

nidos durante la vigencia del Convenio. En la primera reunión de la Comisión Mixta Paritaria se concretará el procedimiento de transformaciones.

Igualmente la Empresa adecuará de forma progresiva durante la vigencia del presente Convenio la utilización de la contratación eventual primando la estabilidad para adaptarse a las puntas de actividad así como a la estacionalidad propia de la misma.

Cláusula adicional cuarta. *Extensión del ámbito territorial.*

La empresa adquiere el compromiso de extender la aplicación del presente Convenio a todos los centros de trabajo que obtenga de futuras concesiones a través de Globalia Corporación Empresarial siendo en este caso, la Compañía resultante prestadora del servicio, la que recogerá este Convenio como referencia.

Grupo	Categoría	Nivel	Fijos					Variables		
			T. anual	S. base (x 14)	P. transp. (x 12)	Manuten. (x12)	C. de puesto (x 12)	H. extra - Hora festiva	Hora nocturna	Jornada partida
Técnicos.	Jefe Pasaje .....	1	24.834,08	1.187,38	152,71	152,71	378,82	20,51	2,49	21,69
	Jefe Rampa .....	2	23.497,78	1.187,38	152,71	152,71	267,46	19,21	2,26	20,92
Oficiales.	Jefe Turno .....	3	20.770,00	838,65	152,71	152,71	447,00	17,91	2,15	20,14
	RCP .....	4	19.972,00	838,65	152,71	152,71	380,50	15,92	1,91	18,59
	Capataz .....	5	18.695,58	838,65	152,71	152,71	274,13	14,75	1,77	17,82
	Supervisor .....	6	16.582,00	838,65	152,71	152,71	98,00	13,58	1,63	17,04
Auxiliares.	Mecánico .....	7	15.480,54	602,50	152,71	152,71	281,71	11,42	1,37	15,49
	Operario/AG. Pasaje/Coord. Pista .	8	14.615,00	602,50	152,71	152,71	209,58	11,06	1,33	15,01
	Aux. Rampa/Aux. Adm. ....	9	12.100,00	602,50	152,71	152,71	0,00	9,15	1,17	13,94

Función	Plus de actividad*
Operario especialista.	121,92
Conductor.	46,91
Coordinador final.	72,21

\* El complemento de actividad no está incluido en las pagas extras.

Dietas año 2005:

Nacional: 35,29.

Internacional: 56,46.

**16468** RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la Fundación Instituto de Formación y Estudios Sociales.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Fundación «Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES)» (Código de Convenio n.º 9005692), para el período 2005-2007, que fue suscrito con fecha 18 de julio de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la Fundación en representación de la misma y de otra por la sección sindical de UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo, resuelve:

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, 19 de septiembre de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN IFES AÑOS 2005, 2006 y 2007

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito 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.

Artículo 2. *Ámbito 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 9.º 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.

Artículo 3. *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. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio Colectivo inicia su vigencia el día 1 de enero de 2005 por un período de 3 años, con excepción de lo dispuesto en el artículo 32 en cuanto al incremento salarial para los años 2006 y 2007.

Artículo 5. *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 se 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.

Artículo 6. *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. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### Artículo 8. 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 a petición de cualquiera 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 Presidente de la Fundación y en última instancia el que designe la Autoridad Laboral.

#### Artículo 9. 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:

- 0.1 Director de Departamento.
- 0.2 Director Territorial.

Nivel 1:

- 1.1 Jefe de Departamento.
- 1.2 Subdelegado.

Nivel 2:

- 2.1 Técnico Jefe A.
- 2.2 Técnico Jefe B.

Nivel 3:

- Técnico 1.<sup>a</sup>
- Oficial 1.<sup>a</sup> Administrativo.
- Secretario.
- Coordinador.

Nivel 4:

- 4.1 Técnico 2.<sup>a</sup>
- 4.1 Oficial de 2.<sup>a</sup> A Administrativo.
- 4.2 Oficial de 2.<sup>a</sup> A1 Administrativo.
- 4.3 Técnico Segunda B.
- 4.3 Oficial de 2.<sup>a</sup> B Administrativo.
- 4.3 Comercial.

Nivel 5:

- Auxiliar Administrativo.
- Auxiliar Oficios Varios.

## CAPÍTULO II

### Contratación

#### Artículo 10. Reducción de la precariedad de los puestos de trabajo.

La Fundación se compromete al mantenimiento de la estabilidad de los puestos de trabajo, siempre que no atente contra lo establecido en cualquier norma o ponga en peligro la viabilidad de la propia Empresa. La realización de contratos eventuales o de carácter no indefinido serán los necesarios a fin de hacer frente a momentos o campañas puntuales. Los trabajadores que hayan formalizado estos contratos de trabajo y siempre que el informe de su responsable sea positivo, tendrán preferencia, a igualdad de condiciones con otros candidatos sin anteriores contratos, para ocupar un puesto de carácter indefinido, ya sea por nueva creación o por necesidad de su ocupación por vacante.

De igual forma, y en igualdad de condiciones, tendrá preferencia un trabajador de IFES a tiempo parcial para ocupar la jornada completa de ese mismo puesto.

#### 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 período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de dos meses para los trabajadores encuadrados en los niveles 0,1 y 2, de un mes para los encuadrados en los niveles 3 y 4, y de 15 días para los encuadrados en el nivel 5.

#### Artículo 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. La Intranet de la Fundación recogerá expresamente esta información para conocimiento y participación de todos los trabajadores en tiempo real.

Para el grupo de Monitores se utilizará preferentemente la contratación por obra y servicio expresa para el curso que va a impartir.

#### Artículo 14. Cesés.

El cese de relación laboral del trabajador, tanto por parte de éste como de la empresa, se preavisará con un mínimo de 15 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.

## CAPÍTULO III

### Promoción en el trabajo

#### Artículo 15. Formación.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 23 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 o de aprobar los Planes de Formación que la Empresa presente o pretenda. Asimismo, será la encargada de su seguimiento y valoración. Actuará como informante necesaria en las peticiones de permisos individuales de formación. Se utilizarán las vías que a estos fines marque la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo u entidad que la sustituya. A estos efectos, la empresa y los trabajadores consideren prioritaria la elaboración y perfeccionamiento de los Planes de Formación de IFES para sus trabajadores por las continuas necesidades de adaptación, reciclaje y perfeccionamiento en las tareas que les son encomendadas en aras de un buen servicio a la formación del resto de los trabajadores en activo o desempleados.

#### Artículo 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, nivel 0, 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 (para el personal de

nueva incorporación) 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 período superior a tres meses, le será reconocida dicha categoría superior, siempre que las tareas realizadas no estén comprendidas en los niveles 1 y 2 en cuyo caso, necesariamente habría de cumplir los requisitos establecidos en el art. 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 39 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO IV

#### Jornada, calendario, horario, vacaciones y fiestas

##### Artículo 18. *Jornada laboral.*

Se establece una jornada partida de 35 horas semanales.

En todos los casos las horas serán de trabajo efectivo, de lunes a viernes y, 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 01 de Junio y el 15 de Septiembre, así como entre 22 de Diciembre y 6 de Enero, una jornada continuada de 35 horas.

##### 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 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, conforme con el artículo 18, será negociado en cada uno de los Centros de Trabajo de la Fundación.

##### Artículo 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 3 días de asuntos propios, proporcionales al tiempo trabajado, que se establecían en los Convenios anteriores 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.

##### 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.

Los trabajadores que así lo soliciten, siempre que sea solicitado al menos con veinte días de antelación y sea aprobado por el responsable de

la Delegación o Departamento correspondiente mediante escrito comunicado y razonado al Departamento de Recursos Humanos, podrán obtener un permiso no retribuido como suspensión de contrato de trabajo, por un período de uno a seis meses, teniendo pleno derecho el trabajador a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo si lo comunica fehacientemente con al menos 15 días de antelación a dicha reincorporación.

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 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.

### CAPÍTULO V

#### Retribuciones

##### Artículo 23. *Retribuciones.*

Las tablas salariales para cada categoría son las que se establecen en el Anexo I de este Convenio. Para el año 2005 se establece un incremento sobre el salario del año 2004 del IPC más un punto.

Para los años 2006 y 2007 se establece una subida idéntica al IPC de cada año respectivo. Podrán hacerse incrementos a cuenta desde el uno de enero del año en curso hasta la fecha de publicación de tal índice, en cuyo momento se actualizarán las retribuciones. Para el año 2005 se aprueba una subida salarial a cuenta, desde el 10 de Enero de 2005, del 3,9%

##### Artículo 24. *Antigüedad.*

Para todas las categorías se establece un plus de antigüedad del 5% del salario base en el primer trienio. Cada uno de los siguientes trienios será de 40.87 € lineales 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, 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.

El abono de dichas pagas se hará por prorrateo mensual desde el mes de julio de 2005, una vez se ha acordado entre la Empresa y los trabajadores este modo de pago.

##### Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

La Fundación IFES y sus trabajadores manifiestan su interés en la no realización de horas extraordinarias. No obstante, y debido a las puntas de producción y compromisos a veces difíciles de prever, comprenden la realización de las mismas y por lo tanto su posibilidad. Sin embargo no serán consideradas 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 abono de la hora extraordinaria será el fijado siempre por la normativa laboral general del Estatuto de los Trabajadores y serán abonadas siempre en tiempo libre, cuya disposición será efectiva dentro de los doce meses siguientes al de su realización con acuerdo del trabajador y su responsable inmediato.

##### 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. *Dietas.*

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 Km. de recorrido (ida y vuelta), los trabajadores percibirán la cantidad de 9 € por persona y día de desplazamiento.

#### 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 IFES, que por motivos de trabajo, hayan de utilizar su propio vehículo recibirán, en concepto de kilometraje, la cantidad de 0,23 € por kilómetro para todos los viajes y desplazamientos que se realicen desde el día 19 de julio de 2005. Este pago se realizará de conformidad con las normas generales del Ministerio de Hacienda y en el desarrollo que marque el Departamento de Personal.

#### 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 2005.*

Se aplica un incremento al salario del año 2004 del 3,9% desde el uno de enero del 2005. En la fecha de publicación del IPC del año 2005, se actualizarán los salarios hasta la cantidad resultante del IPC de dicho año más un punto.

#### Artículo 32. *Incremento salarial para los años 2006 y 2007.*

La Fundación y sus trabajadores, establecen un incremento salarial idéntico al del I.P.C. de los años 2006 y 2007 para tales ejercicios. En enero de cada año, se practicará un incremento a cuenta hasta que se conozca definitivamente el Índice a aplicar. En ese momento, las partes negociadoras del presente Convenio, examinarán la situación económica de la Fundación y podrán acordar incrementar la revisión salarial hasta un máximo de un punto más por ese año.

### CAPÍTULO VI

#### Garantías sociales

#### Artículo 33. *Complementos por enfermedad o accidentes.*

La Fundación complementará las prestaciones por IT, enfermedad común, accidentes o maternidad, en tanto el trabajador mantenga esta situación, hasta el 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 período máximo de 3 años a la trabajadora que, inmediatamente a la finalización de su IT por maternidad lo solicite.

Al final de esta excedencia, la reincorporación será automática. El período transcurrido 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 las revisiones médicas, generales o específicas, en función de su incorporación, su puesto de trabajo, edad, etc. conforme a lo dispuesto en los protocolos de vigilancia de la salud contratados con los servicios médicos externos, en coordinación con el Servicio de Prevención propio, y expuestos en la Intranet de la Fundación.

#### Artículo 36. *Seguro colectivo.*

La Fundación concertará una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte e invalidez por cualquier tipo de accidente de sus trabajadores no docentes. Se considerará accidente laboral el que así lo califique la Mutua correspondiente. El grupo de monitores (personal docente) gozará de la cobertura de una póliza de responsabilidad civil.

#### Artículo 37. *Seguridad y salud en el trabajo.*

Las partes firmantes consideran que la protección de la salud de los trabajadores es un objetivo primordial y que para alcanzarlo es necesario el establecimiento de un dispositivo legal preventivo, a fin de instalar una política eficaz en la prevención de riesgos laborales.

Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la normativa de desarrollo y demás concordante, en cuantas materias afecten a la seguridad e higiene en el trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que significa un deber correlativo de la Fundación de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Así, la empresa adoptará y mantendrá las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, organización de un servicio de prevención, actuación en caso de emergencia y vigilancia de la salud. A estos efectos, ambas partes acuerdan desarrollar y mantener su aplicación en concordancia con los criterios y normas generales que figuran en la mencionada normativa.

#### Artículo 38. *Fondo social.*

La Fundación y todos sus trabajadores acuerdan continuar con el fondo social que se constituyó en el año 1998, en las mismas condiciones de financiación que ha tenido en el año 2004 (0,2% de la masa salarial anual, restando los gastos de Seguridad Social Empresa y Trabajador).

Este fondo será administrado por una Comisión Paritaria formada por dos personas que nombren los trabajadores y otras dos que designe la empresa. La administración del Fondo se regulará por sus propias normas internas. En el supuesto de que el fondo anual no sea gastado en su totalidad, el sobrante incrementará el fondo del año siguiente.

### CAPÍTULO VII

#### Representación de los trabajadores. Derechos sindicales

#### Artículo 39. *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 40. *Pago de la cuota sindical.*

A petición del trabajador, la empresa descontará la cuota sindical directamente de la nómina.

#### Artículo 41. *Sección sindical estatal.*

Ambas partes están de acuerdo en potenciar y valorar el trabajo realizado por la Sección Sindical Estatal de IFES y por lo tanto se comprometen a establecer mecanismos que favorezcan su desarrollo. En este sentido se promoverán formas para que los trabajadores, de forma voluntaria, puedan ayudar a sufragar futuros gastos de esta Sección Sindical con cuotas mínimas de 0,60 € que la empresa podrá retraer mensualmente del recibo de salarios.

### CAPÍTULO VIII

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 42. *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 43. *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 3 días la baja por IT, 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 44. *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.

#### Artículo 45. *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 transgrediendo la buena fe contractual.

3. Más de siete faltas de puntualidad no justificadas en un período de 30 días naturales, más de 15 días en 180 días naturales y más de 25 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.

#### Artículo 46. *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 1 hasta 15 días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 2 meses.
- b) Despido.

#### Artículo 47. *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 48. *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.

## CAPÍTULO IX

### Grupo de monitores

#### Artículo 49.

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 50.

El horario de trabajo del grupo de monitores será, por defecto, el marcado en el art. 18. Sin embargo, el horario preferente será el que marque su horario de impartición del curso más el tiempo objetivo necesario para la preparación de las clases y la corrección de las tareas o evaluación de las mismas, señalándose a estos efectos el horario total en su contrato de trabajo.

#### Artículo 51.

La retribución del grupo de monitores será la establecida en la tabla anexa n.º III. No obstante, si por la normativa que regula la subvención, el pago está establecido por precio/hora de impartición, así se recogerá en su contrato de trabajo y dicho precio incluirá todos los conceptos salariales. A estos efectos, los presupuestos de los cursos serán los que recojan y marquen estos precios y condiciones y las tablas del anexo no serán aplicadas.

#### Artículo 52.

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

#### Artículo 53.

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 32 días naturales por año trabajado. En el supuesto de pago por horas, las vacaciones serán uno más de los conceptos que se incluyen en dicho precio al igual que las pagas extraordinarias que se determinan en el artículo siguiente.

#### Artículo 54.

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, siempre y cuando el pago se haya establecido según las tablas del anexo III.

#### Artículo 55.

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 56.

La categoría dentro del grupo de monitores, siempre que se apliquen las tablas del anexo III, la señalará el Responsable 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 57.

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 58.

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, podrá percibir una ayuda económica en concepto de dietas en función de la distancia a recorrer. También 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. Estas ayudas se entenderán incluidas siempre que el salario del monitor sea por precio/hora conforme a la subvención o presupuesto.

#### Disposición adicional primera. *Cláusula derogatoria*

Por la aplicación del presente Convenio quedan derogados todos aquellos pactos, acuerdos y normas anteriores que regulen o se opongan 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 18 de julio de 2005.

## ANEXO I

## 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 (Delegación).

**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 Territorial (Delegado) en sus funciones.

**Técnico Jefe:** Es aquel que, actuando bajo las órdenes inmediatas de un Director, y teniendo personal adscrito a su cargo, orienta y da unidad a un servicio o área determinada. Si tiene personal técnico a su cargo, puede asumir tareas didácticas y formativas.

**Coordinador:** 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, en una campaña determinada o en un grupo de cursos concreto. Normalmente, selecciona, ordena, dirige y controla a los monitores de los cursos, pudiendo, él mismo realizar labores didácticas.

**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. El Técnico 1.º incluye, entre sus funciones, tareas y responsabilidades de orden didáctico y metodológico, pudiendo ser responsable o director de un plan o de un proyecto.

**Secretario:** Es aquel que, bajo la dependencia y supervisión del Gerente o de un Director, desarrolla las tareas propias de 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 trabajo de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales, técnicos y/o administrativos. El Técnico 2.º podrá tener entre sus funciones, las didácticas o metodológicas que por su preparación profesional le son propias.

**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.

**Comercial:** Es aquel trabajador que, bajo la dependencia directa de un trabajador de estructura, normalmente un Coordinador o un Técnico (o en su defecto el propio Director), realiza labores de captación de empresas y/o trabajadores para cursos de formación y su inclusión en programas formativos o en cursos concretos respectivamente. Su contratación es, normalmente, de carácter eventual para la campaña, proceso o el periodo establecido por las normas y convocatorias para las que se adjuntarán las empresas o trabajadores captados.

## ANEXO II

Tabla de salarios de estructura 2005

Nivel	Categoría	S. Bruto anual	S. Bruto mes	S. Base mes	Plus transporte	1.º trien. 5% S. B.	2.º y ss. trienios
0A	DIRECTOR DEPARTAMENTO .....	49.541,40	3.538,67	3.184,80	353,87	159,24	40,87
0B	DIRECTOR TERRITORIAL .....	37.602,27	2.685,88	2.417,29	268,59	120,86	40,87
1	JEFE DE DEPARTAMENTO .....	31.628,88	2.259,21	2.033,29	225,92	101,66	40,87
	SUBDELEGADO .....	31.628,88	2.259,21	2.033,29	225,92	101,66	40,87
2A	TÉCNICO JEFE A .....	29.244,42	2.088,89	1.880,00	208,89	94,00	40,87
2B	TÉCNICO JEFE B .....	26.316,15	1.879,72	1.691,75	187,97	84,59	40,87
3	TÉCNICO DE PRIMERA .....	23.387,73	1.670,55	1.503,50	167,05	75,17	40,87
	OFICIAL DE 1 ADMINISTRATIVO .....	23.387,73	1.670,55	1.503,50	167,05	75,17	40,87
	SECRETARIO .....	23.387,73	1.670,55	1.503,50	167,05	75,17	40,87
	COORDINADOR TERRITORIAL .....	23.387,73	1.670,55	1.503,50	167,05	75,17	40,87
4A	TÉCNICO SEGUNDA A .....	19.692,41	1.406,60	1.265,94	140,66	63,30	40,87
	OFICIAL DE 2 ADMINIST. A .....	19.692,41	1.406,60	1.265,94	140,66	63,30	40,87
4A1	OFICIAL DE 2 ADMINIST. A1 .....	17.901,63	1.278,69	1.150,82	127,87	57,54	40,87
4B	TÉCNICO SEGUNDA B .....	16.110,70	1.150,76	1.035,69	115,07	51,78	40,87
	OFICIAL DE 2 ADMINIST. B .....	16.110,70	1.150,76	1.035,69	115,07	51,78	40,87
	COMERCIAL .....	16.110,70	1.150,76	1.035,69	115,07	51,78	40,87
5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO .....	14.825,45	1.058,96	953,06	105,90	47,65	40,87
	AUXILIAR DE OFICIOS VARIOS .....	14.825,45	1.058,96	953,06	105,90	47,65	40,87

Tabla de salarios de monitores 2005

Categoría	S. Bruto anual	S. Bruto mes	S. Base mes	Plus transporte	1.º trien. 5% S. B.	2.º y ss. trienios
MONITOR 1 ..	26.497,46	1.892,68	1.703,41	189,27	85,17	40,87
MONITOR 2 ..	24.067,22	1.719,09	1.547,18	171,91	77,36	40,87
MONITOR 3 ..	22.679,69	1.619,98	1.457,98	162,00	72,90	40,87
MONITOR 4 ..	19.359,66	1.382,83	1.244,55	138,28	62,23	40,87

**16469** RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa *Bombardier European Investments, S.L.U.*, (antes *Bombardier Transportation (Signal) Spain, S.A.*).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Bombardier European Investments, S.L.U» (antes «Bombardier Transportation (Signal) Spain, S.A.») (Código de Convenio n.º 9014092) que fue suscrito con fecha 1 de julio de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo

dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 19 de septiembre de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.