

Undécima. *Dígitos de libre disposición.*—Las autoridades laborales deberán comunicar a la Comisión de Seguimiento las identificaciones que corresponden a los dígitos de libre disposición a que se refiere el artículo 5.2 del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto y ésta mantendrá actualizada una relación de los códigos identificativos utilizados por las autoridades laborales. Los códigos válidos en el momento de la firma de este convenio son los indicados en el anexo III.

Duodécima. *Derecho supletorio.*—En lo no previsto expresamente en este convenio será de aplicación la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Decimotercera. *Vigencia.*—Este Convenio tendrá efectos desde su suscripción y vigencia indefinida, salvo denuncia por cualquiera de las partes formulada con una antelación mínima de tres meses. Producida la denuncia, el Convenio se mantendrá en vigor hasta la firma de un nuevo acuerdo de colaboración.

Decimocuarta. *Orden jurisdiccional competente.*—Este Convenio tiene naturaleza administrativa, por lo que las cuestiones litigiosas que pudieran surgir en la interpretación y aplicación del presente Convenio habrán de someterse a los Juzgados y Tribunales del orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Y en prueba de conformidad con lo anteriormente expuesto y estipulado, así como para su debida constancia, las partes firman el presente Convenio, en tres ejemplares, y en el lugar y la fecha al principio indicados.—El Ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho Chaves.—El Consejero de Economía y Empleo, Tomás Villanueva Rodríguez.

16473 *RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la Fundación IFES para los años 2008, 2009 y 2010.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Fundación IFES para los años 2008, 2009 y 2010 (código de Convenio número 9005692), que fue suscrito con fecha 3 de julio de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la Sección Sindical Estatal de UGT 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, 30 de septiembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN IFES. AÑOS 2008, 2009 Y 2010

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio colectivo tienen fuerza normativa y obligan a todos los Centros de Trabajo establecidos o que se establezcan por la fundación dentro del territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

Artículo 3. *Normativa aplicable y supletoria.*

Todas las materias que son objeto de regulación en el presente Convenio sustituyen a las disposiciones pactadas con anterioridad. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que conforman la legislación vigente.

Las partes firmantes del Convenio expresamente señalan su intención de que las normas que ahora pactan vayan dirigidas al favorecimiento de la conciliación de la vida laboral y familiar, a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al respeto a la dignidad personal y profesional del trabajador, al fomento de la seguridad en el trabajo y al respeto al medio ambiente en la medida que el trabajo y la organización del mismo pueda y deba adaptarse. Será complemento de este Convenio el preceptivo plan de igualdad conforme se establece en el artículo 39.

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio colectivo inicia su vigencia el día 1 de enero de 2008 por un período de 3 años, con excepción de lo dispuesto en los artículos 30 y 32.

Artículo 5. *Prórroga, denuncia y revisión.*

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado a su vencimiento. La negociación de un nuevo Convenio o la revisión del presente la formalizarán las partes legítimamente representativas, de acuerdo a la fecha de inicio de negociación que se marque y en su defecto a la que señale la comisión paritaria de vigilancia del Convenio. No obstante, las partes podrán prorrogar el Convenio por períodos de un año, pactando únicamente el incremento salarial para el año prorrogado.

Artículo 6. *Absorción.*

Las condiciones de trabajo, así como las retribuciones económicas percibidas por el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, y con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, podrán ser absorbidas o compensadas por las establecidas en éste en cuanto resulte más favorable.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 8. *Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.*

Se constituye una comisión paritaria con dos representantes de los trabajadores, y sus correspondientes suplentes, designados por la comisión ejecutiva de la sección sindical estatal y dos representantes de la fundación designados por la gerencia de la misma, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del mismo. Esta comisión será única para todo el ámbito del Convenio, y se reunirá a petición de cualquiera de las partes. En caso de discrepancia en el seno de la comisión por alguna norma o incidencia planteada, ambas partes designarán de mutuo acuerdo a un árbitro, cuyo laudo pondrá fin a las cuestiones planteadas. De no lograrse dicho acuerdo, será árbitro el presidente de la fundación y en última instancia el que designe la autoridad laboral.

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

Todo el personal laboral de la fundación, a excepción del grupo de monitores, estará definido, por sus funciones, en uno de los niveles y categorías profesionales que se señalan a continuación y que se definen en el anexo II de este Convenio:

Nivel 0:

0A Director/a de departamento.
0B Director/a territorial.

Nivel 1:

Jefe de departamento.
Subdelegado/a.

Nivel 2:

2A Técnico/a jefe A.
2B Técnico/a jefe B.

Nivel 3:

Técnico/a 1.^a
Oficial 1.^a administrativo.
Secretario/a.
Coordinador/a.

Nivel 4:

4A Técnico/a 2.^a
 Oficial de 2.^a A administrativo.
 4A1 Oficial de 2.^a A1 administrativo.
 4B2 Técnico/a segunda B.
 Oficial de 2.^a B administrativo.
 Comercial.

Nivel 5:

Auxiliar administrativo.
 Auxiliar oficios varios.

CAPÍTULO II

Contratación

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

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

Artículo 11. *Comunicación de la contratación a comités de empresa o delegados de personal.*

Las partes se comprometen a cumplir lo previsto en la normativa legal vigente en todo lo relativo a los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 12. *Forma de la contratación y periodos de prueba.*

Las contrataciones de trabajadores se ajustarán a las normas legales generales sobre la contratación y a las específicas que figuren en el presente Convenio colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos.

La contratación de personal se hará siempre por escrito. Podrá concertarse un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de tres meses para los trabajadores encuadrados en los niveles 0 y 1, de dos meses para los del nivel 2, de un mes para los encuadrados en los niveles 3 y 4, y de 15 días para los encuadrados en el nivel 5.

Artículo 13. *Tipos de contratación.*

Se informará a los representantes de los trabajadores, con carácter previo y suficiente antelación de los puestos de trabajo vacantes, el perfil aplicable a los candidatos y candidatas, la categoría profesional y su retribución salarial. Las vacantes producidas si se van a cubrir o los puestos de nueva creación se comunicarán a todas las direcciones territoriales por si fuera de interés al personal de sus centros. La intranet de la fundación recogerá expresamente esta información para conocimiento y participación de todo su personal en tiempo real.

De conformidad con la actividad de la fundación, subvencionada de manera finalista en su totalidad para programas públicos, se establece la modalidad contractual de fijos discontinuos para aquellos trabajadores que sean contratados para realizar sus funciones exclusivamente para alguna campaña o programa formativo, ya sea europeo, estatal o autonómico. Los trabajadores con este tipo de contrato podrán serlo por conversión de otro temporal con las mismas funciones y con el mismo objeto o por contratación inicial como fijo discontinuo para el programa, campaña, plan etc. que se determine.

El origen de estos contratos será la publicación de la convocatoria periódica que subvenciona, ordena y regula tal campaña o programa. Su finalización lo establecerá la propia convocatoria en cuanto al tiempo de duración de la misma y las diferentes fases que, según las categorías profesionales, pueda contener (fin de Las acciones, proyectos etc. y temporalización de las justificaciones económicas de la subvención).

Tanto el personal administrativo como el técnico y/o coordinador, serán contratados de acuerdo con las condiciones de la propia convocatoria subvencionadora. De la misma forma terminarán los contratos, teniendo siempre en cuenta que éstos no podrán durar más que la propia

convocatoria en el más extenso de los casos y de lo que disponga en plazos e imputación de costes cuando así lo determine por las funciones de cada categoría profesional.

En el supuesto de que una convocatoria prorrogue los plazos de ejecución inicialmente previstos, los contratos adscritos a ese programa seguirán activos hasta el final de la citada prórroga, salvo que por los motivos antes expuestos hayan de terminar escalonadamente o en los tiempos que marque la misma.

El llamamiento del personal fijo discontinuo se realizará una vez publicada la convocatoria subvencionadora (a la que están vinculados) en función de la necesidad organizativa de la misma, normalmente en este orden: técnicos/as que elaboren los proyectos o planes para su presentación, administrativos/as de apoyo y coordinadores y/o técnicos/as que preparen e inicien los cursos, proyectos, jornadas etc. Entre los trabajadores con la misma categoría se priorizará en primer lugar la titulación y cualificación profesional y en segundo lugar la antigüedad. El plazo de incorporación a su puesto de trabajo será de tres días hábiles desde que reciba la comunicación de la empresa a tal efecto. Salvo que el trabajador no se pueda incorporar en ese plazo por fuerza mayor justificada, se entenderá que su no presentación en plazo es desestimiento de su derecho, lo que conlleva la extinción de la relación laboral asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

La desaparición de una subvención pública o la insuficiencia de la misma para mantener un programa, plan formativo, proyecto, etc. Supondrá la extinción de los contratos de trabajo conforme al artículo 52.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Si la subvención se ha visto reducida de manera importante pero permite realizar parcialmente la actividad, la contratación del personal necesario se realizará según se ha indicado anteriormente pero con la limitación económica en el número de contratos que implica la nueva subvención.

Quedan excluidos de la modalidad contractual «fijo discontinuo» el grupo de formadores, que serán contratados mediante el contrato de obra y servicio correspondiente al curso a impartir; toda vez que dicha actividad tiene sustantividad propia y han de cumplir los requisitos de cualificación u homologación que exija o pueda exigir el organismo subvencionador.

Artículo 14. *Ceses.*

El cese de relación laboral del trabajador, tanto por parte de éste como de la empresa, se preavisará con un mínimo de 15 días, excluyendo de este preaviso a la empresa en los contratos de obra y servicio y de interinidad siempre que sean de duración inferior al año. Por cada día de falta de preaviso por parte de la empresa, ésta abonará un día de salario al trabajador. Si fuera el trabajador el que no realizara el preaviso en plazo, la empresa le descontará de su liquidación un día de salario por cada uno de retraso en el aviso de cese.

CAPÍTULO III

Promoción en el trabajo

Artículo 15. *Formación.*

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 23 del estatuto de los trabajadores, en sus apartados 1A y 1B.

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

Artículo 16. *Promoción del trabajador en la Fundación.*

En caso de producirse una vacante y/o puesto de nueva creación en cualquier sector de la empresa (departamento o delegación), exceptuando aquellos de libre designación, nivel 0, tendrán prioridad los propios trabajadores de la misma atendiendo a los siguientes criterios:

1. Los trabajadores pertenecientes al departamento donde se haya producido la vacante o el puesto de nueva creación.
 2. Los trabajadores de ese centro de trabajo.
 3. Los trabajadores de los restantes centros de trabajo de la empresa.
- La promoción a las vacantes o a los nuevos puestos se producirá teniendo

en cuenta, además de los criterios anteriores, la formación, la antigüedad, la capacidad y la titulación. Para las vacantes en los puestos de trabajo del nivel 2 y superiores, la fundación exigirá titulación superior o universitaria (para el personal de nueva incorporación) y la superación de las pruebas selectivas que oportunamente se establezcan.

Artículo 17. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que le correspondan por la categoría profesional que tuviera asignada, por un período superior a tres meses, le será reconocida dicha categoría superior, siempre que las tareas realizadas no estén comprendidas en los niveles 1 y 2 en cuyo caso, necesariamente habría de cumplir los requisitos establecidos en el artículo 16. Si el tiempo de realización de funciones de categorías superiores fuera inferior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente haya realizado. En los supuestos de trabajos de inferior categoría, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Jornada, calendario, horario, vacaciones y fiestas

Artículo 18. *Jornada laboral.*

Se establece una jornada partida de 35 horas semanales. En todos los casos las horas serán de trabajo efectivo, de lunes a viernes y, teniendo en cuenta las especificidades de cada uno de los centros de trabajo, podrá realizarse jornada intensiva los viernes.

Se aplicará para las fechas comprendidas entre el 01 de junio y el 15 de septiembre, así como entre 22 de diciembre y 6 de enero, y los días laborales de la Semana Santa y semana posterior, en concordancia con el principio de conciliación de la vida familiar, una jornada continuada de 35 horas.

En los periodos de jornada partida, se facilitará la flexibilidad de entrada y salida al puesto de trabajo, de forma que se cumpla el horario completo de la jornada y se respete tanto la partición de la jornada como el descanso entre el horario de mañana y de tarde que, en todo caso, será de un mínimo de una hora. La fundación, por razones de fuerza mayor, organización o producción, podrá limitar temporalmente esta flexibilidad, tanto en el periodo determinado como flexible como en el tiempo en que ha de aplicarse.

Artículo 19. *Reducción de jornada.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Esta jornada reducida se podrá realizar de forma continua. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Artículo 20. *Calendario y horario.*

En todos los centros de trabajo, respetando las condiciones y tipos de jornada señaladas en los artículos anteriores, previa negociación entre las secciones sindicales y los delegados correspondientes, se confeccionará, dentro de los 15 días siguientes a la publicación oficial del calendario laboral correspondiente a cada comunidad autónoma, el calendario laboral, en el que se recogerá las fiestas retribuidas y no recuperables aprobadas por el consejo de ministros a nivel nacional así como las de carácter autonómico y local admitidas por ley. Independientemente de lo anterior, en consideración a la especial significación de ambas fechas, se establece que los días 24 y 31 de diciembre sean considerados festivos no recuperables.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar unas vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborales (más los 3 señalados en el párrafo siguiente) a disfrutar preferentemente, entre el 01 de Junio y el 30 de Septiembre. El calendario de vacaciones se fijará dentro del primer cuatrimestre del año en cada Centro de Trabajo. El período vacacional, salvo

casos excepcionales a petición de la empresa o del trabajador y por motivos justificados, no podrá tener más de dos tramos.

Los 3 días de vacaciones que antes se consideraban de asuntos propios, proporcionales al tiempo trabajado, se disfrutarán necesariamente en el período de Semana Santa o de Navidad, sin que puedan separarse entre sí o unirse al período normal de vacaciones.

Las trabajadoras que por encontrarse en situación de maternidad o de IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural, no pudieran disfrutar las vacaciones durante el año natural, tendrán derecho al disfrute de las mismas en el año siguiente al de su devengo.

Artículo 22. *Permisos.*

Retribuidos:

Los trabajadores, previo aviso y justificación documental necesaria, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes supuestos:

Quince días naturales por matrimonio.

Tres días laborales por nacimiento de un hijo.

Dos días laborales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, así como de parejas de hecho legalizadas en el correspondiente registro.

Cuatro días laborales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos, así como parejas de hecho legalizadas en el correspondiente registro.

Dos días por cambio de domicilio de residencia habitual. Cuando, en los supuestos anteriores, el trabajador haya de desplazarse 200 kilómetros o más, los permisos se aumentarán en 2 días.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Una hora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a disfrutar tanto durante la jornada como al principio o final de la misma. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador/a, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de partos múltiples.

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

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

No retribuidos: Los trabajadores que así lo soliciten, siempre que sea solicitado al menos con veinte días de antelación y sea aprobado por el responsable de la delegación o departamento correspondiente mediante escrito comunicado y razonado al departamento de Recursos Humanos, podrán obtener un permiso no retribuido como suspensión de contrato de trabajo, por un periodo de uno a seis meses, teniendo pleno derecho el trabajador a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo si lo comunica fehacientemente con al menos 15 días de antelación a dicha reincorporación. Este periodo podrá ser ampliado y/o renovado por acuerdo entre ambas partes cuando sea de interés a la fundación o del propio trabajador en cuanto su petición lo sea por un motivo de gran interés personal, humano o profesional. En lo no reflejado aquí se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 23. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones

de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 24. *Retribuciones.*

Las tablas salariales para cada categoría son las que se establecen en el anexo I de este Convenio. Para el año 2008 se establece un incremento sobre el salario del año 2007 del IPC más medio punto (IPC + 0,5%). Para los años 2009 y 2010 se establece una subida idéntica al IPC de cada año respectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 32 del presente Convenio. Podrán hacerse incrementos a cuenta desde el uno de enero del año en curso hasta la fecha de publicación de tal índice, en cuyo momento se actualizarán las retribuciones.

Artículo 25. *Antigüedad.*

Para todas las categorías se establece un plus de antigüedad del 5% del salario base en el primer trienio. Cada uno de los siguientes trienios será de 40,87 € lineales para todos los grupos profesionales. El plus de antigüedad por el primer trienio se comenzará a abonar en el primer mes (enero o julio) del semestre en que nazca el derecho a percibirse. El resto será por trienios vencidos.

Artículo 26. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias, correspondientes a dos mensualidades de salario real, verano y navidad, en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural inmediatamente anterior a su vencimiento. A excepción del grupo de monitores, la fracción de mes será computada como mes completo.

El abono de dichas pagas se hará por prorrateo mensual.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

La Fundación IFES y sus trabajadores manifiestan su interés en la realización de horas extraordinarias. No obstante, y debido a las puntas de producción y compromisos a veces difíciles de prever, comprenden la realización de las mismas y por lo tanto su posibilidad. Sin embargo no serán consideradas como tales las horas que no hayan sido solicitadas por el responsable del departamento correspondiente o director territorial de manera expresa y siempre autorizadas por el departamento de personal.

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

El abono de la hora extraordinaria será el fijado siempre por la normativa laboral general del estatuto de los trabajadores y trabajadoras y serán abonadas siempre en tiempo libre, cuya disposición será efectiva dentro

de los doce meses siguientes al de su realización con acuerdo del trabajador o trabajadora y su responsable inmediato.

Artículo 28. *Pluses.*

A excepción del plus de antigüedad, el resto de pluses laborales se aplicarán por autorización expresa del responsable del departamento de personal, el cual valorará el tiempo, cuantía y demás condiciones de su aplicación.

Artículo 29. *Viajes.*

Cuando, por necesidad del servicio, un trabajador haya de desplazarse de su centro de trabajo, IFES abonará previa su justificación, los gastos que esta necesidad ha ocasionado. Para cubrir los gastos de difícil justificación, en desplazamientos que superen los 100 km de recorrido (ida y vuelta), los trabajadores percibirán la cantidad de 9 € por persona y día de desplazamiento si son dentro del Estado y de 20 € si son en el extranjero.

Artículo 30. *Transportes.*

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

Los trabajadores no docentes de IFES, que por motivos de trabajo, hayan de utilizar su propio vehículo recibirán, en concepto de kilometraje, la cantidad de 0,26 € por kilómetro para todos los viajes y desplazamientos que se realicen desde el día 3 de julio de 2008. Este pago se realizará de conformidad con las normas generales del Ministerio de Hacienda y en el desarrollo que marque el departamento de personal.

Artículo 31. *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 32. *Incremento salarial para los años 2009 y 2010.*

La fundación y sus trabajadores, establecen un incremento salarial idéntico al del IPC de los años 2009 y 2010 para tales ejercicios. En enero de cada año, se practicará un incremento a cuenta hasta que se conozca definitivamente el Índice a aplicar. En ese momento, las partes negociadoras del presente Convenio, examinarán la situación económica de la fundación y podrán acordar incrementar la revisión salarial, además del IPC, hasta un máximo de un punto más para el año 2009 y de un punto y medio para el año 2010.

CAPÍTULO VI

Garantías sociales

Artículo 33. *Complementos por enfermedad o accidentes.*

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

Artículo 34. *Protección a la maternidad en el trabajo.*

En atención a la especial situación de la trabajadora en estado de gestación, la fundación facilitará el cambio de puesto de trabajo o actividad que pueda afectar negativamente el normal desarrollo de dicha gestación.

En relación al apartado 3 del artículo 23 de este Convenio, la excedencia especial para el cuidado del hijo podrá iniciarse desde el momento del nacimiento o del término del periodo de IT por maternidad.

El período transcurrido se computará a efectos de antigüedad.

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

Artículo 35. *Revisiones médicas.*

Todos los trabajadores deberán realizar las revisiones médicas, generales o específicas, en función de su incorporación, su puesto de trabajo, edad, etc., conforme a lo dispuesto en los protocolos de vigilancia de la salud contratados con los servicios médicos externos, en coordinación con el servicio de prevención propio, y expuestos en la intranet de la fundación.

Artículo 36. Seguro colectivo.

La fundación concertará una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte e invalidez por cualquier tipo de accidente de sus trabajadores no docentes. Se considerará accidente laboral el que así lo califique la mutua correspondiente. El grupo de formadores gozará de la cobertura de una póliza de responsabilidad civil. El contenido de dichas pólizas figurará en la intranet de la fundación para conocimiento de todo el personal.

Artículo 37. Seguridad y salud en el trabajo.

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

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

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

Artículo 38. Protección del medioambiente.

Las partes firmantes se comprometen a adoptar una serie de medias en materia de protección medioambiental tendentes a cumplir con los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores de IFES.

En general, mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la fundación.

En los centros de trabajo existirán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Artículo 39. Plan de Igualdad.

Las partes firmantes establecerán un Plan de Igualdad para promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, de acuerdo con lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El citado Plan de Igualdad se estructurará mediante medidas de acción positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, y contará con instrumentos para su seguimiento y revisión.

Una comisión mixta entre la fundación y la representación de los trabajadores preparará el citado Plan de Igualdad y lo someterá a la comisión negociadora del Convenio para su aprobación y aplicación.

Artículo 40. Trabajadores discapacitados y puestos compatibles.

La fundación tenderá, en las nuevas contrataciones, a emplear un número de trabajadores discapacitados de, al menos, el 3% de la plantilla. Para poder concurrir a estas plazas los candidatos acreditarán su grado de minusvalía mediante certificado oficial emitido por la administración competente en esa materia.

La fundación estará obligada a adaptar el puesto de trabajo a las nuevas condiciones físicas, psíquicas o sensoriales del trabajador que, como consecuencia de accidente o enfermedad, se le dictamine tal discapacidad después de su ingreso en la Fundación.

Artículo 41. Fondo social.

La fundación y todos sus trabajadores acuerdan continuar con el fondo social que se constituyó en el año 1998, en las mismas condiciones de financiación que ha tenido en el año 2007 (0,2% de la masa salarial anual, restando los gastos de seguridad social empresa y trabajador). Este fondo será administrado por una Comisión Paritaria formada por dos

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

CAPÍTULO VII**Representación de los trabajadores. Derechos sindicales****Artículo 42. Derechos sindicales.**

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

Artículo 43. Pago de la cuota sindical.

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

Artículo 44. Sección Sindical Estatal.

Ambas partes están de acuerdo en potenciar y valorar el trabajo realizado por la Sección Sindical Estatal de IFES y por lo tanto se comprometen a establecer mecanismos que favorezcan su desarrollo.

CAPÍTULO VIII**Faltas y sanciones****Artículo 45. Faltas de los trabajadores.**

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan incumplimiento o quebranto de los deberes laborales establecidos por las disposiciones legales vigentes, y, en especial, por el presente Convenio. Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, trascendencia y perjuicio ocasionado, en leves, graves y muy graves.

Artículo 46. Faltas leves.

Tienen consideración de faltas leves las siguientes:

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

Artículo 47. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

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

Artículo 48. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
2. El abuso de confianza o deslealtad en las gestiones encomendadas transgrediendo la buena fe contractual.
3. Más de siete faltas de puntualidad no justificadas en un período de 30 días naturales, más de 15 días en 180 días naturales y más de 25 en un período de un año.
4. Faltar al trabajo tres días sin causa justificada durante un período de un mes.
5. La embriaguez habitual y toxicomanía cuando repercuta negativamente en el trabajo.

6. Dedicarse a actividades dentro del horario de trabajo que impliquen competencia con la fundación.

7. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los superiores, compañeros o subordinados como consecuencia de la relación laboral.

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

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

Artículo 49. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno hasta 15 días.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a dos meses.
 - b) Despido.

Artículo 49. Prescripción.

Las faltas, respecto a los trabajadores prescribirán:

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

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

Artículo 50. Comunicación a los representantes de los trabajadores.

La imposición de cualquier sanción grave o muy grave a un trabajador será comunicada por escrito acompañando copia de la sanción, a los representantes de los trabajadores o comités de empresa quienes firmarán el acuse de recibo correspondiente.

CAPÍTULO IX

Grupo de formadores

Artículo 51.

El grupo de trabajadores que, bajo la categoría genérica de «formadores» ejerza funciones docentes, con exclusión de formadores profesionales o autónomos, dentro de la fundación, se regirá por lo establecido en este mismo Convenio. No obstante, con carácter particular, su relación queda definida por lo preceptuado en este capítulo.

Artículo 52.

El horario de trabajo del grupo de formadores será, por defecto, el marcado en el artículo 18. Sin embargo, el horario preferente será el que marque su horario de impartición del curso y que figurará en su contrato de trabajo.

Artículo 53.

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

Artículo 54.

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

Artículo 55.

Los formadores podrán disfrutar vacaciones mientras dure su contrato de trabajo, por disposición de la fundación y siempre que los cursos

que impartan sean suspendidos por períodos vacacionales u otros motivos. En caso de no disfrutar período vacacional le serán retribuidas en función al tiempo trabajado a razón de 32 días naturales por año trabajado. En el supuesto de pago por horas, las vacaciones serán uno más de los conceptos que se incluyen en dicho precio al igual que las pagas extraordinarias.

Artículo 56.

El personal formador está obligado a utilizar y mantener de forma correcta los equipos de protección individual proporcionados por la fundación cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 57.

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

Artículo 58.

La categoría dentro del grupo de formadores, siempre que se apliquen las tablas del anexo II, la señalará el responsable correspondiente de la fundación, en función del tipo de curso, titulación o cualificación profesional, experiencia etc. correspondiendo en consecuencia con el salario establecido en las tablas de salarios.

Disposición adicional primera. Cláusula derogatoria.

Por la aplicación del presente Convenio quedan derogados todos aquellos pactos, acuerdos y normas anteriores que regulen o se opongan al desarrollo de la fundación IFES con sus trabajadores aquí establecido.

Todo ello, leído y conforme, lo firman las partes legitimadas por parte de la empresa y de los trabajadores en Madrid, a 3 de julio de 2008.

ANEXO I

Categorías: Naturaleza funcional

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

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

Subdelegado: Es aquel que, en un ámbito geográfico determinado, auxilia y, en caso necesario, sustituye al director territorial (delegado) en sus funciones.

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

Coordinador: Es aquel que, con arreglo a las instrucciones recibidas del superior jerárquico, prospecta, coordina, programa y en definitiva supervisa la actividad de la Fundación en un territorio determinado, en una campaña determinada o en un grupo de cursos concreto. Normalmente, selecciona, ordena, dirige y controla a los formadores de los cursos, pudiendo, él mismo realizar labores didácticas.

Técnico 1.^a-Oficial 1.^a: Es aquel que, con arreglo a las instrucciones recibidas del superior jerárquico y bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección técnica y/o burocrática trabajos que requieran iniciativa. El técnico 1.^a incluye, entre sus funciones, tareas y responsabilidades de orden didáctico y metodológico, pudiendo ser responsable o director de un plan o de un proyecto.

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

Técnico 2.^a-Oficial 2.^a: Es aquel que, con arreglo a las instrucciones recibidas del superior jerárquico y con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza trabajo de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales, técnicos y/o administrativos. El técnico 2.^a podrá tener entre sus funciones, las didácticas o metodológicas que por su preparación profesional le son propias.

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

Formador: Es aquel que ejerce las tareas propias del docente o formador, entendiendo por las mismas la preparación e impartición de las clases, participación, si fuera preciso, en el diseño y evaluación de la acción formativa, cumplimentación de la documentación administrativa inherente a los cursos, tutoría y orientación profesional. Si eventualmente asumiera tareas de coordinación en un territorio determinado y en una familia profesional concreta, percibiría en dicho caso y durante el tiempo que concurren dichas funciones un plus salarial fijado por Convenio.

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

ANEXO II

Tabla salarios 2008. Estructura

	Nivel	Salario bruto anual	Salario bruto mes	Salario base mes	Plus transporte	1.º trienio 5% Salario base	2.º y siguientes trienios
0A	Director departamento	56.640,37	4.045,74	3.641,17	404,57	182,06	40,87
0B	Director territorial	42.990,43	3.070,74	2.763,67	307,07	138,18	40,87
1	Jefe de departamento	36.161,10	2.582,94	2.324,65	258,29	116,23	40,87
	Subdelegado	36.161,10	2.582,94	2.324,65	258,29	116,23	40,87
2A	Técnico jefe a	33.434,95	2.388,21	2.149,39	238,82	107,47	40,87
2B	Técnico jefe b	30.087,09	2.149,08	1.934,17	214,91	96,71	40,87
3	Técnico de primera	26.739,06	1.909,93	1.718,94	190,99	85,95	40,87
	Oficial de 1 administrativo	26.739,06	1.909,93	1.718,94	190,99	85,95	40,87
	Secretario	26.739,06	1.909,93	1.718,94	190,99	85,95	40,87
	Coordinador territorial	26.739,06	1.909,93	1.718,94	190,99	85,95	40,87
4A	Técnico segunda A	22.514,21	1.608,16	1.447,34	160,82	72,37	40,87
	Oficial de 2 administrativo A	22.514,21	1.608,16	1.447,34	160,82	72,37	40,87
4A1	Oficial de 2 administrativo A1	20.466,83	1.461,92	1.315,73	146,19	65,79	40,87
4B	Técnico segunda B	18.419,25	1.315,66	1.184,09	131,57	59,20	40,87
	Oficial de 2 administrativo B	18.419,25	1.315,66	1.184,09	131,57	59,20	40,87
	Comercial	18.419,25	1.315,66	1.184,09	131,57	59,20	40,87
5	Auxiliar administrativo	16.949,84	1.210,70	1.089,63	121,07	54,48	40,87
	Auxiliar de oficios varios	16.949,84	1.210,70	1.089,63	121,07	54,48	40,87

ANEXO III

Salarios de formadores 2008

Categoría	Salario bruto anual	Salario bruto mes	Salario base mes	Plus transporte	1.º trienio 5% Salario base	2.º y siguientes trienios
Formador 0	37.431,47	2.673,68	2.406,30	267,37	120,31	40,87
Formador 1	30.294,38	2.163,88	1.947,49	216,39	97,37	40,87
Formador 2	27.515,90	1.965,42	1.768,88	196,54	88,44	40,87
Formador 3	25.929,55	1.852,11	1.666,90	185,21	83,34	40,87
Formador 4	22.133,78	1.580,98	1.422,88	158,10	71,14	40,87

16474 *RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pimad, S.A.U.*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa Pimad, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9011582) que fue suscrito con fecha 6 de junio de 2008 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo 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, 30 de septiembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

VI CONVENIO COLECTIVO DE PIMAD, S. A. U.

Ámbito estatal

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que tiene actualmente la empresa Pimad, S. A.U., así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del convenio colectivo, en el ámbito del territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal.*

El convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Queda expresamente excluido el personal que realice las funciones de dirección y gestión, así como los jefes de los distintos departamentos de los centros de trabajo.