

y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informes de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores y, en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de los auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

**4487** RESOLUCION de 5 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Fundación Formación y Empleo (FOREM).

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Fundación Formación y Empleo (FOREM) (código de Convenio número 9010022), que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 1995, 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 y Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 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, 5 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## I CONVENIO COLECTIVO FOREM

### Disposición preliminar.

El contenido del presente Convenio Colectivo constituye, incluido el nomenclador de categorías, un cuerpo único de aplicación general. No obstante, las siguientes materias:

Determinación de la plantilla a que se refiere el artículo 10.

Negociación salarial, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 23 sobre retribuciones mínimas por categorías.

Determinación y distribución de la jornada anual, horario y calendario.

Dietas, desplazamientos y antigüedad, en los términos del artículo 24,

incluidas en el presente Convenio serán desarrolladas con participación sindical en cada ámbito territorial en que se articula la gestión fundacional. A estos efectos, se establecen los siguientes ámbitos territoriales:

Comunidad Autónoma de Aragón.

Comunidad Autónoma de Asturias.

Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Comunidad Autónoma de Cantabria.

Comunidad Autónoma de Canarias.

Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha.

Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Comunidad Autónoma de Euskadi, que incluirá la gestión fundacional en Navarra respecto a lo establecido en este artículo.

Comunidad Autónoma de Extremadura.

Comunidad Autónoma de Madrid.

Comunidad Autónoma de Murcia.

Comunidad Autónoma de La Rioja.

FOREM Confederal, que integrará la gestión fundacional en Ceuta y Melilla respecto a lo establecido en este artículo.

## CAPITULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y serán de aplicación a todos los centros de trabajo establecidos o que se establezcan por la Fundación Formación y Empleo o en nombre de la misma para el desarrollo de las funciones profesionales de programación, evaluación, formación, gestión, administración y servicios generales.

Queda excluido el personal voluntario integrado en FOREM para la realización de actividades profesionales, el cual se regirá por sus condiciones de incorporación, que serán objeto de regulación general en acuerdo específico de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE) del presente Convenio. Sólo podrán ser retribuidos por los gastos ocasionados en el desarrollo de su actividad.

Su contenido podrá mejorarse según las especificaciones de los distintos territorios, permaneciendo el presente Convenio como derecho de obligado cumplimiento.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio será de aplicación para todos los trabajadores/as vinculados a la Fundación por un contrato de trabajo.

Queda excluido de lo dispuesto en el párrafo anterior el personal directivo que, provisto de poderes, asuma la responsabilidad ejecutiva de la Fundación, dirija y coordine el trabajo a su cargo en un ámbito territorial autonómico o superior.

#### 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 conformen la legislación vigente, sin que en ningún caso ningún trabajador pueda verse perjudicado.

No obstante, todos aquellos conceptos retributivos que se vinieran percibiendo y que no aparezcan recogidos en el presente Convenio, se respetarán como complemento personal transitorio que será absorbido por los incrementos retributivos que se deriven de futuras revisiones salariales.

#### Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio extiende su vigencia desde la fecha de la firma, salvo disposición expresa en el propio texto del Convenio, hasta el 31 de diciembre de 1996, prorrogándose en los términos del artículo siguiente.

#### Artículo 5. *Prórroga, denuncia y revisión.*

El presente Convenio se prorrogará automáticamente a su vencimiento en todos sus términos por períodos anuales, en caso de no haber mediado denuncia en plazo.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio con un mínimo de treinta días naturales de antelación a su terminación, fijándose en esta denuncia la fecha de inicio de negociación del nuevo Convenio.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

#### Artículo 7. *Comisión de interpretación, vigilancia y estudio del Convenio (CIVE).*

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por representantes de los trabajadores y de la Fundación designados por la representación legal de cada una de las partes firmantes, con sede en Madrid, calle Longares, 6, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del mismo.

Se reunirá a instancia de cualquiera de las partes mediante convocatoria expresa comunicada con un mínimo de diez días de antelación, salvo razón de urgencia acordada por ambas partes, y con indicación de los asuntos a tratar.

Los acuerdos que adopte la Comisión tendrán fuerza vinculante para ambas partes.

Por el presente Convenio se creará en cada estructura de gestión de las establecidas en la disposición preliminar una Comisión Territorial de Participación (en adelante CTP) para el desarrollo de los aspectos remitidos por el presente Convenio a la negociación descentralizada.

#### Artículo 8. *Participación sindical en la organización del trabajo.*

Con el fin de fomentar la participación en la organización del trabajo, se garantiza información previa y negociación de todos los temas relacionados con el mismo, tales como:

- Modificación de jornada.
- Movilidad funcional y modificación del puesto de trabajo.
- Formación Profesional.
- Reclasificación profesional.
- Implantación de turnos.
- Jornadas especiales.
- Selección de personal.

### CAPITULO II

#### Clasificación profesional

#### Artículo 9. *Clasificación profesional.*

Todo el personal laboral de la Fundación estará definido por sus funciones, en grupos, categorías básicas y áreas funcionales objeto de negociación en el anexo I.

Los grupos y categorías básicas serán los siguientes:

- Grupo 1: Técnico superior y Técnico.
- Grupo 2: Jefe administrativo, Oficial primera, Oficial segunda y Auxiliar administrativo.
- Grupo 3: Operario.
- Grupo 4: Formador.

La categoría profesional se corresponderá con uno o varios puestos de trabajo que se definirán funcional y económicamente, respetándose siempre los mínimos establecidos por categorías de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del presente Convenio.

### CAPÍTULO III

#### Contratación

#### Artículo 10. *Tipos de contratación.*

Se entenderá por plantilla, en cada ámbito de gestión de la Función, el conjunto de los puestos de trabajo necesarios para el desarrollo de las funciones de gestión técnica y administrativa de los proyectos básicos (FIP, Programación Intersectorial y Programación Autonómica), definidos como estructura fija, previa negociación con la representación sindical. Los trabajadores que ocupen un puesto de plantilla, con doce meses ininterrumpidos de servicios en la Fundación, pasarán a la situación de fijos.

Cuando se celebren contratos de duración determinada bajo la supervisión de los/as representantes de los/as trabajadores/as se realizarán atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el nuevo contrato se especifique el nombre del sustituido/a y la causa de la sustitución.
- b) Las bajas y/o puestos de nueva creación serán cubiertas atendiendo a los criterios expuestos en los artículos 14 y 15 del presente Convenio Colectivo.
- c) Durante la vigencia de este Convenio, la utilización de las formas de contratación previstas en el Real Decreto Ley 18/1983 y Real Decreto 2317/1993 (contratos en prácticas y aprendizaje) se realizarán como instrumento efectivo de formación para la inserción en el mercado de trabajo, previo acuerdo con la representación sindical. Las condiciones salariales y sociales de dichos trabajadores se adaptarán a lo establecido para iguales categorías y puestos en el presente Convenio. Se fija como duración máxima improrrogable un año para ambas modalidades de contratación. Para los contratos de aprendizaje se establece como edad tope los veinte años. Se excluye la modalidad de contratación a tiempo parcial con jornada inferior a doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales.

No obstante, para alumnos de Escuelas Talleres y similares, el contrato de aprendizaje se aplicará en los mismos términos en que se recoge en la Ley.

#### Artículo 11. *Forma de contratación y períodos de pruebas.*

Las contrataciones de trabajadores/as se ajustarán a las normas legales generales sobre la contratación y a las específicas que figuren en el presente Convenio, 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. En ningún caso tendrá preferencia la contratación mercantil frente a la laboral.

Habida cuenta de que existen trabajos o actividades que por su propia naturaleza no tienen carácter permanente o indefinido, se podrá utilizar los tipos o modalidades contractuales que la legislación contemple para dichos casos, tales como:

1. Contrato de obra o servicio, cuando se trate de realizar una obra o servicio determinado —con autonomía o sustantividad propia— dentro de la actividad o actividades que desarrolle la Fundación y cuya ejecución sea limitada en el tiempo y de duración incierta, pero siempre inferior al año.
2. Contrato de interinidad o sustitución, en aquellos supuestos en que sea necesario sustituir a trabajadores de la Fundación con derecho a reserva de puesto de trabajo.
3. Excepcionalmente y previo acuerdo con el Comité de Empresa o representación legal de los trabajadores podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción en aquellas situaciones específicas en que se produzca una fuerte acumulación de tareas o actividades.
4. Contrato a tiempo parcial, en aquellos supuestos en que se deba prestar servicio por un número de horas, días o meses inferior al que se considera habitual en la empresa.

Para contrataciones temporales de duración igual o inferior al año, se establece un período de prueba igual a quince días naturales para los trabajadores no titulados y de dos meses para los titulados. Para contratos de duración superior al año, los períodos de prueba serán de dos meses para los no titulados y seis para los titulados.

En todo caso, los contratos de formadores tomarán la forma de contrato por obra o servicio.

#### Artículo 12. *Ceses.*

La resolución de la relación laboral se preavisará con un mínimo de quince días naturales, sea cual sea la modalidad contractual utilizada, con la excepción de los contratos de sustitución o aquellos de obra o servicio cuya duración sea inferior al período de preaviso.

Por cada día de falta de preaviso por parte de la empresa, ésta abonará un día de salario bruto al trabajador.

### CAPITULO IV

#### Promoción en el trabajo

#### Artículo 13. *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. La empresa informará a los Comités de Empresa o a los Delegados de Personal de las vacantes y/o puestos de nueva creación, del perfil aplicable a los candidatos, la categoría profesional y la retribución salarial.

#### Artículo 14. *Selección y contratación del personal.*

La CIVE establecerá los criterios de selección y contratación del personal. En cada ámbito de gestión de la Fundación se creará una CTP para el desarrollo y aplicación negociada de los criterios anteriores. Dicha Comisión estará formada por representantes de los trabajadores y de la empresa.

La Fundación valorará especialmente los servicios profesionales previos prestados en la misma y la duración de los mismos en las selecciones destinadas a cubrir nuevos puestos de trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo siguiente.

En las selecciones destinadas a cubrir puestos de formadores, éstas se cubrirán preferentemente por los trabajadores con servicios previos en la Fundación valorándose el tiempo efectivo de trabajo, siempre que reúnan los requisitos de calidad, capacidad y adecuación al puesto que se requiera, en el marco de la oferta formativa fundacional. En estos supuestos, los trabajadores seleccionados quedarán exentos de las pruebas selectivas correspondientes, no convocándose las mismas. Asimismo, en estas contrataciones se considerarán superados los periodos de prueba que correspondan cuando los formadores hubieren prestado a la Fundación servicios previos equivalentes. La no selección de candidatos que reúnan los requisitos anteriores y los del perfil definido por la Fundación deberá ser motivada.

La CIVE asegurará que los procesos de selección se desarrollen con criterios de profesionalidad y no discriminación, resolviendo en su caso lo que proceda.

A estos efectos, la fundación creará un fichero de formadores en el que se incluirán datos básicos de experiencia, capacitación y servicios profesionales previos, cuyo contenido, funcionamiento y criterios de gestión se desarrollarán a través de la CIVE.

#### Artículo 15. *Promoción del/la trabajador/a en la Fundación.*

Antes de cubrir un puesto de trabajo (no declarado a extinguir o sujeto a la incorporación de su titular), con personal de nuevo ingreso, se dará la oportunidad de promocionarse a los trabajadores/as con servicios previos en la Fundación de dos años, mediante convocatoria restringida para este personal. No obstante y de acuerdo con la representación sindical, podrá unificarse esta convocatoria restringida con la oferta pública correspondiente en la que, en todo caso, se valorarán especialmente los servicios previos.

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

#### Artículo 16. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

La Fundación, por el tiempo mínimo imprescindible y cuando así lo exijan las necesidades del servicio, podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior por un período máximo de cuatro meses durante un año u ocho durante dos años.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la correspondiente a la función que efectivamente realice.

El mero desempeño de funciones correspondientes a una categoría superior nunca consolidará el salario ni dicha categoría. A los efectos previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, el único procedimiento válido para consolidar una categoría superior o modificarla será el concurso de ascenso establecido en el presente Convenio.

Si por necesidades perentorias imprevisibles la Fundación precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la asignada, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año manteniéndose la retribución y demás derechos de su categoría y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

### CAPITULO V

#### **Jornada, calendario, horario, vacaciones, permisos y excedencias**

#### Artículo 17. *Jornada laboral y horario.*

La jornada laboral anual máxima será de mil setecientas horas, siendo la misma de treinta y siete horas semanales de trabajo efectivo, con carácter ordinario, de lunes a viernes.

Dentro de la jornada máxima anterior se establece, para el personal integrado en la categoría de formador, un máximo de veinticinco horas lectivas semanales. En los contratos a tiempo parcial para dicho personal, se mantendrá la proporción anterior entre horas lectivas efectivas y el resto de sus cometidos profesionales.

En los supuestos en los que la jornada laboral ininterrumpida alcance o supere las cinco horas dentro de la jornada laboral establecida, se disfrutará de veinte minutos de descanso.

En aquellos puestos en que la organización del trabajo exija un ciclo superior al normal, el horario de la jornada laboral ordinaria podrá computarse, previa negociación con los representantes de los trabajadores, en ciclos superiores al semanal para posibilitar el normal funcionamiento de los servicios.

El horario de trabajo será negociado para cada uno de los centros de trabajo de la Fundación.

Se podrá pactar una jornada continuada de treinta y cinco horas semanales durante los periodos de menor actividad.

#### Artículo 18. *Calendario.*

En todos los centros de trabajo y previa negociación con la representación legal de los trabajadores se confeccionará, dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación oficial del calendario laboral correspondiente a la Comunidad Autónoma, el calendario laboral en el que se recogerán las fiestas retribuidas y no recuperables aprobadas por Consejo de Ministros a nivel nacional, así como las de carácter autonómico y local admitidas por la Ley.

#### Artículo 19. *Vacaciones.*

Los trabajadores dispondrán de unas vacaciones retribuidas de veintitrés días laborales, excluidos sábados, domingos y festivos, que se podrán disfrutar de una sola vez o en un máximo de dos periodos, en cuyo caso uno de ellos incluirá once días laborales y el otro doce. Uno de estos dos bloques habrá necesariamente de disfrutarse entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Por causa justificada se podrá partir en tres bloques, disfrutando uno de ellos en el periodo anterior. En caso de coincidencia general en las mismas fechas, la Fundación podrá, con la participación sindical correspondiente, redistribuir las vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año en curso, sin que en ningún caso puedan ser compensadas económicamente. Sólo el trabajador podrá decidir aplazar la totalidad o parte de las mismas fuera del año natural, debiendo solicitar autorización a la empresa.

Los contratos del personal formador incluirán en su ámbito temporal el correspondiente al disfrute de la parte proporcional de vacaciones.

#### Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores de la Fundación, previa notificación tendrán derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

Tres días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave de cualquier familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Dos días por fallecimiento o enfermedad de familiares de segundo grado. Este permiso se incrementará en dos días más en los casos en que sea preciso desplazarse a localidad distinta al domicilio del trabajador.

Por el sometimiento a técnicas de fecundación asistida ante la infertilidad de la pareja, por los periodos necesarios para ello.

Por asistencia a gimnasia de preparación al parto.

Tres días laborales por alumbramiento de esposa o compañera.

Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. No se computarán los días de viaje en el supuesto de que la boda se celebre en localidad distinta al domicilio del trabajador.

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, a elegir por parte del trabajador, durante la jornada laboral, al inicio o finalización de la jornada o fraccionándola en dos partes.

Por el tiempo necesario en los casos de consulta médica, debiendo aportar el correspondiente justificante y, en su caso, por acompañamiento no habitual de un hijo a consulta médica.

Un día por mudanza y dos días si ésta se produce fuera de plaza.

Quince días naturales en caso de matrimonio o inicio de convivencia equivalente; entre personas del mismo o distinto sexo. En esta última, la Fundación y la representación de los trabajadores decidirán la forma de verificar la convivencia.

Los trabajadores afectados por toxicomanía y/o alcoholemia tendrán un permiso retribuido por el tiempo que requiera seguir su tratamiento prescrito, siempre en caso de que no le sea reconocida la I.T. y siempre que haga efectivo el compromiso de incorporarse a programas de deshabituación.

Para la realización de gestiones particulares, así como para el disfrute de posibles puentes y permisos, se establecen seis días retribuidos al año además de los contemplados para vacaciones, de libre elección por el trabajador. Su disfrute no impedirá garantizar la cobertura de las necesidades del trabajo. No obstante lo anterior, si los trabajadores de un centro decidieran disfrutar colectivamente alguno de éstos los días 24 ó 31 de diciembre, la Fundación dispondrá lo necesario para asegurar este derecho.

**Artículo 21. Permisos no retribuidos.**

En casos excepcionales y por motivos justificados se podrá solicitar permiso no retribuido por un período inferior a seis meses. Se solicitará por parte del/de la trabajador/a con quince días naturales de antelación. Dicho permiso será concedido o denegado por la empresa, previa audiencia preceptiva de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

En caso de enfermedad grave o dilatada de un/a hijo/a se dispondrá de los días necesarios de permiso sin sueldo, debiendo justificar las ausencias al trabajo.

**Artículo 22. Excedencias.**

La petición de excedencia se cursará por escrito a la Fundación con el tiempo necesario para resolver lo que proceda.

a) Voluntaria: Todos los asalariados de la Fundación que tengan más de un año de antigüedad podrán solicitar una excedencia cuya duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años. Dicha excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna y sin que el período de excedencia compute a ningún efecto.

El derecho de excedencia sólo podrá volver a ser disfrutado por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de reingreso dará lugar al derecho a ocupar la primera vacante de idéntica categoría que se genere.

b) Forzosa: Se pasará a la situación de excedencia forzosa, que implicará el reingreso automático al puesto de trabajo anterior a su concesión, por las siguientes causas:

Servicio militar o prestación social sustitutoria. No obstante, los trabajadores que se encuentren cumpliendo la prestación social sustitutoria o servicio militar no pasarán a situación de excedencia forzosa cuando puedan compaginar el horario de trabajo con la prestación del servicio. En este caso se facilitará al trabajador la adecuación o modificación de la jornada de trabajo. En cualquier caso, no superará la media jornada. Si el trabajador no pudiera compaginar el horario de trabajo con la prestación del servicio pasará a la situación de excedencia forzosa.

Nombramiento por cargo público (en cuya designación se requiera publicación en diario oficial), sindical (de ámbito provincial o superior) o político (de ámbito provincial o en cuya designación se requieran procesos electorales regulados por ley).

c) Especial: A solicitud del trabajador/a y con los mismos efectos de la excedencia forzosa, por los siguientes motivos:

Para atender al cuidado de los hijos. Esta excedencia sólo podrá ser disfrutada por el padre o la madre pero no por ambos a la vez, y por un período máximo de tres años.

Con motivo de nacimiento o adopción de un/a hijo/a podrá solicitarse por la madre o el padre una excedencia no retributiva de un máximo de tres años.

La notificación de haber cesado en las causas que motivaron la concesión de la excedencia forzosa deberá realizarse por el trabajador a la Fundación dentro de los treinta días siguientes a su acaecimiento. De no producirse esta notificación, la Fundación declarará al trabajador en situación de excedencia voluntaria de acuerdo con el párrafo anterior.

**CAPITULO VI****Retribuciones****Artículo 23. Retribuciones.**

Los trabajadores serán retribuidos por todos o alguno de los siguientes conceptos: Salario por categoría, complemento de puesto, antigüedad y compensación por jornadas especiales.

El salario correspondiente a la categoría de formador se determinará en función del valor de la hora lectiva efectiva determinado para cada programación por FOREM, previa negociación con los representantes de los trabajadores. En el anexo II se fijan los mínimos de los salarios de los formadores en función de las programaciones estatales.

El salario mensual de cada categoría se determinará previa negociación en cada ámbito de gestión, tomando como referencia la tabla salarial de mínimos que se incorpora como anexo para 1995 al presente Convenio.

**Artículo 24. Antigüedad.**

Se considera como antigüedad a todos los efectos el tiempo efectivamente trabajado en la Fundación.

Dicha antigüedad se compensará a los trabajadores de los grupos I, II y III, a que se refiere el primer párrafo del artículo 10, en metálico o en tiempo libre, de acuerdo con la negociación que al efecto se desarrolle en cada ámbito de gestión fundacional. Con independencia del método de compensación acordado, el sistema y determinación será idéntico para todo el personal afectado, comenzando su devengo el 1 de enero de 1996.

**Artículo 25. Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias, cada una de ellas correspondiente a una mensualidad de salario en verano y Navidad, pagaderas en los meses de junio 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.

Para los trabajadores del grupo IV, dichas pagas se consideran incluidas en el mecanismo regulado en el artículo 23 del presente Convenio.

Todo trabajador tendrá derecho, si así lo solicita por escrito a la dirección de la Fundación, a percibir las pagas extraordinarias de forma prorrateada.

**Artículo 26. Dietas.**

Cuando por necesidad del servicio un/a trabajador/a haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual, FOREM abonará al/la trabajador/a los gastos que esta necesidad haya ocasionado. Anualmente, previa negociación en cada ámbito se determinarán los importes correspondientes por los siguientes conceptos: Kilometraje, manutención y alojamiento.

La percepción de las dietas por manutención no será compatible con ingresos por el mismo concepto o en los que el gasto efectivo se produzca con cargo a terceros. Las mismas deberán acreditarse documentalmente, salvo motivo justificado y admitido por la Fundación.

Si por motivos de trabajo hubiera que realizar desplazamientos en períodos de descanso y/o festivos, se compensará de acuerdo con el artículo anterior, salvo que su realización sea parte esencial y jornada establecida en el contrato correspondiente.

**Artículo 27. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias son de carácter excepcional y limitadas.

Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada efectiva de trabajo.

Se abonará la hora extraordinaria con un incremento de un 25 por 100 sobre el salario que correspondería a una hora ordinaria o se compensará por el tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado en un 75 por 100.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias y su forma de compensación será voluntaria, y preferentemente se compensará en tiempo y en jornadas diarias completas.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán mensuales, entregando copia del resumen al trabajador en el parte correspondiente.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno.

**Artículo 28. Compensación por nocturnidad.**

Se establece un complemento de nocturnidad que será fijo en su cuantía y mensual en su devengo para aquellos puestos de trabajo que, total o parcialmente, desarrollen su jornada de trabajo en período nocturno.

Para su determinación se tomará como referencia el siguiente criterio: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez horas de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base.

**Artículo 29. 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 30. Revisión salarial anual.**

Durante la vigencia de este Convenio, el día 1 de enero de cada año la Fundación incrementará la tabla salarial de los trabajadores integrados en los grupos I, II y III del cuadro de categorías del artículo 9 de este texto, con una subida a cuenta que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo.

No obstante, una vez conocido el IPC del año anterior, si resultara superior a la subida salarial realizada se procederá a igualar aquélla con el incremento del IPC experimentado. Ello se hará con carácter retroactivo desde el 1 de enero y la cuantía resultante se abonará en una sola paga antes del 31 de marzo.

**CAPITULO VII****Garantías sociales****Artículo 31. Complementos de enfermedad o accidente.**

La Fundación complementará las prestaciones por IT, enfermedad común o accidente, en tanto el trabajador mantenga esta situación, hasta el 100 por 100 de su salario real.

**Artículo 32. Protección a la maternidad en el trabajo.**

Durante el período de gestación y lactancia las trabajadoras podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo, cuando la tarea que realice pueda perjudicar la salud de la madre o el feto, sin merma de retribución, categoría o de derecho a la reincorporación posterior a supuesto de trabajo.

**Artículo 33. Revisiones médicas.**

Todos/as los/as trabajadores/as de la Fundación tendrán derecho a una revisión médica anual, incluida la ginecológica, de acuerdo con los representantes de los trabajadores de la Fundación. Se harán pruebas específicas y adaptadas a los factores de riesgo del puesto de trabajo.

Para aquellos/as trabajadores/as que realicen su jornada de trabajo ante pantallas de visualización de datos, la revisión irá acompañada de revisiones oftalmológicas.

Aquellos trabajadores que realicen actividades que conlleven riesgo de enfermedades profesionales tendrán derecho a una revisión médica o al tiempo correspondiente para asistir al especialista.

Se facilitará al trabajador copia inteligible del reconocimiento médico. En todo caso, el informe clínico pertenece a la esfera íntima del trabajador y, como tal, debe ser protegido.

**Artículo 34. Seguro colectivo.**

La Fundación concertará una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte, invalidez y responsabilidad civil para los trabajadores/as mientras presten sus servicios en la misma. La cuantía y concreción se establecerá por la CIVE con anterioridad al 31 de diciembre de 1995. Una vez estudiado su impacto económico se acordarán, en su caso, los calendarios de implantación.

**Artículo 35. Anticipos de salario y préstamos.**

Todo asalariado podrá solicitar el anticipo de cualquiera de las pagas extraordinarias, hasta el 90 por 100 de lo ya devengado, independientemente de que se esté disfrutando o no en ese momento de algún préstamo.

En cada ámbito de gestión de la Fundación se establecerá y dotará económicamente un fondo para anticipos y préstamos.

Los trabajadores de la Fundación podrán solicitar anticipos a cuenta del salario por un valor de hasta el 75 por 100 del neto a percibir. En

los acuerdos de concesión se establecerán los plazos de devolución, asegurándose su reintegro completo con anterioridad a la finalización, en su caso, del contrato.

Igualmente podrán solicitar préstamos. Su régimen será idéntico al anterior. La cantidad máxima en concepto de préstamo que podrá solicitar cada trabajador será de 200.000 pesetas y el plazo de amortización no podrá ser superior a veinte meses.

**Artículo 36. Formación.**

Se establecerá un plan de formación negociado y pactado con la representación sindical que incorporará, en su caso, las adaptaciones de jornada necesarias para la realización de estos cursos. Dicho plan será objeto de desarrollo a nivel autonómico y de revisión anual.

Se establecerán sistemas de evaluación y control de las acciones formativas pactadas con la representación sindical.

Se garantiza la aplicación del artículo 13 del Acuerdo Nacional de Formación sobre permisos individuales.

Con independencia del plan de formación fundacional, el trabajador tendrá derecho a la formación individual respetándose los siguientes términos:

Permiso retribuidos por el tiempo imprescindible para asistencia a exámenes de titulaciones oficiales o no, relacionadas con su promoción profesional o personal. Dicho extremo será valorado cuando proceda, conjuntamente con la representación sindical. En todo caso será necesario aportar documento justificativo.

Adaptación y/o reducción de la jornada cuando la organización el trabajo lo permita.

Para facilitar la realización de estudios que den lugar a titulaciones reconocidas oficialmente o equivalentes, la Fundación dotará en cada ámbito territorial un fondo de becas que financiará hasta un máximo del 50 por 100 del coste de matriculación. Su régimen se ajustará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Se podrán solicitar permisos no remunerados por motivos académicos, que deberán acreditarse, y les será concedido por un tiempo no superior a un mes, siempre que la organización del trabajo lo permita.

**Artículo 37. Concesión de becas.**

La concesión de becas y la determinación de su cuantía, así como el estudio de las reclamaciones que puedan realizar los afectados por la aplicación de este Reglamento, serán funciones que desempeñará exclusivamente la CTP correspondiente.

La solicitud de la beca se presentará a la CTP con un mes de antelación al comienzo de la actividad, pudiendo ser aceptadas si del fondo asignado a este fin quedan recursos.

La Comisión se reunirá a comienzos del mes de octubre para valorar las solicitudes y señalar aquellas que sean aceptadas.

Podrán beneficiarse de estas ayudas todos los trabajadores de la Fundación sin ningún tipo de condición.

Serán becados los estudios siguientes: Enseñanza media, formación profesional, universitaria, técnica y cualquier otra disciplina docente que esté reconocida oficialmente, con preferencia en enseñanzas públicas; cuando dicha enseñanza sea imposible realizarla en instituciones públicas será la comisión quien valorará la oportunidad de concesión de la beca.

Los gastos anuales debidamente justificados que ocasione la educación de trabajadores discapacitados serán especialmente atendidos, siempre que esa condición sea reconocida por la Seguridad Social o por otras instituciones dedicadas especialmente a ello.

El pago de la beca estará sujeto a la presentación de matrícula o acreditativo.

Cada asignatura sólo puede ser becada dos años consecutivos, salvo causa justificada de fuerza mayor.

**Artículo 38. Trabajadores discapacitados.**

Se entenderá por trabajador discapacitado aquellos/as cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33 por 100, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

La Fundación tendrá en las nuevas contrataciones a emplear un número de trabajadores discapacitados no inferior al 5 por 100 de la plantilla, entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores discapacitados de la oficina de empleo.

No podrán considerarse dentro del cupo de reserva aquellos trabajadores que adquieran una discapacidad como consecuencia de accidente y enfermedad profesional o accidente y enfermedad común, que estuvieran prestando sus servicios para la Fundación.

La Fundación conservará el nivel salarial y profesional de los disminuidos que pasen a tener consideración de tales después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobreviniendo después de su ingreso en la empresa.

En esta circunstancia la empresa vendrá obligada a adaptar al puesto de trabajo a las nuevas condiciones físicas, psíquicas o sensoriales del trabajador, en función de su discapacidad.

Cuando los equipos profesionales consideren que la adaptación no se puede llevar a cabo se dará al trabajador un puesto de trabajo compatible con su minusvalía. El trabajador podrá optar entre que se le pague el salario que le corresponda al nuevo puesto de trabajo o que se le mantenga el que en cada momento sea asignado a la categoría y puesto de trabajo anterior.

Para poder concurrir a las pruebas de acceso a plazas reservadas para discapacitados se acreditarán, mediante certificado emitido por los equipos multiprofesionales, las capacidades residuales laborales del interesado, así como las adaptaciones necesarias para la realización de las pruebas de selección si ello fuera necesario, para garantizar la equidad de su realización.

La CTP establecerá la relación de los puestos de trabajo que deban destinarse preferentemente a los discapacitados y los que se les reserven con preferencia absoluta.

Los trabajadores discapacitados podrán realizar una jornada de trabajo inferior a la que se establece en el presente Convenio a petición del interesado. Su duración se adecuará a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales y la remuneración será proporcional al tiempo de prestación de sus servicios.

Cuando los equipos profesionales consideren que la adaptación no se puede llevar a cabo, se dará al trabajador un puesto de trabajo compatible con su minusvalía. El trabajador podrá optar entre que se le pague el salario que corresponda al nuevo puesto de trabajo o que se le mantenga el que en cada momento sea asignado a la categoría y puesto de trabajo anterior.

## CAPITULO VIII

### Derechos sindicales

#### Artículo 39. *Derechos sindicales.*

Ambas partes están de acuerdo en que los/as trabajadores/as deben disfrutar de los derechos sindicales de la manera más amplia posible y de conformidad con la legislación vigente.

A los efectos del presente Convenio, se considerará centro de trabajo el correspondiente a los ámbitos de negociación definidos en la disposición preliminar.

Para una mejor articulación de la representación sindical y negociación colectiva, se crea un Comité Intercentros.

#### Artículo 40. *Representantes sindicales.*

Los representantes sindicales serán elegidos conforme a la legislación vigente.

Los representantes elegidos y que cesen su relación laboral con la Fundación seguirán siendo representantes legales en la nueva contratación, siempre que no hayan sido sustituidos por los suplentes correspondientes.

#### Artículo 41. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

a) El número de miembros de cada Comité de Empresa y, en su caso, el número de Delegados de Personal, se determinará de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa vigente en cada momento para la elección de los órganos de representación de los trabajadores.

b) Además de las que le asigna el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, con excepción de las asumidas por el Comité Intercentros, desarrollará las siguientes competencias:

Designar a las personas que en representación de los trabajadores formen parte de la comisión Territorial de Participación.

c) Los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal podrán expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias

concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir información de interés laboral y social sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo comunicándolo a la empresa.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrá de un crédito de horas mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, que será superior en cinco horas a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Podrán acumularse los créditos de horas sindicales de los representantes incluidos en este artículo en favor de uno o varios de ellos, a nivel autonómico hasta el 15 por 100 de las de cada uno, o a nivel estatal hasta un 5 por 100.

La Fundación facilitará espacio y medios para ejercer la labor de representación sindical.

Los trabajadores tendrán derecho a tiempos retribuidos para la realización de asambleas en tiempo de trabajo, previa comunicación a la empresa, hasta un máximo de once horas anuales y con el límite de cuatro diarias. Se establece igual derecho para los afiliados a secciones sindicales para la asistencia a asambleas convocadas por las mismas.

La Fundación informará a los representantes de los trabajadores de la actividad y la gestión en todos sus ámbitos. Para ello tendrán acceso a la cuenta de resultados, el balance y la memoria. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos y balances de la Fundación anualmente.

Cuando se celebren elecciones sindicales en la Fundación, se considerarán elegibles según este Convenio, todos/as aquellos/as trabajadores/as mayores de dieciocho años, cuya antigüedad en la empresa sea como mínimo de tres meses.

En cumplimiento de la Ley 2/1991, de 7 de enero, se informará a los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Información de todas las sanciones o amonestaciones impuestas independientemente de su grado, anteriormente a hacerlas efectivas.

En caso de sanción a partir de falta grave será preceptivo abrir expediente contradictorio, independientemente de que el/la trabajador/a sea o no representante de los/as trabajadores.

#### Artículo 42. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros es la representación legal de todos los trabajadores de la Fundación.

Estará compuesto por cuatro miembros titulares, con sus correspondientes suplentes. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida en las elecciones sindicales en cada centro de trabajo. Reglamentariamente determinará la periodicidad de sus reuniones.

La Fundación dotará con 200.000 pesetas un fondo para gastos de desplazamientos del Comité Intercentros que deberá ser objeto de justificación documental.

El C.I. está legitimado para negociar Convenios Colectivos en la empresa, reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que interese a los trabajadores de la Fundación, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, y podrá nombrar los representantes correspondientes para la negociación colectiva en la empresa. Asimismo asumirá cualquier otra competencia que le reconozca la legislación vigente.

#### Artículo 43. *Secciones Sindicales.*

Las Secciones Sindicales que hayan obtenido el 10 por 100 de votos en las elecciones de Comités de Empresa dispondrán de un Delegado Sindical cuando el número de afiliados sea de 1 a 250 trabajadores, no admitiéndose la acumulación de horas sindicales por parte de estos delegados.

Los Delegados Sindicales de centro que no formen parte del Comité de Empresa respectivo tendrán las mismas garantías y derechos que los reconocidos para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

#### Artículo 44. *Participación sindical en la Fundación.*

En aplicación del presente Convenio se reconoce el derecho a la participación de los trabajadores en la gestión fundacional. Ambas partes establecerán las condiciones y órganos de gobierno en que se produce esta participación.

#### Artículo 45. *Cuota sindical.*

A requerimiento del trabajador, la Fundación descontará de la nómina mensual del mismo el importe de la cuota sindical correspondiente.

La petición se remitirá por el trabajador a la dirección de la empresa por medio de un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento y la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la cuenta de ahorro a que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

## CAPITULO IX

### Faltas y sanciones

#### Artículo 46. Faltas de los/as trabajadores/as.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan incumplimiento o quebranto de los deberes laborales establecidos por las disposiciones legales vigentes.

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

#### Artículo 47. Faltas leves.

Tienen la consideración de faltas leves las siguientes:

De dos a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales. A estos efectos, los retrasos se computarán a partir de los primeros veinte minutos, los cuales serán recuperables al final de la jornada, desde el inicio oficial de la jornada diaria efectiva.

No notificar en el plazo de tres días la baja por I.T., salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

El abandono injustificado del puesto de trabajo.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### Artículo 48. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

Más de cuatro faltas de puntualidad no justificadas en un período de treinta días naturales.

Falta de dos días al trabajo sin justificación en un período de un mes.

Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

La simulación de enfermedad o accidente.

La negligencia en el trabajo que afecte negativamente a la marcha del servicio.

La reincidencia en falta leve, dentro de un trimestre y siempre que la falta haya sido sancionada por escrito.

#### Artículo 49. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

El abuso de confianza o deslealtad en las gestiones encomendadas, incluido el uso indebido de información.

Más de siete faltas de puntualidad no justificadas en un período de treinta días naturales, más de quince en ciento ochenta días y más de veinticinco en un período de un año.

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

La embriaguez habitual y/o toxicomanía, cuando repercuta negativamente en el trabajo, salvo lo dispuesto en el artículo 20.

Los malos tratos de palabra u obra a los subordinados, compañeros o superiores, en el marco de la relación laboral y/o el acoso sexual.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

#### Artículo 50. Sanciones.

Las sanciones que procedan imponer en cada caso por las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Por faltas muy graves:

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

#### Artículo 51. Prescripción.

Las faltas respecto a los trabajadores prescribirán:

Las faltas leves a los diez días.

Las faltas graves a los veinte días.

Las 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 cometerse.

La apertura de un expediente sancionador interrumpe la prescripción.

## CAPITULO X

### Salud laboral y prevención de riesgos

En el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio la CIVE redactará este capítulo

#### Disposición transitoria primera.

La reunión de constitución de la CIVE se convocará en los quince días siguientes a la firma del Convenio. En el plazo de un mes desde esa fecha harán llegar a los territorios las normativas que permitan poner en funcionamiento las Comisiones Territoriales de Participación.

#### Disposición transitoria segunda.

En el plazo de cuatro meses máximo desde la firma del presente Convenio se constituirán las Comisiones Territoriales de Participación previstas en el artículo 7 y procederán a la determinación de la plantilla a que se refiere el artículo 10, así como al estudio de los puestos de trabajo desempeñados por los trabajadores de la Fundación encuadrados en los grupos I, II, y III, al objeto de determinar su clasificación en las categorías profesionales previstas en el mismo.

### ANEXO I

#### Grupo IV

##### Formador

Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo del área funcional de formación que, con arreglo a las instrucciones recibidas, con responsabilidad e iniciativa, y siendo responsable del buen uso que se haga de los equipos, máquinas y herramientas de su aula o taller durante la impartición de los cursos, desarrolla las siguientes funciones:

Diseña y evalúa el proceso formativo del curso.

Realiza la memoria del curso.

Colabora en la realización de funciones de tutoría y orientación profesional con sus alumnos.

Cumplimenta la documentación administrativa inherente al curso.

#### Grupo III

##### Operario

Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo del área funcional de Servicios Generales que, bajo la dirección y coordinación de un superior jerárquico, requieren la realización de tareas profesionales que no exigen una formación o cualificación específica, desarrollando las mismas en el marco de actuaciones y rutinas preestablecidas: Portería, vigilancia, limpieza y mantenimiento.

#### Grupo II

##### Auxiliar administrativo

Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo del área funcional de administración y gestión que, bajo la dirección y

coordinación de un superior jerárquico, con formación acreditada de F.P. 1 o equivalente y sin experiencia profesional, desarrolla tareas de carácter administrativo en el marco de procedimientos preestablecidos, tales como:

- Recepción, clasificación, derivación y control de comunicaciones telefónicas.
- Registro, clasificación y archivo de documentación.
- Manejo a nivel de usuario de paquetes ofimáticos estándar.
- Mecanización y mecanografiado de documentos.
- Realización de operaciones de cálculo no complejo.
- Atención, información y derivación, en su caso, del público.

#### *Oficial segunda administrativo*

Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo del área funcional de administración y gestión que, bajo la dirección y coordinación de un superior jerárquico, con formación acreditada de F.P. 1 o equivalente, con experiencia profesional contrastada, desarrolla, con autonomía e iniciativa tareas y procedimientos de carácter administrativo en el marco de procedimientos preestablecidos, tales como:

- Recepción, clasificación, derivación y control de comunicaciones telefónicas.
- Registro, clasificación y archivo de documentación.
- Manejo a nivel de usuario de paquetes ofimáticos estándar.
- Mecanización y mecanografiado de documentos.
- Realización de operaciones de cálculo no complejo.
- Atención, información y derivación, en su caso, del público.
- Seguimiento y control de procedimientos administrativos.

Los auxiliares administrativos serán promovidos a Oficiales de segunda Administrativo al cumplir dos años de servicio en el puesto.

#### *Oficial segunda (Servicios Generales)*

Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo del área funcional de servicios generales que, con una titulación de F.P. 1 en la rama específica de su oficio o equivalente, efectúa los trabajos de un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

#### *Oficial primera administrativo*

Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo del área funcional de administración y gestión que, bajo la dirección y coordinación de un superior jerárquico, con formación acreditada de F.P. 2 o equivalente, desarrolla y ejecuta con autonomía e iniciativa tareas administrativas de carácter especializado (contabilidad, tesorería, archivística, gestión administrativa de programaciones, compras...), pudiendo contar con personal de apoyo y proponiendo la mejora de procedimientos y sistemas de gestión, tales como:

- Recepción, clasificación, derivación y control de comunicaciones telefónicas.
- Registro, clasificación y archivo de documentación.
- Manejo, a nivel de usuario, de paquetes ofimáticos estándar.
- Mecanización y mecanografiado de documentos.
- Realización de operaciones de cálculo no complejo.
- Atención, información y derivación, en su caso, del público.
- Seguimiento y control de procedimientos administrativos.
- Desarrollo de los cometidos profesionales especializados del puesto de trabajo correspondiente tales como: llevar libros de cuentas, redacción de correspondencia con iniciativa propia, cobros y pagos sin firma, facturas y cálculo de las mismas.
- Elaboración de informes básicos.

#### *Oficial primera (Servicios Generales)*

Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo del área funcional de Servicios Generales que, en posesión del título de F.P. 2 en la rama específica de su oficio o equivalente y poseyendo la práctica de su oficio correspondiente, realiza su cometido de tal manera que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos de su especialidad, utilizando las máquinas, herramientas y otros efectos necesarios a su caso.

#### *Jefe administrativo*

Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo del área funcional de administración y gestión que, bajo la dirección y coordinación de un superior jerárquico, con formación acreditada de F.P. 2 o equivalente, organiza y coordina, con autonomía, responsabilidad e iniciativa, el trabajo administrativo y el personal asignado al mismo, de un centro de gestión fundacional que, por su complejidad o volumen, requiere esta función, desarrollando, conjuntamente con el personal a su cargo, las tareas y funciones descritas para los puestos de éstos y especialmente:

- Elaboración de informes básicos.
- Seguimiento presupuestario.
- Control y/o gestión administrativa de RR.HH.
- Coordinación administrativa.

#### *Jefe de Servicios Generales*

Es la categoría correspondiente al desempeño de los puestos de trabajo del área funcional de servicios generales que, estando en posesión del título de F.P. 2 o teniendo una formación práctica equivalente para el desempeño del puesto de trabajo, domina con plena responsabilidad un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar que por su complejidad requieren una capacitación profesional demostrada. Dirige y supervisa el trabajo del personal a su cargo.

#### **Grupo I**

##### *Técnico*

Es la categoría correspondiente al desempeño de los puestos de trabajo tipo, correspondientes a las áreas funcionales de gestión de proyectos y/o administración, que se definen más abajo y que, bajo la dirección y coordinación de un superior jerárquico, con formación acreditada mínima de grado medio universitario o equivalente, o una experiencia profesional de nivel superior contrastada, desarrolla, con autonomía, iniciativa y responsabilidad, funciones de gestión técnica y/o administrativa de alto nivel, tales como:

- Elaboración de presupuestos por acciones y/o planes formativos.
- Gestión y seguimiento presupuestario y/o administrativo.
- Gestión y disposición de los recursos ambientales, materiales, informativos y profesionales asignados a los planes formativos, con la correspondiente propuesta de planificación.
- Participación en los procesos de selección de alumnos.
- Asesoramiento técnico y relaciones con las organizaciones clientes.
- Representación fundacional a nivel técnico en los ámbitos que le asigne la dirección correspondiente.
- Coordinación y/o dirección de los proyectos que se le encomienden.
- Coordinación y dirección del personal a su cargo.
- Elaboración de informes de evaluación.
- Desarrollo de los cometidos profesionales objeto del puesto.

##### **Puestos:**

- Técnico de gestión.
- Coordinador territorial.
- Coordinador de programa.
- Coordinador de servicio.

##### *Técnico superior*

Es la categoría correspondiente al desempeño de los puestos de trabajo que exigen la posesión de una titulación universitaria de nivel superior específica que, en consecuencia, se constituye en requisito habilitante. En el desempeño de dichos puestos desarrolla, con autonomía, iniciativa y responsabilidad, funciones de gestión técnica, tales como:

- Elaboración de presupuestos por acciones y/o planes formativos.
- Gestión y seguimiento presupuestario y/o administrativo.
- Gestión y disposición de los recursos ambientales, materiales, informativos y profesionales asignados a los planes formativos con la correspondiente propuesta de planificación.
- Participación en los procesos de selección de alumnos.
- Asesoramiento técnico y relaciones con las organizaciones clientes.
- Representación fundacional a nivel técnico en los ámbitos que le asigne la dirección correspondiente.
- Coordinación y/o dirección de los proyectos que se le encomienden.
- Coordinación y dirección del personal a su cargo.

Elaboración de informes de evaluación.  
 Desarrollo de los cometidos profesionales objeto del puesto.  
 Diseño de proyectos de investigación, elaboración de materiales y/o planes de formación.  
 Coordinación pedagógica.  
 Diseño de sistemas de evaluación.  
 Dirección y coordinación de proyectos y/o planes.  
 Desarrollo de los cometidos específicos correspondientes a su titulación profesional.

**Puestos:**

Técnico de gestión.  
 Coordinador territorial.  
 Coordinador pedagógico.  
 Coordinador de Área, programa, proyecto o servicio.

*Coordinador territorial*

Es el puesto de trabajo que podrá desempeñar de forma indistinta trabajadores integrados en las categorías de técnico o técnico superior y que implica el ejercicio y capacidad de gestión y coordinación de la totalidad de los recursos adscritos por la Fundación a un ámbito territorial determinado, incluidas las cuatro áreas funcionales.

Por necesidades organizativas las áreas podrán subdividirse en áreas territoriales menores.

*Coordinador de área*

Es el puesto de trabajo que podrá desempeñar de forma indistinta trabajadores integrados en las categorías de técnico o técnico superior y que implica el ejercicio y capacidad de gestión y coordinación de la totalidad de los recursos adscritos por la Fundación a un ámbito territorial determinado incluidas las cuatro áreas funcionales.

Por necesidades organizativas podrá subdividirse en áreas de servicio o unidades menores.

**ANEXO II**

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 se establecen para el año 1995 las siguientes retribuciones:

Técnico superior: 215.000 pesetas.  
 Técnico: 190.000 pesetas.  
 Jefe de Administración: 168.000 pesetas.  
 Oficial primera: 157.000 pesetas.  
 Oficial segunda: 143.000 pesetas.  
 Auxiliar administrativo: 117.000 pesetas.  
 Operario: 93.500 pesetas.

Los salarios de categoría que sean superiores a los establecidos en la presente tabla se considerarán consolidados en los distintos ámbitos de gestión.

2. En los distintos ámbitos de gestión se determinarán los complementos de puesto que se acuerden.

Con independencia de la categoría se podrán establecer complementos por mayor responsabilidad derivados de la coordinación de un centro.

3. Para el personal de la categoría de formador se establece para las programaciones de ámbito estatal del período 95 los siguientes importes por hora lectiva:

Intersectorial: 4.595 pesetas.  
 Interadministrativo: 3.464 pesetas.

**FIP:**

Importe unitario módulo a: 143/188. Importe hora: 2.111 pesetas.  
 Importe unitario módulo a: 235/257/280. Importe hora: 2.371 pesetas.  
 Importe unitario módulo a: 325/371. Importe hora: 2.500 pesetas.  
 Importe unitario módulo a: 462/552. Importe hora: 3.300 pesetas.

Se podrán establecer para nuevas programaciones en función del nivel requerido para el desarrollo de las acciones formativas, los siguientes importes:

Nivel A: 2.371 pesetas.  
 Nivel B: 2.500 pesetas.  
 Nivel C: 3.300 pesetas.  
 Nivel D: 3.464 pesetas.  
 Nivel E: 4.595 pesetas.

4. Se establece el valor del trienio en 3.800 pesetas.

**4488**

*RESOLUCION de 6 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del XVII Convenio Colectivo de Banca Privada.*

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de Banca Privada (número de código 9900585), que fue suscrito con fecha 30 de enero de 1996, de una parte, por la Asociación Española de Banca Privada, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO., UGT y FITC, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 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, 6 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XVII CONVENIO COLECTIVO DE BANCA PRIVADA**

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Disposición preliminar.**

1. Las referencias que en los artículos siguientes se hagan al «convenio» sin más especificaciones se entenderán hechas al presente Convenio Colectivo.

2. Cuando en el presente Convenio se habla de «las Empresas» sin otra precisión, debe entenderse las Empresas bancarias de carácter privado a las que el Convenio afecta, conforme a su artículo 2.

3. Las expresiones «personal» y «trabajadores» utilizadas en los artículos siguientes comprenden a todos los empleados incluidos en los grupos a que se refiere el artículo 7 del Convenio, salvo que del contexto de los artículos se deduzca que se refieren solamente a alguno o algunos de dichos grupos.

**Artículo 2. Ambito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo regula y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las empresas bancarias de carácter privado, las Cámaras de Compensación Bancaria y cuantas empresas usen la denominación de Banco siendo su actividad la de empresa bancaria de carácter privado, y el personal con vinculación laboral efectiva en las mismas en 1 de enero de 1996 o que ingrese con posterioridad.

Quedan excluidas las funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo, características de los siguientes cargos u otros semejantes: Director general, Director o Gerente de la Empresa, Subdirector general, Inspector general, Secretario general... En todo caso, para la exclusión se requiere de modo indispensable que su retribución sea superior a la máxima establecida en el presente Convenio.

Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado.

El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas bancarias españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española.

Dicho trabajador tendrá como mínimo los derechos económicos que le corresponderían de trabajar en territorio español.

El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción española.

**Artículo 3. Convenios anteriores.**

Sustituye el presente Convenio al anterior, homologado por la Dirección General de Trabajo por Resolución de 23 de junio de 1994 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 8 de julio del mismo año.

**Artículo 4. Vigencia del Convenio.**

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1998. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».