art. 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 período 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 período 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.

Art. 35. *Revisión médica.*—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, preferentemente en los meses de junio y diciembre.

Art. 36. *Seguro Colectivo.*—La Fundación concertará una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte e invalidez por accidente 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

Art. 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.

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

Art. 39. *Comité Intercentros.*—Ambas partes pactan la posibilidad de 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

Art. 40. *Faltas de los trabajadores.*—Se considerarán 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.

Art. 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 período 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.

Art. 42. *Faltas graves.*

Son faltas graves las siguientes:

1. De cinco a siete faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Falta de dos días al trabajo sin justificación en un período 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.

Art. 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 período de treinta días naturales, más de quince días en ciento ochenta días naturales y más de veinticinco en un período de un año.

4. Faltar al trabajo tres días sin causa justificada durante un período 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.

Art. 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 quince días.

3. Por faltas muy graves:

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

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

1. Las faltas leves a los diez días.
2. Las faltas graves a los veinte días.
3. Las faltas muy graves a los sesenta 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.

Art. 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 Empresa quienes firmarán el acuse de recibo correspondiente.

## CAPITULO X

## Grupo de Monitores

Art. 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.

Art. 48. El horario de trabajo del grupo de Monitores será de treinta y siete horas semanales. La jornada de trabajo diaria estará supeditada a la impartición de cursos.

Art. 49. La retribución del grupo de Monitores será la establecida en la tabla anexa número III.

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

Art. 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 períodos vacacionales u

otros motivos, en caso de no disfrutar período vacacional le serán retribuidas en función al tiempo trabajado a razón de treinta y dos días naturales por año trabajado.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 56. Cuando por razones de interés de organización de la Fundación, el Monitor necesite trasladarse a otra localidad distinta a la 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

##### Cláusula derogatoria

Primera.—Por la 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 1993 que regule o se oponga al desarrollo de la Fundación IFES con sus trabajadores aquí establecido.

Todo ello, leído y conforme, lo firman las partes legitimadas por parte de la Empresa y de los trabajadores en Madrid a 2 de marzo de 1993.

#### ANEXO I

##### Tablas de salarios para el año 1993

Nivel	Categoría	Salario bruto anual — Pesetas	Salario bruto mes — Pesetas	Salario base mes — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Primer trienio 5 por 100 S. B. — Pesetas	Segundo y siguientes trienios — Pesetas
0A	Director Departamento .....	5.501.174	393.941	353.647	39.294	17.683	6.500
0B	Director territorial .....	4.175.416	298.244	268.420	29.824	13.421	6.500
1	Jefe Departamento .....	3.512.502	250.893	225.804	25.089	11.290	6.500
	Subdelegado .....	3.512.502	250.893	225.804	25.089	11.290	6.500
2A	Técnico Jefe A .....	3.247.342	231.953	208.758	23.195	10.438	6.500
	Secretaria de Dirección .....	3.247.342	231.953	208.758	23.195	10.438	6.500
2B	Técnico Jefe B .....	2.922.192	208.728	187.855	20.873	9.393	6.500
3	Técnico de primera .....	2.597.000	185.500	166.950	18.550	8.348	6.500
	Oficial de primera administrativo .....	2.597.000	185.500	166.950	18.550	8.348	6.500
	Oficial de primera de oficios varios .....	2.595.000	185.000	166.950	18.550	8.348	6.500
	Secretaria .....	2.597.000	185.500	166.950	18.550	8.348	6.500
	Coordinador territorial .....	2.597.000	185.500	166.950	18.550	8.348	6.500
4A	Técnico de segunda A .....	2.186.688	156.192	140.573	15.619	7.029	6.500
	Oficial de segunda administrativo A .....	2.186.688	156.192	140.573	15.619	7.029	6.500
	Oficial de segunda de oficios varios A .....	2.186.688	156.192	140.573	15.619	7.029	6.500
4A1	Oficial de segunda administrativo A1 .....	1.987.818	141.987	127.788	14.199	6.389	6.500
4B	Técnico de segunda B .....	1.788.962	127.783	115.005	12.778	5.750	6.500
	Oficial de segunda administrativo B .....	1.788.962	127.783	115.005	12.778	5.750	6.500
	Oficial de segunda de oficios varios B .....	1.788.962	127.783	115.005	12.778	5.750	6.500
5	Auxiliar administrativo .....	1.646.232	117.588	105.829	11.759	5.291	6.500
	Auxiliar de oficios varios .....	1.646.232	117.588	105.829	11.759	5.291	6.500

#### 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 dirección 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 determinada.

**Secretaria de Dirección:** Es aquella que bajo la dependencia y supervisión directa de la Gerencia, desarrolla las tareas propias de la Secretaria 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 de primera u oficial de primera:** 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.

**Secretaria:** Es aquella que, bajo la dependencia y supervisión de un Director, desarrolla las tareas propias de la Secretaria y apoyo administrativo al mismo.

**Técnico de segunda u oficial de segunda:** Es aquel que, con arreglo a las instrucciones recibidas del superior jerárquico y con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza trabajo 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, administrativa 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, cumplimentación 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 1993 (Monitores)

Categoría	Salario bruto anual — Pesetas	Salario bruto mes — Pesetas	Salario base mes — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Primer trienio 5 por 100 S. B. — Pesetas	Segundo y siguientes trienios — Pesetas
Monitor de primera .....	2.942.324	210.166	189.149	21.017	9.457	6.500
Monitor de segunda .....	2.672.474	190.891	171.802	19.089	8.590	6.500
Monitor de tercera .....	2.518.390	179.885	161.897	17.989	8.095	6.500
Monitor de cuarta .....	2.149.742	153.553	138.198	15.355	6.910	6.500

## MINISTERIO DE CULTURA

**10450** REAL DECRETO 533/1993, de 2 de abril, por el que se concede, a título póstumo, la Medalla al Mérito en las Bellas Artes, en su categoría de oro, a don Vicent Andrés Estellés.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 3379/1978, de 29 de diciembre, por el que se regula la concesión de la Medalla al Mérito en las Bellas Artes, en atención a los méritos y circunstancias que concurrían en el poeta don Vicent Andrés Estellés, a propuesta del Ministro de Cultura y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 2 de abril de 1993,

Vengo en conceder la Medalla al Mérito en las Bellas Artes, en su categoría de oro, a título póstumo, a don Vicent Andrés Estellés.

Dado en Madrid a 2 de abril de 1993.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Cultura,  
JORDI SOLE TURA

MINISTERIO  
DE ASUNTOS SOCIALES

**10451** ORDEN de 12 de abril de 1993 por la que se convoca la IV Edición del Programa de Formación sobre Cooperación Internacional «Mujer y Desarrollo».

El Instituto de la Mujer, en cumplimiento de las funciones que le atribuye la Ley 16/1983, de 24 de octubre, dentro de su Programa de Cooperación Internacional «Mujer y Desarrollo» que viene impulsando desde 1988 en coordinación con otras Instituciones de la Administración y con organizaciones no gubernamentales para el desarrollo, va a organizar la IV Edición del Programa de Formación sobre Cooperación Internacional «Mujer y Desarrollo».

En base a lo expuesto y en virtud de lo establecido en el artículo 81.6 de la Ley General Presupuestaria, según redacción dada por la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, dispongo:

Convocar 22 becas de formación que se financiarán con cargo a la aplicación presupuestaria 27.107.323B.22609 del Presupuesto de Gastos de este Organismo, de acuerdo con las siguientes bases:

1. *Objetivo y duración.*—El objetivo del Programa será proporcionar formación especializada y capacitación técnica en materia de Cooperación Internacional para Desarrollo y en la introducción de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de los Programas de Cooperación.

La duración del Programa será de ocho meses (mayo 1993-diciembre 1993), repartidos en tres fases:

Formación teórica: 2,5 meses (300 horas).  
Formación práctica: Cuatro meses (630 horas).  
Evaluación: Un mes.

2. *Cuantía.*—Los/las participantes recibirán 110.000 pesetas mensuales en concepto de beca, alojamiento y manutención durante todo el período de duración del Programa.

Asimismo se financiarán los billetes de ida y vuelta al país donde se lleve a cabo el período de prácticas.

Durante el período de prácticas los/las participantes estarán cubiertos/as con un seguro de enfermedad y accidente.

3. *Requisitos:*

- Poseer la nacionalidad española.
- Ser mayores de veinticinco años.
- Ser titulados/as superiores (preferentemente de Ingeniería, Económicas, Medicina y Veterinaria) o diplomados/as universitarios/as (preferentemente Ingenierías Técnicas y Empresariales).
- Se valorará la experiencia en Cooperación Internacional.
- Se valorarán los conocimientos de inglés y otros idiomas comunitarios.

4. *Condiciones:*

a) Garantizar la disponibilidad de tiempo y posibilidades de salir del país así como un estado de salud que no obstacule el normal desarrollo de todo el Programa de Formación.

b) La asistencia y participación activa en las clases de la parte teórica del Programa. Las faltas de asistencia superiores a un 10 por 100 de las horas lectivas mensuales supondrá la renuncia a la participación en el Programa de Formación.

c) La presentación de todos los informes solicitados en el Programa de Formación, tanto en su fase teórica como en su fase práctica.

d) La asistencia y participación activa en el intercambio de experiencias y evaluación que se efectuará al final del Programa de Formación.

e) Registrarse en el Consulado español en los primeros cinco días laborables desde la llegada al país de destino.

f) Presentarse a la Institución de destino en el plazo de dos días hábiles a partir de la llegada al país.

g) Comunicar y mantener informada a la organización no gubernamental encargada de gestionar el Programa de la llegada al país, el teléfono y dirección particulares, así como cualquier circunstancia que impida o dificulte el desarrollo del Programa de Formación.

5. *Solicitudes.*—Las solicitudes se formalizarán en el modelo de instancia que figura en el anexo a la presente convocatoria, y podrán presentarse en el Registro General del Instituto de la Mujer, calle Almagro, número 36, 28010 Madrid, o por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 38.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. El plazo de presentación será de quince días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

- Fotocopia del documento nacional de identidad.
- Fotocopia compulsada del título académico exigido.
- Certificación académica de las calificaciones obtenidas.
- Currículum vitae con expresión de méritos académicos y profesionales, así como de los trabajos y publicaciones realizados, todo ello debidamente documentado.