

En lo no expresamente previsto en esta convocatoria, será de aplicación lo dispuesto en los artículos 81 y 82 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria y en el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para la Concesión de Ayudas y Subvenciones Públicas («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Decimotercero.—El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte podrá acordar con los premiados la libre distribución de los materiales curriculares seleccionados.

Decimonoveno.—Contra la presente Orden podrá interponerse recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes (artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero), o recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, según previene la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Vigésimo.—La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de julio de 2002.

DEL CASTILLO VERA

Ilmo. Sr. Director general de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa.

ANEXO I

Premios A

Don/Doña DNI
 Representante legal de la entidad (si procede)
 Dirección Localidad
 CP Teléfono NIF

Solicita su participación en el concurso de materiales curriculares en soporte electrónico que puedan ser utilizados y difundidos en Internet cuya documentación, de acuerdo con la base quinta de la convocatoria, se acompañe, y según la Orden de ... de ... de 2002 («Boletín Oficial del Estado» de).

(Firma)

Excm. Sra. Ministra de Educación, Cultura y Deporte.

ANEXO II

Premios B

Don/Doña DNI
 Representante legal de la entidad (si procede)
 Dirección Localidad
 CP Teléfono NIF

Solicita su participación en el concurso de materiales curriculares en soporte electrónico que puedan ser utilizados y difundidos en Internet cuya documentación, de acuerdo con la base quinta de la convocatoria, se acompañe, y según la Orden de ... de ... de 2002 («Boletín Oficial del Estado» de).

(Firma)

Excm. Sra. Ministra de Educación, Cultura y Deporte.

ANEXO III

1. Datos de identificación:

1.1 Título del proyecto.

1.2 Datos de la entidad, Autor o autores (nombre y apellidos, NIF y NRP, si procede), nombre del coordinador y dirección de correo electrónico.

1.3 Etapa Educativa, especificando ciclo o curso, en la que se desarrolla el proyecto y área o áreas de aplicación.

....., a de de 2002.

(Firma)

Excm. Sra. Ministra de Educación, Cultura y Deporte.

15428 RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2002, de la Secretaría de Estado de Educación y Universidades, por la que se corrigen errores de la Resolución de 6 de junio de 2002, por la que se convocan los Premios Nacionales a la Investigación Educativa para el 2002.

Advertido error en la Resolución de 6 de junio de 2002, por la que se convocan los Premios Nacionales 2002 a la Investigación Educativa, en el «Boletín Oficial del Estado» de 28 de junio de 2002, procede efectuar la siguiente corrección:

En la página 23712 (base sexta), donde dice: «Sexta.—El plazo para la presentación de los trabajos finalizará el 6 de septiembre de 2002», debe decir: «Sexta.—El plazo para la presentación de los trabajos finalizará el 20 de septiembre de 2002».

Madrid, 5 de julio de 2002.—P. D. (Orden de 1 de febrero de 2001, «Boletín Oficial del Estado» del 9), el Director general de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, José Luis Mira Lema.

Ilma. Sra. Directora del Centro de Investigación y Documentación Educativa.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

15429 RESOLUCIÓN de 9 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Foro de Formación y Ediciones, Sociedad Limitada, Sociedad Unipersonal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Foro de Formación y Ediciones, Sociedad Limitada», Sociedad Unipersonal (código de Convenio número 9014142), que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, 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 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, 9 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DENOMINADA «FORO DE FORMACIÓN Y EDICIONES, SOCIEDAD LIMITADA» (SOCIEDAD UNIPERSONAL)

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo establecidos por «Foro de Formación y Ediciones, Sociedad Limitada», Sociedad Unipersonal dentro del territorio del Estado Español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a los trabajadores de la empresa mencionada en el artículo primero siempre que

su vinculación se realice mediante contrato de trabajo, con independencia de su modalidad y del régimen legal de por el que hayan sido contratados.

2. Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c) y 2.1, apartado a) de la Ley aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las condiciones y derechos pactados en el presente convenio colectivo tendrán la consideración de mínimos, por lo que deberán respetarse las mejoras y condiciones mas beneficiosas que existan entre la empresa y sus trabajadores, así como las que pudieran tener los trabajadores individualmente a la entrada en vigor del presente convenio. Estas mejoras y condiciones mas beneficiosas se conservarán sin que puedan ser objeto de compensación y absorción.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2002 por un periodo de cuatro años.

Artículo 4. *Prórroga, denuncia y revisión.*

El presente contrato se considera automáticamente denunciado a su vencimiento.

La negociación de un nuevo convenio o la revisión de este la formalizan las partes legítimamente representativas, de acuerdo a la fecha de inicio de la negociación que se marque.

No obstante las partes podrán prorrogar el Convenio por un periodo de un año, pactando únicamente el incremento salarial para el año prorrogado, este incremento salarial anual será de al menos la previsión del IPC mas un 0,5 por 100.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

Artículo 6. *Principios generales.*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones legales.

3. Para todo lo que no recoja el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de La Comunidad de Madrid en aquello que no sea contrario a la legalidad.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 7. *Ingresos y períodos de prueba.*

1. En la admisión de personal la empresa se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre contratación y a las específicas que figuren en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modelos de contratación previsto por la Ley. En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias informando a la representación de los trabajadores. La contratación del personal se hará siempre por escrito.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Trabajadores encuadrados en los niveles 1 y 2: Tres meses.
- Trabajadores encuadrados en el nivel 3: Dos meses.
- Trabajadores encuadrados en el nivel 4: Un mes.
- Trabajadores encuadrados en los niveles 5 y 6: Quince días.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, no serán computables en el período de prueba.

4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y trienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

Artículo 8. *Tipos de contratación.*

Las modalidades de contratación responderán siempre a la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir. Con este criterio, las modalidades de contratación serán:

Con carácter general, se realizará contrato ordinario indefinido, con un periodo de prueba acorde a la categoría del puesto de trabajo a cubrir, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Contrato por obra o servicio determinado, se podrá realizar para la cobertura de puestos de trabajo necesarios para cumplir los programas que se concierten con las distintas administraciones. Estos contratos están sujetos a las condiciones laborales y económicas que determinen dichos convenios de colaboración. Cuando dichos convenios de colaboración dejen abierta la aplicación de un convenio u otro, se les aplicará siempre la tabla salarial que sea más favorable.

En cualquier otro supuesto, la utilización de esta modalidad será dentro de las necesidades de la empresa.

En todo caso, se harán constar las características, especificando con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificando suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

Contrato de interinidad, según legislación laboral vigente.

Cualquier otra modalidad que esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento se informará al representante de los trabajadores.

Se excluye expresamente la contratación a través de empresas de trabajo temporal.

Como medida social, se fomentará la contratación de trabajadores discapacitados, al menos en las condiciones que establece la legislación vigente.

Se entregará copia de todos los contratos al representante de los trabajadores.

Artículo 9. *Ceses.*

El cese de la relación laboral del trabajador, tanto por parte de este como por parte del empresario, se preavisará en todos los casos como mínimo con quince días de antelación, excluyendo los contratos por obra y servicio que se regirá por lo dispuesto en la Ley.

Por cada día de falta de preaviso por parte de la empresa, esta abonará al trabajador un día de salario. Si fuese el trabajador el que no realizará el preaviso, la empresa le descontará de su liquidación un día de salario por cada uno de retraso en el aviso del cese.

Toda comunicación de cese o preaviso por parte del empresario deberá ir acompañado de una propuesta de finiquito

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 10. *Fecha de pago.*

Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

Artículo 11. *Forma de pago.*

El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social podrá efectuarlo la empresa en metálico o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al Comité de Empresa o delegados de personal.

Artículo 12. *Salarios base.*

1. El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. Los salarios base de las distintas categorías profesionales son los que se recogen en el anexo I, anejo a este Convenio.

Artículo 13. Complemento personal de antigüedad.

1. Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad del 4 por 100 del salario base bruto por trienio.

2. Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el trienio.

Artículo 14. Otros complementos.

La Dirección se compromete a elaborar un Plan Anual de Objetivos en base al cual abonará a cada trabajador en una única paga su consecución mas incentivos y productividad:

1. Se establecerá un plan de objetivos anual, que será propuesto por la empresa dentro de los dos primeros meses del año y el cual se comunicará al representante de los trabajadores.

2. Este plan de objetivos deberá fijar los objetivos a cumplir departamentalmente.

3. Será revisable.

Artículo 15. Pagas extraordinarias

1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán por semestres naturales y que serán abonadas en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base, más antigüedad, más complementos fijos mensuales.

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Artículo 16. Plus de nocturnidad.

1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, tendrá una retribución específica incrementada en 20 por 100 sobre el sueldo base.

2. Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo, como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etcétera, y a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Anticipos y préstamos.

Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:

- Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización.
- Por matrimonio, unión de hecho, separación o divorcio.

Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades. La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

Artículo 18. Seguros y prestaciones sociales complementarias.

Los trabajadores de «Foro de Formación y Ediciones, Sociedad Limitada» tendrán un seguro de vida y de responsabilidad civil a cargo de la empresa tanto en cuanto exista relación laboral con la misma.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Los trabajadores de «Foro de Formación y Ediciones, Sociedad Limitada» manifiestan su interés en la no realización de horas extraordinarias. No obstante y en cuanto a su excepcional realización se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de tener que realizar horas extraordinarias se computará que por cada hora extra realizada en día laborables se escogerá entre 1,25 horas de descanso o el pago del equivalente al 1,25 del sueldo, incrementándose a dos horas de descanso o al pago del equivalente a dos horas del sueldo si la hora extra se realiza en día festivo.

Artículo 20. Dietas.

Cuando por necesidad un trabajador deba desplazarse de su centro de trabajo, la empresa abonará, previa justificación, los gastos que esta necesidad haya ocasionado. Así mismo se le abonará 46,00 euros por cada día completo que pase fuera de su centro de trabajo, siempre que sea dentro del territorio español y 92,00 euros si fuese en el extranjero y media dieta sin pernoctar, según se refleja en el anexo I anejo a este convenio.

En el caso de desplazamiento con vehículo propio se fija precio por kilómetro según lo dispuesto en la legislación tributaria vigente.

Artículo 21. Revisión salarial.

El porcentaje de subida salarial para cada año será la previsión oficial del Índice de Precios al Consumo para el año previsto por el Instituto Nacional de Estadística (u organismo que lo sustituya) más el 0,5 por 100, tomando como base las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo al 31 de diciembre del año actual con relación al IPC 31 de diciembre del año anterior fuera superior al incremento salarial pactado en el apartado anterior se revisarán los salarios por la diferencia con carácter retroactivo desde el día 1 de enero del año actual, actualizándose salarios y tablas para posteriores subidas salariales.

Dicha revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del siguiente año que origina la diferencia.

CAPÍTULO IV**Jornada, horario, vacaciones, permisos****Artículo 22. Jornada laboral.**

La jornada de trabajo efectiva será de mil seiscientos treinta y cinco horas anuales, en todo caso dichas horas serán de trabajo efectivo, de lunes a viernes. Con jornada de ocho treinta a catorce treinta los días viernes.

Se aplicará para las fechas comprendidas entre el día 1 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive, una jornada continuada.

Artículo 23. Horario y calendario.

En los centros de trabajo se confeccionará, dentro de los quince días siguientes a la de la publicación oficial del 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 autonómica y local admitidas por ley.

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

Los horarios de trabajo serán negociados en cada uno de los centros de trabajo de «Foro de Formación y Ediciones, Sociedad Limitada».

Artículo 24. Vacaciones.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar unas vacaciones anuales retribuidas de veintitrés días laborables a disfrutar preferentemente, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El calendario de vacaciones se fijará dentro de los cinco primeros meses del año. El periodo vacacional, salvo casos excepcionales a petición del empresario o del trabajador, deberá ser disfrutado como máximo en dos tramos.

Además de los días contemplados en el punto anterior, los trabajadores de Foro, tendrán derecho al disfrute de vacaciones retribuidas que deberán ser disfrutadas en los periodos de navidad, semana santa y puentes:

1. El periodo de navidad quedará distribuido en dos tramos que comprenden del día 24 de diciembre al 1 de enero y el segundo del día 31 de diciembre al 8 de enero y que serán disfrutados por los trabajadores de Foro de forma rotativa.

2. El periodo de Semana Santa quedará igualmente distribuido en dos tramos, que serán disfrutados de forma rotativa y que comprenden

respectivamente los tres días anteriores y los posteriores a Jueves Santo y Viernes Santo.

3. Los puentes que la empresa declare como festivos, serán disfrutados de forma rotativa por los trabajadores, con excepción del puente de la Constitución que se considera como no laborable (mientras este día continúe siendo festivo).

Artículo 25. *Permisos.*

Los trabajadores, previo aviso, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los siguientes casos:

- a) Tres días naturales por nacimiento o adopción de un hijo.
- b) Dos días laborales por enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y hermanos políticos.
- c) Cuatro días laborales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos si se tiene que desplazar a otra provincia.
- d) Dos días laborales por cambio de domicilio habitual.
- e) Cuando en los supuestos anteriores el trabajador tenga que desplazarse 200 kilómetros (ida y vuelta) o más, los permisos se aumentarán en dos días naturales.
- f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) El tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación, en los términos establecidos por la Ley.
- h) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- i) Dos días laborales en caso de separación legal o divorcio.
- j) Quince días naturales por matrimonio o unión de hecho.

Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro de hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

El trabajador que lleve como mínimo un año de antigüedad y así lo solicite, mediante comunicado escrito y razonado, y si fuese aprobado por el responsable correspondiente, podrá obtener un permiso no retribuido como suspensión de contrato, por un periodo no inferior a un mes y nunca superior a seis meses, teniendo el trabajador derecho a la reincorporación inmediata, si así lo comunicase con al menos quince días de antelación.

Artículo 26. *Excedencias.*

1. Los trabajadores fijos de plantilla con más de un año podrán pasar a la situación de excedencia, sin que tengan derecho a retribución alguna, en tanto se reincorporen al servicio activo.

2. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Traslados.*

1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.

2. Traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.

3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

4. En el caso de traslados forzosos se incrementará en un 25 por 100 el salario del trabajador y se le abonarán todos los gastos ocasionados por motivo del traslado.

CAPÍTULO V

Formación y promoción en el trabajo

Artículo 28. *Formación.*

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) La empresa pagará la formación necesaria a cada trabajador en tanto en cuanto este redunde en beneficio de aquella y siempre que esta sea autorizada por la misma.

Artículo 29. *Promoción en el trabajo.*

En el caso de producirse una vacante y/o puesto de nueva creación en la empresa, tendrán prioridad los trabajadores de la misma, teniendo en cuenta la formación, la antigüedad, la capacidad y la formación y atendiendo a los siguientes criterios.

- a) Los trabajadores pertenecientes al departamento donde se haya producido la vacante o el puesto de nueva creación.
- b) Los trabajadores de ese centro de trabajo.
- c) Los trabajadores de los demás centros de trabajo.

CAPÍTULO VI

Garantías sociales

Artículo 30. *Maternidad, cuidado de menores y lactancia.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

En lo no dispuesto en este convenio, se aplicará la Legislación vigente al efecto.

Artículo 31. *Revisiones médicas.*

Todos los trabajadores podrán realizar una revisión médica anual voluntaria organizada por la empresa salvaguardando siempre la confidencialidad de los datos personales.

Artículo 32. *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad laboral, la empresa viene obligada a completar la prestación a cargo del INSS hasta el cien por cien del salario mensual.

Artículo 33. *Jubilación anticipada.*

Los trabajadores que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad, y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 34. *Clases de faltas.*

Se consideraran como faltas las acciones que supongan incumplimiento o quebranto de los deberes laborales establecidos por las disposiciones vigentes, y por este Convenio.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a la importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 35. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

1. Cuatro faltas de puntualidad durante un mes natural sin que exista causa justificada.

2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada durante un mes natural.
3. La no comunicación, con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada

Artículo 36. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

1. De cuatro a siete faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
6. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
7. La embriaguez o toxicomanía.

Artículo 37. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de siete faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
5. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
6. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal: dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
7. La filtración de información relacionada con el puesto de trabajo realizado o de la empresa en general.
8. En general las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.
9. Por acoso sexual.

Artículo 38. *Sanciones.*

Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A) Faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.
 - B) Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - C) Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b) Despido.
2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 39. *Prescripción.*

Las faltas respecto a los trabajadores prescribirán:

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

Artículo 40. *Comunicación a los representantes de los trabajadores.*

La imposición de cualquier sanción grave o muy grave a un trabajador será comunicada por escrito y acompañada de una copia de la sanción, a los representantes de los trabajadores o Comité de Empresa quienes firmarán el acuse de recibo correspondiente.

De la misma manera el representante de los trabajadores tendrá derecho a emitir informe contradictorio.

Artículo 41. *Derechos sindicales.*

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este Convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 42. *Categorías profesionales.*

Todo el personal laboral de Foro, 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 a continuación.

Categorías profesionales.—Dada la imprescindible necesidad de homogeneización, los trabajadores de la empresa estarán encuadrados exclusivamente en las categorías profesionales que se establecen en el presente artículo.

En términos generales, los grupos profesionales y las tareas que se correspondan a cada categoría profesional serán los que regula la Ordenanza Laboral que, a estos solos efectos se mantiene por las partes en vigor.

Sin embargo, resultando imprescindible para la organización de «Foro de Formación y Ediciones, Sociedad Limitada» y en virtud de lo que regula el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores, los grupos profesionales que lo requieran se dividirán en subniveles de conformidad con el siguiente criterio:

Nivel 1. Titulados superiores.

Subnivel 1.

Subnivel 2.

Subnivel 3.

Descripción de subniveles:

1. Dirige un departamento o servicio con autonomía y responde de su gestión ante un responsable, se obliga al puntual cumplimiento y seguimiento del manual de calidad de la empresa. Se exige para la función titulación superior y/o experiencia anterior probada.

2. Realiza una función para la que se exige titulación superior, siendo precisa experiencia probada anterior.

3. Realiza una función para la que se exige titulación superior, sin que sea preciso experiencia anterior, considerándole temporalmente en período de adaptación y aprendizaje. En todo caso, a los cinco años de permanencia ininterrumpida en este subnivel se accederá automáticamente al superior.

Nivel 2. Titulados medios.

Subnivel 1.

Subnivel 2.

Descripción de subniveles:

1. Realiza funciones especializadas con autonomía y responde de su gestión ante un responsable, se obliga al puntual cumplimiento y seguimiento del manual de calidad de la empresa. Se exige para esta función titulación de grado medio y/o experiencia probada anterior.

2. Realiza funciones para las que se exige dicha titulación, sin que sea preciso experiencia anterior, considerándosele temporalmente en período de adaptación y aprendizaje.

En todo caso, y a los cinco años de permanencia ininterrumpida en este subnivel, se accederá automáticamente al superior.

Nivel 3. Administrativos.

Subnivel 1: Jefe de Administración/Secretaría de Dirección.

Subnivel 2: Oficial Administrativo.

Subnivel 3: Administrativos.

Subnivel 4: Auxiliares Administrativos.

Subnivel 5: Grabador y Operador Informático, Recepcionista-Telefonista.

Descripción de subniveles:

1. Realiza funciones administrativas para las que se exige experiencia anterior, y desarrolla trabajos para los que se requiere iniciativa y responsabilidad organizando los medios que están a su cargo.

Realiza funciones de secretariado superior bajo la dependencia del responsable o gerente de la empresa para lo que se requiere además una cualificación especial de apoyo.

2. Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a la órdenes inmediatas del Jefe Superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

3. Realiza funciones administrativas, y se el exige formación a nivel de BUP o conocimientos similares. En todo caso, a los cinco años de permanencia interrumpida de este subnivel se accederá automáticamente al superior.

4. Realiza funciones básicas administrativas, y se exige formación a nivel de EGB o conocimientos similares. En todo caso, a los tres años de permanencia interrumpida en este subnivel se accederá automáticamente al superior.

5. Los operadores son trabajadores que efectúan una función para la que han sido adiestrados en el manejo de control de cintas magnéticas, seguimiento del proceso de trabajo, su distribución, etc., y para lo que se precisa una determinada experiencia anterior.

Los grabadores son trabajadores que realizan una función para la que han sido adiestrados en el manejo del teclado de un terminal de ordenador, y para le que no se precisan conocimientos especiales ni experiencia anterior.

El telefonista-recepcionista es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas y despachos. Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas-recepcionistas y cobradores.

Ambos, jerárquica y funcionalmente, dependen de los técnicos de sistemas.

Nivel 4. Coordinadores de acciones formativas.

Es la persona encargada de las gestiones administrativas y burocráticas (cumplimentación de la documentación requerida), así como de proporcionar al monitor y a los alumnos los recursos materiales y de intendencia necesarios (agua, bolígrafos, carpetas, retroproyector, vídeo, etc...)

Nivel 5. Monitores.

Subnivel 1: Monitor de acciones transversales/básicas.

Subnivel 2: Monitor de acciones de especialización.

Descripción de subniveles.

1. Es la persona encargada de desarrollar la acción formativa, transmitiendo los contenidos que configuran el curso y estableciendo las medidas necesarias para que logren los objetivos propuestos en acciones transversales/básicas.

2. Es la persona encargada de desarrollar la acción formativa, transmitiendo los contenidos que configuran el curso y estableciendo las medidas necesarias para que logren los objetivos propuestos en acciones de especialización.

Nivel 6. Oficios varios.

Conserje: Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno mayor de 18 años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, entregar y recoger correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

Vigilante diurno o nocturno: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

Nivel 7. Personal Subalterno.

Limpiadores, Mozo y Peón: Están ocupados de la limpieza de los locales de la empresa.

Categoría	Nivel salarial
<i>Titulados</i>	
NIVEL 1	
Titulados Superiores	Subnivel 1 Subnivel 2 Subnivel 3
NIVEL 2	
Titulados Grado Medio	Subnivel 1 Subnivel 2
<i>Personal administrativo</i>	
NIVEL 3	
Jefe de Administración	Subnivel 1
Secretaria de Dirección	Subnivel 1
Oficial Administrativo	Subnivel 2
Administrativos	Subnivel 3
Auxiliares Administrativos	Subnivel 4
Grabador y Operador Informático	Subnivel 5
Telefonista-Recepcionista.	
<i>Personal docente</i>	
NIVEL 4	
Coordinadores de Acciones Formativas.	
NIVEL 5	
Monitores de acciones transversales/básicas	Subnivel 1
Monitores de acciones de especialización	Subnivel 2
<i>Oficios varios</i>	
NIVEL 6	
Conserje.	
Ordenanza.	
Vigilante diurno y nocturno.	
<i>Subalternos</i>	
NIVEL 7	
Limpiador.	
Mozo.	

ANEXO I

Tabla económica

Niveles	Euros/mes	Salario base bruto anual - Euros
NIVEL 1:		
Subnivel 1	1.233	17.262
Subnivel 2	1.160	16.240
Subnivel 3	1.052	14.728
NIVEL 2:		
Subnivel 1	1.160	16.240
Subnivel 2	1.032	14.448
NIVEL 3:		
Subnivel 1	1.145	16.030
Subnivel 2	1.052	14.728
Subnivel 3	982	13.748
Subnivel 4	842	11.788
Subnivel 5	722	10.108
NIVEL 4	782	10.948

Niveles	Euros/mes	Salario base bruto anual — Euros
NIVEL 5:		
Subnivel 1	782	10.948
Subnivel 2	842	11.788
NIVEL 6	541	7.574
NIVEL 7	442	6.191
Complementos	Euros/mes	Bruto anual
Responsable de Departamento	632	8.848
Coordinador Territorial	361	5.054
Director Territorial	181	2.534
Coordinador de Área	181	2.534

Dieta íntegra: 46 euros.

Dieta en el extranjero: 92 euros.

Media dieta: 23 euros.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

15430 *ORDEN APA/1934/2002, de 19 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para el fomento, asistencia técnica y formación de entidades asociativas agrarias de nivel supraautonómico, y se convocan para el ejercicio 2002.*

El asociacionismo agrario viene siendo un instrumento eficaz para la introducción de la innovación tecnológica en las explotaciones agrarias con criterios de racionalidad económica, así como para la racionalización de los procesos de comercialización y transformación de las producciones.

Asimismo, la creciente preocupación de la sociedad por la conservación de los recursos naturales, la garantía de la calidad de los alimentos, y la conservación de las infraestructuras rurales, en el marco del reconocimiento paulatino de la multifuncionalidad de la agricultura, constituyen para los agricultores nuevos retos que ellos, solamente podrán abordar a través de fórmulas asociativas.

En España existen actualmente cerca de 4.000 cooperativas agrarias y sociedades agrarias de transformación cuyas dimensiones sociales y económicas suelen ser insuficientes para afrontar con eficacia problemas de creciente complejidad.

Además de la mejora de su dimensión, las entidades asociativas deberán realizar un esfuerzo sostenido en el ámbito de la formación, especialmente de sus cuadros directivos, técnicos y trabajadores especializados, así como en el plano de la divulgación técnica y fomento de la participación de los productores asociados.

El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación estableció, a través de las Órdenes de 30 de septiembre de 1992 y de 28 de octubre de 1998, las condiciones para la concesión de ayudas encaminadas a fomentar la integración de entidades asociativas agrarias. Con la presente disposición se pretende adecuar y clarificar los principios básicos de estas ayudas, y se procede a la derogación de las citadas Órdenes. Asimismo, se establece una nueva línea de ayudas destinada a la asistencia técnica y formación de las entidades asociativas agrarias.

Se trata de ayudas encaminadas a fomentar la integración y la asistencia técnica y formación de entidades asociativas agrarias cuyo ámbito de actuación sea supraautonómico, para las que resultan de aplicación las directrices comunitarias (2000/C 28/02), sobre ayudas estatales al sector agrario y cuya gestión y resolución se llevan a cabo por la Administración General del Estado, con el fin de asegurar su plena efectividad y garantizar iguales

posibilidades de obtención y disfrute por parte de sus potenciales destinatarios, correspondiendo al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación el otorgamiento y gestión de las mismas.

En la tramitación de esta Orden han sido consultados los sectores afectados y las Comunidades Autónomas.

La presente Orden se dicta de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 81.6 de la Ley General Presupuestaria y el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para la Concesión de Subvenciones Públicas.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1. Objeto.

Por la presente Orden se establecen las bases reguladoras y se convocan, en régimen de concurrencia competitiva, las subvenciones para el ejercicio 2002, financiadas por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, cuyo objeto es:

a) Aumentar la dimensión económica y social de entidades asociativas agrarias de nivel superior al autonómico, de modo que facilite la articulación interregional y la mejora de su eficacia.

b) Facilitar la asistencia técnica y garantizar niveles adecuados de formación e información de los directivos, técnicos y trabajadores de las entidades agrarias asociadas, así como de los productores agrarios, bien sean socios actuales o potenciales.

Subvenciones a la mejora de la dimensión de las entidades asociativas agrarias

Artículo 2. Beneficiarios.

1. Podrán beneficiarse de las subvenciones reguladas en este capítulo las siguientes sociedades cooperativas agrarias y sociedades agrarias de transformación cuyo ámbito sea superior al de una Comunidad Autónoma:

a) Aquellas que provengan de un proceso de fusión, siempre que la fusión se legalice como máximo durante los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la solicitud de ayuda.

b) Aquellas que se encuentren ya constituidas a la entrada en vigor de la presente Orden o en las que se integren otras entidades asociativas agrarias durante los seis meses posteriores a la fecha de presentación de la solicitud de ayuda.

c) Aquellas que se constituyan con posterioridad a la entrada en vigor de la presente Orden, siempre que éstas se legalicen como máximo durante los seis meses siguientes a la presentación de la solicitud de ayuda.

2. Si en alguno de los supuestos establecidos en el apartado anterior interviene una entidad que no tenga carácter exclusivamente agrario, la entidad integradora sólo podrá ser beneficiaria de estas ayudas en el caso de que, al menos, dos de las terceras partes de las entidades que la compongan tengan carácter exclusivamente agrario.

En este supuesto, la ayuda, en su caso concedida, no podrá destinarse a financiar medidas establecidas en el artículo 4 de la presente Orden, cuando dichas medidas se refieran a entidades asociativas que no tengan carácter exclusivamente agrario.

Artículo 3. Condiciones para la percepción de las ayudas.

Los beneficiarios previstos en el artículo anterior deberán cumplir las siguientes condiciones para la percepción de estas ayudas:

a) Con carácter general, deberán acreditar que los socios que las integran se comprometen a:

Mantenerse en la agrupación, al menos, cinco años desde el establecimiento o fusión de la misma y no causar baja sin previo aviso con, al menos, doce meses de antelación.

Cumplir de forma obligatoria las normas comunes establecidas por la agrupación para las producciones o actividades cooperativizadas, especialmente en lo que respecta a criterios de calidad, utilización de medios de producción, suministros, recolección, utilización de métodos de producción ecológicos y las normas de comercialización.

Llevar a cabo la comercialización de forma común de la totalidad del producto específico, obligación que deberá contemplar la entidad resultante.

Todo productor que ingrese en una de estas agrupaciones deberá comprometerse a permanecer en ella, como mínimo, cinco años, y si desea causar baja, avisar con, al menos, doce meses de antelación.