

etcétera, que irán configurando a Sevillana de Electricidad como el gran grupo de empresas de servicios del sur de España.

En el ámbito del grupo Sevillana, entendiéndose como tal el definido en el artículo 78 del presente Convenio, se acuerda la contratación de cuatrocientos trabajadores con contrato indefinido y a jornada completa de acuerdo con el siguiente programa de ingresos:

Años	Número trabajadores
1998	100
1999	100
2000	50
2001	50
2002	40
2003	40
2004	20

Durante 1998 los ingresos se producirán preferentemente a lo largo del segundo cuatrimestre, y en todo caso deberán estar concluidos al uno de octubre. Los ingresos previstos para el año 2004 deberán estar concluidos el día 31 de enero de 2004.

El ritmo de ingresos en cada uno de los años comprendidos entre 1998 y 2003 será determinado mediante acuerdo de la Comisión de Control y Seguimiento en base a las necesidades organizativas de la empresa.

4. Comisión de Control y Seguimiento: A los efectos de seguimiento y evaluación de los acuerdos anteriores, las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la creación de una Comisión denominada Comisión de Control y Seguimiento, cuya composición, funcionamiento y competencias serán las que se detallan a continuación:

a) Composición: La Comisión será paritaria y estará compuesta por doce miembros, siendo los seis que corresponden a la representación social designados en función de su representación.

b) Reuniones: Con carácter general, se reunirán como mínimo una vez al mes, realizándose cuantas extraordinarias fueran necesarias a petición de la mitad de sus miembros.

c) Competencias: Tendrá competencias para elevar propuestas y/o emitir dictámenes sobre:

Estructuras y plantilla.

Política de subcontratación.

Promociones, traslados, desplazamientos, amortización y/o creación de vacantes.

Transformación y control de métodos de trabajo.

Control del cumplimiento de los acuerdos.

Siendo imprescindible cumplir eficazmente con las competencias establecidas, poseer información amplia y veraz sobre las cuestiones a tratar, la Dirección de la empresa vendrá obligada a facilitarla, así como a atender todos aquellos requerimientos efectuados por la representación social en este sentido.

**22968** RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Fundación «Instituto de Formación y Estudios Sociales» (IFES).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Fundación «Instituto de Formación y Estudios Sociales» (IFES) (código convenio número 9005692), que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1998 de una parte por los designados por la dirección de la empresa para su representación y de otra por la sección sindical 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.

Segunda.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA FUNDACIÓN IFES AÑOS 1998-2000

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

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

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tienen fuerza normativa y obligan a todos los centros de trabajo establecidos o que se establezcan por la Fundación dentro del territorio del Estado español.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

##### Artículo 3. *Normativa aplicable y supletoria.*

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

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

El presente Convenio Colectivo inicia su vigencia el día 1 de enero de 1998, por un período de tres años, con excepción de lo dispuesto en el artículo 32 en cuanto al incremento salarial para los años 1999 y 2000.

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

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado a su vencimiento.

La negociación de un nuevo Convenio o la revisión del presente se formalizarán las partes legítimamente representativas, de acuerdo a la fecha de inicio de negociación que se marque y en su defecto a la que señale la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio.

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

##### Artículo 6. *Absorción.*

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

##### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

##### Artículo 8. *Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.*

Se constituye una Comisión Paritaria con dos representantes de los trabajadores, y sus correspondientes suplentes, designados por la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal y dos representantes de la Fundación designados por la Gerencia de la misma, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del mismo.

Asimismo, la Comisión Paritaria actuará en nombre de la Fundación y sus trabajadores ante la FORCEM u organismo que le sustituya en lo que a representación del Convenio e interpretación del mismo se refiere. Esta Comisión será única para todo el ámbito del Convenio, y se reunirá ordinariamente una vez al trimestre y extraordinariamente cuando proceda y sea convocada por una de las partes. En caso de discrepancia en el seno de la Comisión por alguna norma o incidencia planteada, ambas partes designarán, de mutuo acuerdo, a un árbitro, cuyo laudo pondrá fin a las cuestiones planteadas. De no lograrse dicho acuerdo, será árbitro

el Vicepresidente de la Fundación y en última instancia el que designe la autoridad laboral.

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

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

Nivel 0:

- 0.1 Director de Departamento.
- 0.2 Director territorial.

Nivel 1:

- 1.1 Jefe de Departamento.
- 1.2 Subdelegado.

Nivel 2:

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

Nivel 3:

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

Nivel 4:

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

Nivel 5:

- Auxiliar administrativo.
- Auxiliar oficios varios.

## CAPÍTULO II

### Contratación

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

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

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

#### Artículo 11. *Comunicación de la contratación a Comités de Empresa o Delegados de Personal.*

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

#### Artículo 12. *Forma de la contratación y períodos de prueba.*

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

La contratación de personal se hará siempre por escrito.

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

#### Artículo 13. *Tipos de contratación.*

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

Las contrataciones por obra o servicio determinados se utilizarán preferentemente para el grupo de Monitores.

#### 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 quince días, excluyendo de este preaviso a la empresa en los contratos de obra y servicio y de interinidad siempre que sean de duración inferior al año.

Por cada día de falta de preaviso por parte de la empresa, ésta abonará un día de salario al trabajador. Si fuera el trabajador el que no realizara el preaviso en plazo, la empresa le descontará de su liquidación un día de salario por cada uno de retraso en el aviso de cese.

## CAPÍTULO III

### Promoción en el trabajo

#### Artículo 15. *Formación.*

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

Se creará una Comisión bipartita entre los trabajadores y la Fundación encargada de elaborar o de aprobar los Planes de Formación que la empresa presente o pretenda. Asimismo, será la encargada de su seguimiento y valoración. Actuará como infomante necesaria en las peticiones de permisos individuales de formación. Se utilizarán las vías que a estos fines marque el II Acuerdo de Formación Continua y su desarrollo. A estos efectos, la empresa y los trabajadores consideran 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, niveles 0 y, 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 periodo 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 23.4 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IV

**Jornada, calendario, horario, vacaciones y fiestas**Artículo 18. *Jornada laboral.*

La Fundación se hace eco de la necesidad de la reducción de la jornada para, en un ejercicio de solidaridad, producir más empleo. A estos efectos se pretende llegar a la aplicación, con todos los derechos, de la jornada efectiva de treinta y cinco horas semanales; para ello se establece el siguiente proceso de aplicación:

- 1.º Para el año 1998, la jornada laboral ordinaria será de treinta y siete horas semanales.
- 2.º Para el año 1999, lo será de treinta y seis horas semanales.
- 3.º Para el año 2000, lo será de treinta y cinco horas semanales.

En todos los casos las horas serán de trabajo efectivo, de lunes a viernes y, teniendo en cuenta las especificaciones de cada uno de los centros de trabajo, podrá realizarse jornada intensiva los viernes.

Se aplicará para las fechas comprendidas entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, así como entre el 22 de diciembre y el 6 de enero, una jornada continuada de treinta y cinco horas.

Artículo 19. *Calendario y horario.*

En todos los centros de trabajo, previa negociación entre las secciones sindicales y los Delegados correspondientes, se confeccionará, dentro de los quince días siguientes a la publicación oficial del calendario laboral correspondiente a cada Comunidad Autónoma, el calendario laboral, en el que se recogerá las fiestas retribuidas y no recuperables aprobadas por el Consejo de Ministros a nivel nacional así como las de carácter autonómico y local admitidas por ley.

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

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

Artículo 20. *Vacaciones.*

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

El calendario de vacaciones se fijará dentro del primer cuatrimestre del año en cada centro de trabajo. El periodo vacacional, salvo casos excepcionales a petición de la empresa o del trabajador y por motivos justificados, no podrá tener más de dos tramos.

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

Artículo 21. *Permisos.*

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

- Quince días naturales por matrimonio.
- Tres días laborales por nacimiento de un hijo.
- Dos días laborales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- Cuatro días laborales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- Dos días por cambio de domicilio de residencia habitual.
- Cuando, en los supuestos anteriores, el trabajador haya de desplazarse 200 kilómetros o más, los permisos se aumentará dos días.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- El tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación, en los términos establecidos por la ley y por el presente Convenio.

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, quince días de antelación a dicha reincorporación.

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

Artículo 22. *Excedencias.*

Todos los trabajadores que tengan como mínimo un año de antigüedad en la Fundación y su relación laboral sea de carácter indefinido, podrán solicitar excedencia por un periodo no inferior a dos años y no superior a cinco. De nuevo en su puesto, el trabajador no podrá volver a solicitar otro periodo de excedencia hasta pasados cuatro años desde su incorporación.

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

## CAPÍTULO V

**Retribuciones**Artículo 23. *Retribuciones.*

Las tablas salariales para cada categoría son las que se establecen en el anexo I de este Convenio. Para el año 1998 se establece un incremento sobre el salario del año 1997 de un 2,4 por 100, con efectos del 1 de enero de 1998.

Artículo 24. *Antigüedad.*

Para todas las categorías se establece un plus de antigüedad del 5 por 100 del salario base en el primer trienio. Cada uno de los siguientes trienios serán incrementados a 6.800 pesetas lineales por trienio para todos los grupos profesionales.

El plus de antigüedad por el primer trienio se comenzará a abonar en el primer mes (enero o julio) del semestre en que nazca el derecho a percibirse. El resto será por trienios vencidos.

Artículo 25. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias, correspondientes a dos mensualidades de salario real, verano y Navidad, pagaderas en los meses de julio y diciembre, entre los días 15 y 20 del mes de su devengo y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural inmediatamente anterior a su vencimiento. A excepción del grupo de Monitores, la fracción de mes será computada como mes completo.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

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

Las horas extraordinarias son de carácter excepcional y limitadas siempre a lo establecido en cuanto a su número por el Estatuto de los Trabajadores o por Ley o disposición que lo sustituya.

El abono de la hora extraordinaria será el fijado siempre por la normativa laboral general del Estatuto de los Trabajadores y serán abonadas siempre en tiempo libre, cuya disposición será efectiva dentro de los doce meses siguientes al de su realización, con acuerdo del trabajador y su responsable inmediato.

Artículo 27. *Pluses.*

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

Artículo 28. *Dietas.*

Cuando, por necesidad del servicio, un trabajador haya de desplazarse de su centro de trabajo, IFES abonará previa su justificación, los gastos que esta necesidad ha ocasionado.

Para cubrir los gastos de difícil justificación, en desplazamientos que superen los 100 kilómetros de recorrido (ida y vuelta), los trabajadores

percibirán la cantidad de 1.300 pesetas por persona y día de desplazamiento.

**Artículo 29. Transportes.**

Se establece un plus de transporte 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 32 pesetas por kilómetro. Este pago se realizará de acuerdo con las normas generales del Ministerio de Hacienda y en el desarrollo que marque el Departamento de Personal.

**Artículo 30. Finiquitos.**

Toda comunicación de cese o preaviso deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito, salvo que el preaviso o comunicación la realice el trabajador.

El trabajador, si así lo desea, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del finiquito.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

**Artículo 31. Revisión salarial para el año 1998.**

La Fundación se compromete a que en el supuesto de que el IPC del año 1998 sea superior al 2.1 por 100 se revisará automáticamente la tabla salarial en la misma proporción en que se haya superado dicho porcentaje más tres décimas.

**Artículo 32. Incremento salarial para los años 1999 y 2000.**

La Fundación y sus trabajadores, en atención a la reducción de jornada pactada, establecen un incremento salarial idéntico al del IPC de 1998 para 1999 y del IPC de 1999 para el año 2000, manteniéndose así el poder adquisitivo absoluto pese al menor tiempo de trabajo establecido. Al finalizar cada año, si el IPC del mismo ha sido superior al aplicado en los salarios, éstos se incrementarán con efectos retroactivos al 1 de enero en la misma proporción que el IPC los haya superado.

**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 por 100 de su salario real.

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

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

Se establece una excedencia especial por un periodo máximo de tres años a la trabajadora que, inmediatamente a la finalización de su IT, por maternidad lo solicite.

Al final de esta excedencia, la reincorporación será automática.

El periodo transcurrido será computado 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 una revisión médica anual obligatoria organizada por la Fundación.

Para aquellos trabajadores que realicen durante su jornada trabajos ante pantallas de datos, la revisión citada irá complementada con revisiones oftalmológicas semestrales, preferentemente en los meses de junio y diciembre.

**Artículo 36. Seguro colectivo.**

La Fundación concertará una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte e invalidez por cualquier tipo de accidente de sus trabajadores

no docentes. Se considerará accidente laboral el que así lo califique la mutua correspondiente. El grupo de Monitores (personal docente) gozará de la cobertura de una póliza de responsabilidad civil.

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

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

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

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que significa un deber correlativo de la Fundación de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Así, la empresa adoptará 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 su aplicación en concordancia con los criterios y normas generales que figuran en la mencionada normativa.

**Artículo 38. Fondo social.**

La Fundación y todos sus trabajadores acuerdan en crear un fondo social que se constituirá para el año 1998 con el 0,4 por 100 de la masa salarial del año 1998, restando los gastos de Seguridad Social empresa y trabajador; para los años 1999 y 2000 con el 0,2 por 100 de las masas salariales (restando los gastos de Seguridad Social empresa y trabajador) de los años 1998 y 1999 respectivamente.

Este fondo será administrado por una Comisión Paritaria formada por dos personas que nombren los trabajadores y otras dos que designe la empresa. Hasta que sea consumido, los trabajadores de la Fundación podrán realizar peticiones individualizadas a esta Comisión para ayudas a fondo perdido por gastos excepcionales, sobrevenidos o involuntarios como accidentes, enfermedades, necesidades familiares, becas, etc. En el supuesto de que el fondo anual no sea gastado en su totalidad, el sobrante incrementará el fondo del año siguiente.

**CAPÍTULO VII**

**Representación de los trabajadores  
Derechos sindicales**

**Artículo 39. Derechos sindicales.**

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

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

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

**Artículo 41. Sección sindical estatal.**

Ambas partes están de acuerdo en potenciar y valorar el trabajo realizado por la sección sindical estatal de IFES y, por lo tanto, se comprometen a establecer mecanismos que favorezcan su desarrollo. En este sentido se promoverán formas para que los trabajadores, de forma voluntaria, puedan ayudar a sufragar futuros gastos de esta sección sindical con cuotas mínimas de 100 pesetas que la empresa podrá retraer mensualmente del recibo de salarios.

**CAPÍTULO VIII**

**Faltas y sanciones**

**Artículo 42. Faltas de los trabajadores.**

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan incumplimiento o quebranto de los deberes laborales establecidos por las disposiciones legales vigentes y, en especial, por el presente Convenio.



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

Artículo 43. *Faltas leves.*

Tienen consideración de faltas leves las siguientes:

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

Artículo 44. *Faltas graves.*

Son faltas graves las siguientes:

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

Artículo 45. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves las siguientes:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
2. El abuso de confianza o deslealtad en las gestiones encomendadas transgrediendo la buena fe contractual.
3. Más de siete faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de treinta días naturales, más de quince días en ciento ochenta días naturales y más de veinticinco en un periodo de un año.
4. Faltar al trabajo tres días sin causa justificada durante un periodo de un mes.
5. La embriaguez habitual y toxicomanía cuando repercuta negativamente en el trabajo.
6. Dedicarse a actividades dentro del horario de trabajo que impliquen competencia con la Fundación.
7. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los superiores, compañeros o subordinados como consecuencia de la relación laboral.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
9. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un trimestre.

Artículo 46. *Sanciones.*

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

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

Artículo 47. *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 muy graves, a los sesenta días.

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

Artículo 48. *Comunicación a los representantes de los trabajadores.*

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

CAPÍTULO IX

**Grupo de monitores**

Artículo 49.

El grupo de trabajadores que, bajo la categoría genérica de monitores ejerza funciones docentes dentro de la Fundación, se regirá por lo establecido en este mismo convenio. No obstante, con carácter particular, su relación queda definida por lo preceptuado en este capítulo.

Artículo 50.

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

Artículo 51.

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

Artículo 52.

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

Artículo 53.

Los monitores podrán disfrutar vacaciones mientras dure su contrato de trabajo, por disposición de la Fundación y siempre que los cursos que impartan sean suspendidos por períodos vacacionales u otros motivos. En caso de no disfrutar período vacacional le serán retribuidas en función al tiempo trabajado a razón de treinta y dos días naturales por año trabajado. En el supuesto de pago por horas, las vacaciones serán uno más de los conceptos que se incluyen en dicho precio al igual que las pagas extraordinarias que se determinan en el artículo siguiente.

Artículo 54.

El abono de pagas extras para los monitores se harán efectivas por el tiempo realmente trabajado según su contrato de trabajo. Las pagas extras serán de abono semestral, de verano el 15 de julio y de Navidad el 15 de diciembre, siempre y cuando el pago se haya establecido según las tablas del anexo III.

Artículo 55.

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

## Artículo 56.

La categoría dentro del grupo de monitores, siempre que se apliquen las tablas del anexo III, la señalará el responsable correspondiente de la Fundación, en función del tipo de curso, titulación del monitor, experiencia, etc..., correspondiendo en consecuencia con el salario establecido en las tablas de salarios.

## Artículo 57.

Cuando un monitor por razones de organización ejerza labores de coordinación de varios cursos, y así le sea comunicado expresamente, percibirá un plus de coordinación, a negociar en cada centro de trabajo, por el tiempo que ejerza esa función.

## Artículo 58.

Cuando por razones de interés de organización de la Fundación, el monitor necesite trasladarse a otra localidad distinta a la celebración de

su contrato para impartir un curso, podrá percibir una ayuda económica en concepto de dietas en función de la distancia a recorrer. También podrá percibir, excluyendo las dietas anteriores, ayuda para vivienda si así lo acordarán mutuamente la Fundación y el monitor, siempre que éste establezca su residencia eventual en el lugar de impartición del curso. Estas ayudas se entenderán incluidas siempre que el salario del monitor sea por precio/hora conforme a la subvención o presupuesto.

Disposición adicional primera. *Cláusula derogatoria.*

Por la aplicación del presente Convenio y de lo establecido en el 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, 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 14 de julio de 1998.

## ANEXO I

## Tablas de salarios 1998

Nivel	Categoría	Salario bruto anual — Pesetas	Salario bruto mes — Pesetas	Salario base mes — Pesetas	T
0.1	Director Departamento .....	6.542.691	467.335	420.602	
0.2	Director territorial .....	4.965.924	354.709	319.238	
1	Jefe de Departamento .....	4.177.062	298.362	268.525	
1	Subdelegado .....	4.177.062	298.362	268.525	
2.1	Técnico Jefe A .....	3.862.152	275.868	248.281	
2.2	Técnico Jefe B .....	3.475.416	248.244	223.420	
3	Técnico primera .....	3.088.695	220.621	198.559	
3	Oficial primera Administrativo .....	3.088.695	220.621	198.559	
3	Secretaria .....	3.088.695	220.621	198.559	
3	Coordinador .....	3.088.695	220.621	198.559	
4.1	Técnico segunda A .....	2.600.678	185.763	167.186	
4.1	Oficial segunda A Administrativo .....	2.600.678	185.763	167.186	
4.2	Oficial segunda A1 Administrativo .....	2.364.182	168.870	151.983	
4.3	Técnico segunda B .....	2.127.653	151.975	136.778	
4.3	Oficial segunda B Administrativo .....	2.127.653	151.975	136.778	
4.3	Comercial .....	2.127.653	151.975	136.778	
5	Auxiliar Administrativo .....	1.957.923	139.852	125.866	
5	Auxiliar de oficios varios .....	1.957.923	139.852	125.866	

## Salarios 1998. Grupo de monitores

Categoría	Salario bruto anual — Pesetas	Salario bruto mes — pesetas	Salario base mes — Pesetas	Plus transporte — Pesetas
Monitor 1 ...	3.499.379	249.956	224.960	24.996
Monitor 2 ...	3.178.425	227.030	204.327	22.703
Monitor 3 ...	2.995.172	213.941	192.547	21.394
Monitor 4 ...	2.556.731	182.624	164.361	18.262

## ANEXO II

## Categorías: Naturaleza funcional

Director.—Es aquel que, provisto o no de poderes, bajo la dependencia directa de la Gerencia, tiene la responsabilidad última de un Departamento o Dirección Territorial (Delegación).

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

Subdelegado.—Es aquel que, en un ámbito geográfico determinado, auxilia y, en caso necesario, sustituye al Director territorial (Delegado) en sus funciones.

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

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

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

Secretaria.—Es aquella que, bajo la dependencia y supervisión del Gerente o de un Director, desarrolla las tareas propias de la secretaría y apoyo administrativo al mismo.

Técnico segunda/Oficial segunda.—Es aquel que, con arreglo a las instrucciones recibidas del superior jerárquico y con iniciativa y responsa-

bilidad restringidas, realiza trabajo de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales, técnicos y/o administrativos. El Técnico segunda podrá tener entre sus funciones, las didácticas o metodológicas que por su preparación profesional le son propias.

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

**Monitor.**—Es aquel que ejerce las tareas propias de la monitoría, entendiendo por la misma la preparación e impartición de las clases, diseño y evaluación de la acción formativa, cumplimentación de la documentación administrativa inherente a los cursos, tutoría y orientación profesional. Si eventualmente asumiera tareas de coordinación en un territorio determinado y en una familia profesional concreta, percibiría en dicho caso y durante el tiempo que concurren dichas funciones un plus salarial fijado por Convenio.

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

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**22969** *ORDEN de 25 de septiembre de 1998 por la que se fija para el ejercicio 1998 el porcentaje máximo de los gastos que podrán financiarse con las ayudas a los programas de carne de vacuno de calidad, reguladas por el Real Decreto 1738/1997.*

El Real Decreto 1738/1997, de 20 de noviembre, establece una línea de ayudas cuyo objeto es la financiación de una parte de los gastos derivados del control que deben realizar los programas de carne de vacuno de calidad para garantizar un completo seguimiento del producto desde la explotación de origen hasta el consumidor final.

El artículo 5 del Real Decreto citado faculta al Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación para fijar anualmente el porcentaje máximo de los gastos de control subvencionables, que no podrá exceder del 50 por 100 de los mismos.

La presente Orden fija este porcentaje máximo de gasto a partir de las solicitudes de ayuda recibidas por los órganos competentes de las Comunidades Autónomas y teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias.

En su virtud, dispongo:

Artículo único.

El importe de las ayudas concedidas durante 1998 al amparo del Real Decreto 1738/1997, de 20 de noviembre, no podrá superar el 50 por 100 de los gastos derivados del control establecido en cada programa de carne de vacuno de calidad.

Disposición final única.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de septiembre de 1998.

DE PALACIO DEL VALLE-LERSUNDI

Ilmos. Sres. Secretario general de Agricultura y Alimentación y Director general de Ganadería.

## MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

**22970** *RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental, sobre la evaluación de impacto ambiental del proyecto de «Control y Permeabilización de la Marisma de Doñana frente al río Guadalquivir, al Brazo de la Torre y a Entremuros», de la Dirección General de Obras Hidráulicas y Calidad de las Aguas.*

El Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental, y su Reglamento de ejecución, aprobado por Real Decreto 1131/1988, de 30 de septiembre, establecen la obligación de someter a evaluación de impacto ambiental en la forma prevista en esas disposiciones, con carácter previo a la resolución administrativa que se adopte para la realización o, en su caso, autorización de obras, instalaciones o actividades de los tipos comprendidos en sus anexos.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, y en el Real Decreto 1894/1996, de 2 de agosto, por los que se establece la estructura orgánica básica y la distribución de competencias del Ministerio de Medio Ambiente, corresponde a la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental la realización de las declaraciones de impacto ambiental de competencia estatal, reguladas por la legislación vigente.

El proyecto de «Permeabilización de la Marisma de Doñana frente al río Guadalquivir, al Brazo de la Torre y a Entremuros», no pertenece a ninguna de las categorías de proyectos que deben someterse obligatoriamente, en todo caso, al procedimiento reglado de evaluación de impacto ambiental. No obstante, la Dirección General de Obras Hidráulicas y Calidad de las Aguas remitió a la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental el análisis ambiental del proyecto, consultando sobre la necesidad o no de someterlo al procedimiento antes citado.

De la documentación remitida se deduce lo siguiente:

El proyecto consiste en las siguientes actuaciones:

La reparación de la existente barrera denominada Montaña del Río, en los tramos en los que está destruida, recuperando su perfil original. Esta barrera ha servido en el pasado para aislar el Parque de las crecidas del Guadalquivir.

La prolongación, con carácter temporal, de la Montaña del Río, en 11.916 metros, aguas arriba de la desembocadura del Guadiamar, por su margen derecha, hasta conectar con la barrera del actual encauzamiento que finaliza junto a la finca «Los Caracoles». Con esta prolongación se constituye una barrera por la margen derecha, frente a las avenidas del Guadiamar, por el tiempo que duren los arrastres de sólidos como consecuencia de la prevista erosión del suelo por las lluvias del otoño ante la falta de ligazón vegetal, desaparecida por las labores de limpieza de lodos procedentes de las minas de Aznalcóllar, en la cuenca del Guadiamar, evitando así el aterramiento de marismas del Parque.

El recrecido de la barrera de la margen izquierda del Brazo de la Torre en una longitud de 15.014 metros.

El recrecido de 19.837 metros de longitud de barrera ya existente en la margen derecha y de 20.615 metros en la margen izquierda de Entremuros, prolongación en 670 metros de la barrera de la margen izquierda, hasta alcanzar el camino de Cantarita, y construcción a lo largo del borde de éste de una barrera de 1.625 metros de longitud, hasta alcanzar el Brazo de la Torre, como barrera de cierre frente al refluo ocasionado por la elevación de la lámina de agua.

La altura de las barreras ha sido determinada por los servicios de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en función de obtener un resguardo de 0,20 metros sobre la avenida prevista.

El origen de las tierras necesarias para la reparación y recrecimiento de las barreras existentes, y construcción de las nuevas barreras será el acopio existente junto al dique de Caracoles, las extracciones en el cauce de Entremuros, en el cauce del Brazo de la Torre, la ampliación de los sacatierras existentes y, en la prolongación de la Montaña de Río, nuevos sacatierras en zona de almajal empobrecido, según ha sido definido por la Dirección del Parque de Doñana en función del análisis realizado por los técnicos ambientales del Parque.