

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

Resolución do 1 de marzo de 2010, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia).

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito autonómico da *Fundación Formación e Emprego de Galicia* (Forem Galicia) (código de convenio: 8200432), que se subscribiu, con data do 21 de outubro de 2009, entre a representación empresarial e os representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo, a Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do referido convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral, con notificación á comisión negociadora.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 1 de marzo de 2010.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director xeral de Relacións Laborais

Convenio colectivo da empresa *Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia) 2009-2012*

CAPÍTULO I DISPOSICIÓN XERAIS

Artigo 1º.-*Ámbito territorial e funcional.*

Os acordos contidos neste convenio colectivo terán forza normativa e serán aplicables a todos os centros de traballo establecidos ou que estableza a *Fundación Formación e Emprego de Galicia* (Forem Galicia) ou, no seu nome, para o desenvolvemento das funcións profesionais de programación, avaliación, formación, xestión, administración e servizos xerais.

Queda excluído o persoal voluntario integrado en Forem Galicia para a realización de actividades profesionais, o cal se rexerá polas súas condicións de incorporación, que serán obxecto de regulación xeral no acordo específico da Comisión de Interpretación, Vixilancia e Estudo (CIVE) presente no convenio. Só poderán ser retribuídos polos gastos ocasionados no desenvolvemento da actividade.

Artigo 2º.-*Ámbito persoal.*

Este convenio será aplicable a todos os traballadores e traballadoras vinculados á fundación por un contrato de traballo.

Queda excluído do disposto no parágrafo anterior o persoal directivo que, pola relación de confianza e provisto de poderes, asuma a responsabilidade executiva da fundación, dirixa e coordine o traballo ao seu cargo no ámbito de Galicia.

Artigo 3º.-*Normativa aplicable e supletoria.*

Todas as materias que son obxecto de regulación neste convenio substitúen as disposicións pactadas con anterioridade. No non previsto, aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores e demais normas legais e regulamentadas que conformen a lexislación vixente, sen que en ningún caso ningún traballador ou traballadora poida verse prexudicado.

Non obstante, todos aqueles conceptos retributivos que se viñesen percibindo e que non aparezan recollidos neste convenio respectaranse nos termos establecidos nos contratos.

Artigo 4º.-*Vixencia e duración.*

Este convenio colectivo estende a súa vixencia desde o día 1 de xaneiro de 2009 ata o 31 de decembro de 2012, e prorrogarase nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5º.-*Prórroga, denuncia e revisión.*

Este convenio prorrogarase no momento do seu vencemento en todos os seus termos por períodos anuais, no caso de que non medie denuncia neste prazo de tempo.

Calquera das partes poderá denunciar o convenio cun mínimo de 30 días naturais de antelación ao seu remate; nesta denuncia fixarase a data de inicio de renegociación do novo convenio.

Aínda cando exista denuncia por algunha das partes, ata a entrada en vigor do novo convenio seguirá vixente o anterior en todos os aspectos.

Artigo 6º.-*Vinculación á totalidade.*

As condicións pactadas constitúen un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artigo 7º.-*Comisión de interpretación, vixilancia e estudo do convenio (CIVE).*

Constitúese unha comisión paritaria composta por representantes da dirección da fundación e por representantes dos traballadores e traballadoras da fundación designados pola representación legal de cada unha das partes asinantes, para resolver as cuestións que deriven da interpretación ou aplicación deste convenio.

Xuntarase cada 6 meses obrigatoriamente ou por pedimento de calquera das partes mediante convocatoria expresa comunicada cun mínimo de dez días de antelación.

Os acordos que adopte a comisión terán forza vinculante para ambas as dúas partes. A fundación vincúlase ao AGA -acordo para a resolución extraxudicial de conflitos-para as diferenzas de interpretación que a comisión, eventualmente, non puidese resolver.

Durante a vixencia deste convenio, a CIVE encargarse da creación de dúas comisións de traballo: unha comisión paritaria de igualdade para o desenvolvemento e posta en marcha dun plan de igualdade, coa finalidade de prestar especial atención á prevención e corrección das posibles desigualdades no ámbito específico das relacións laborables; e unha comisión paritaria para o estudo da aplicación do teletraballo na fundación.

A fundación promove o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral (coa aplicación da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, así como as normativas de aplicación), e comprométese a fomentar a corresponsabilidade entre mulleres e homes na asunción de obrigas familiares.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 8º.-*Clasificación profesional.*

Todo o persoal laboral da fundación estará definido, segundo as súas funcións, nos seguintes grupos:

Grupo I. Persoal técnico.

Grupo II. Responsable de centro e de loxística.

Grupo III. Oficiais administrativos e de almacén.

Grupo IV. Persoal auxiliar.

Grupo V. Persoal formador.

A categoría profesional corresponderase cun ou con varios postos de traballo que se definirán funcional e economicamente, respectándose sempre os mínimos establecidos por grupos e niveis de acordo co establecido no anexo I deste convenio.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

Artigo 9º.-*Tipos de contratación.*

Entenderase por cadro de traballadores e traballadoras da fundación o conxunto de postos de traballo necesario para o desenvolvemento das funcións de xestión técnica e administrativa dos proxectos da fundación que poidan considerarse estables.

Cando se asinen contratos de duración determinada baixo a supervisión da representación dos traba-

lladores e traballadoras, realizaranse atendendo aos seguintes criterios:

1. Cando se trate de substituír os traballadores e traballadoras con dereito a reserva do posto de traballo, sempre que no novo contrato se especifique o nome da persoa substituída e a causa da substitución.

2. As baixas e/ou postos de nova creación serán cubertos atendendo aos criterios expostos nos artigos 14 e 15 deste convenio colectivo. A necesidade de cobertura de baixas de persoal de estrutura superior a 1 mes será valorada pola CIVE.

Durante a vixencia deste convenio, a utilización das formas de contratación previstas no artigo 11 do Estatuto dos traballadores, modificado pola Lei 63/1997, Real decreto 488/1998, modificado polo Real decreto 395/2007 (contratos en prácticas e para a formación), realizaranse como instrumento efectivo de formación para a inserción no mercado de traballo, tras o acordo previo coa representación sindical.

No caso do contrato en prácticas, a retribución non será inferior ao 80% e ao 90% do salario establecido no convenio para igual categoría e posto de traballo durante o primeiro e segundo ano de contrato, respectivamente.

Excepcionalmente, para alumnos e alumnas de escolas obradoiros e similares, a modalidade contractual que se utilizará será a que establece para estes efectos a normativa vixente.

Artigo 10º.-*Forma de contratación e períodos de proba.*

A contratación de traballadores e traballadoras axustarase ás normas legais xerais sobre a contratación e ás específicas que figuren neste convenio. A fundación comprométese á utilización dos distintos modelos de contratación previstos na lei, de acordo coa finalidade e natureza de cada un dos contratos. A contratación de persoal farase sempre por escrito.

Para contratacións temporais de duración igual ou inferior ao ano, establécese un período de proba igual a quince días naturais para os traballadores e traballadoras non titulados e de dous meses para os titulados. Para contratos de duración superior a un ano, os períodos de proba serán de dous meses para os non titulados e de seis para os titulados. Así mesmo, nestas contratacións consideraranse superados os períodos de proba que correspondan cando os traballadores e traballadoras xa prestasen á fundación servizos previos equivalentes.

Os contratos de formadores e formadoras tomarán preferentemente a forma de contrato de duración determinada por obra ou servizo. O contrato de traballo dun formador poderá ter a forma de fixo-descontinuo só cando (ver anexo II):

1. Se concerte para realizar traballos fixos e periódicos dentro do volume normal da actividade da empresa que non se repitan en datas determinadas.

2. Se concerte nos plans de formación nos que as horas de docencia sexan iguais ou superiores a 25 horas semanais e se impartan en centros propios.

3. Poderán optar aqueles docentes que traballasen en Forem máis de 20 meses nos últimos 30 meses.

Artigo 11º.-Cesamentos.

A resolución da relación laboral comunicáraselle ao traballador ou traballadora cun mínimo de 15 días naturais, coa excepción dos contratos de substitución ou aqueles de obra ou servizo do persoal formador cando a súa duración non exceda os nove meses. Por cada día de falta de aviso previo por parte da fundación, esta aboaralle un día de salario bruto ao traballador ou traballadora.

Cando a extinción do contrato sexa por pedimento do traballador ou traballadora, deberá comunicárselle á fundación por escrito e cumprir os prazos seguintes:

1. No caso do persoal formador, deberase informar cunha antelación mínima de quince días naturais á data do cesamento.

2. No caso do resto do persoal, a antelación mínima será de dez días naturais.

Se non houberse esta comunicación por parte do traballador ou traballadora, a dirección valorará, de acordo coa RLT, o desconto na súa liquidación dunha cantidade igual ao salario diario multiplicado polo número de días de incumprimento do aviso previo.

Artigo 12º.-Comunicación da contratación a comités de empresa ou delegados e delegadas de persoal.

As partes comprométese a cumprir o previsto na normativa legal vixente en todo o relativo aos dereitos de información da representación dos traballadores e traballadoras en materia de contratación. A fundación informará e acordará coa RLT o perfil aplicable aos candidatos e candidatas das vacantes e/ou postos de nova creación, da categoría e da retribución salarial.

Artigo 13º.-Selección e contratación do persoal.

A CIVE participará na elaboración dos criterios de selección e contratación do persoal que ocupen postos dos grupos I, II, III, IV e asegurarse de que todos os procesos de selección se desenvolvan con criterios de profesionalidade e non discriminación, e resolverá, de ser o caso, o que proceda.

A fundación valorará especialmente os servizos profesionais previos prestados nela e a duración daqueles nas seleccións destinadas a cubrir postos de traballo de acordo co disposto no artigo seguinte.

1. Persoal de proxectos e formadores: nas seleccións destinadas a cubrir postos de formadores e formadoras e para proxectos non estables, estes serán cubertos preferentemente polos traballadores e traballadoras con servizos previos na fundación, sempre que reúnan os requisitos de calidade, capacida-

de e adecuación ao posto para o que son requiridos, no marco da normativa de aplicación. Así mesmo, nestas contratacións consideraranse superados os períodos de proba que correspondan cando os traballadores e traballadoras xa lle prestasen á fundación servizos previos equivalentes.

Os contratos dos formadores e persoal de proxectos non estables non poderán superar as horas anuais do persoal de estrutura.

2. Persoal auxiliar: a contratación de persoal na categoría de persoal auxiliar terá un máximo temporal de 3 meses nun ano.

CAPÍTULO IV

PROMOCIÓN NO TRABALLO

Artigo 14º.-Promoción do traballador e da traballadora na fundación.

A RLT será informada dos criterios de selección e contratación do persoal, para o que se reunirá a CIVE se for necesario, e asegurarse de que os procesos de selección se desenvolvan con criterios de profesionalidade e non discriminación, e resolverá, de ser o caso, o que proceda.

Antes de cubrir un posto de traballo con persoal de novo ingreso, daráselle a oportunidade de promoverse aos traballadores e traballadoras con servizos previos de 1 ano na fundación, mediante convocatoria restrinxida para este persoal. Non obstante, poderá unificarse esta convocatoria restrinxida coa oferta pública correspondente na que, en todo caso, se valorarán especialmente os servizos previos.

A promoción ás vacantes ou aos novos postos producirase tendo en conta a formación, antigüidade, capacidade e titulación.

Artigo 15º.-Traballos de diferente categoría.

Calquera persoa da fundación poderá realizar traballos de inferior ou superior categoría.

A fundación, polo tempo mínimo imprescindible e cando así o exixan as necesidades do servizo, poderá encomendarlles aos seus traballadores e traballadoras o desempeño de funcións correspondentes a unha categoría profesional diferente á súa habitual por un período máximo de catro meses, durante un ano, ou de oito meses durante dous anos. Cando as funcións se asuman por substitución temporal dun traballador ou traballadora estes períodos poderán alongarse logo de negocialo coa RLT.

Os traballos de superior categoría deberán de comunicarse de forma escrita, sempre que superen un período de 10 días hábiles. Este comunicado marcará o cobramento da diferenza salarial a partir do momento no que se comezan a efectuar traballos nesa actividade superior. Esta remuneración reflectirase como un complemento salarial ligado ás funcións.

Os traballadores e traballadoras que ocupen postos dos grupos I, II, III e IV, sempre que teñan a cualificación adecuada ao programa do curso que se vai impartir, poderán asumir funcións de docencia dentro das programacións da fundación. Así mesmo, e sempre que teñan a titulación necesaria, poderán participar na elaboración, xestión e implementación de proxectos, e garantirán a cobertura das horas de dedicación a ese proxecto.

O desempeño de funcións de docencia e proxectos será voluntaria, formará parte da xornada laboral e será compensada pola diferenza entre o salario hora do traballador ou traballadora e o prezo hora do plan ou normativa de referencia.

A participación dos traballadores e traballadoras en funcións voluntarias de docencia e proxectos estará limitada a 525 horas de dedicación nun ano.

A CIVE participará na elaboración dos baremos, perfís e criterios de asignación e distribución, das funcións voluntarias de docencia e proxectos do persoal traballador dos grupos I, II, III e IV.

O simple desempeño de funcións correspondentes a unha categoría superior nunca consolidará o salario nin a dita categoría. Para os efectos previstos no artigo 39 do Estatuto dos traballadores, o único procedemento válido para consolidar unha categoría superior ou modificala será ascenso no grupo ou no nivel establecido neste convenio.

CAPÍTULO V

XORNADA, CALENDARIO, HORARIO, VACACIÓNS, PERMISOS E EXCEDENCIAS

Artigo 16º.-*Xornada laboral e horario.*

A xornada será de 35 horas semanais. A xornada laboral anual máxima será de 1.575 horas anuais de traballo efectivo, con carácter ordinario de luns a venres. Para o cálculo desta xornada anual utilizouse o criterio de que o ano ten 225 días de traballo efectivo. Dentro deste traballo efectivo considéranse 20 minutos de descanso diarios en xornadas superiores a catro horas.

1. Persoal formador: dentro da xornada máxima anterior establécese, para o persoal integrado na categoría de formador e formadora, un máximo de 30 horas lectivas semanais. Por necesidades de programación os contratos específicos do persoal formador poderán chegar ás 40 horas lectivas de xeito excepcional. En todo caso respectarase o recollido no artigo 22º deste convenio.

Nos contratos a tempo parcial para o devandito persoal manterase a proporción anterior entre as horas lectivas efectivas e o resto das súas obrigas profesionais.

2. Cadro de persoal estable: os axustes de calendario en aplicación das 1.575 horas anuais de traballo efectivo faranse nos períodos de xornada reducida. Establécese unha xornada continuada reducida para

o cadro de persoal estable durante os períodos seguintes: desde o 1 de xullo ao 31 de agosto, e do 20 de decembro ao 7 de xaneiro. No período que abarque a Semana Santa establécese xornada continuada de mañá pero con xornada longa.

Os traballadores e traballadoras do cadro de persoal con contratos inferiores ao ano deberán garantir as horas anuais de traballo efectivo proporcional ao tempo de contratación.

A xornada laboral dos venres será de mañá durante todo o ano, excepto nos casos en que a xornada habitual sexa de tarde, en que continuará así.

A finais de cada ano negociarase, entre a dirección e os traballadores do cadro de persoal estable de cada centro e/ou área funcional, a xornada de cada centro de traballo para o seguinte ano, e poderase axustar o número de horas/día que se van realizar nos períodos de xornada longa e xornada reducida en función da actividade prevista. En todo caso, manterase nos períodos definidos como de xornada reducida un mínimo de 6 horas/día en xornada intensiva de mañá.

O horario de traballo será negociado para cada un dos centros ou áreas funcionais de traballo da fundación, a través do seu RLT e/ou responsable da área funcional e/ou territorial.

O horario será flexible dentro de cada centro e de cada área funcional, respectando sempre unha cobertura mínima que se establecerá por negociación centro a centro e área a área. Esta flexibilidade irá ligada a un control efectivo dos horarios de traballo.

Artigo 17º.-*Calendario.*

En todos os centros de traballo e tras a negociación previa coa representación legal dos traballadores e traballadoras confeccionarase, dentro dos 15 días naturais seguintes á publicación oficial do calendario laboral correspondente á Comunidade Autónoma, o calendario laboral no que se recollerán as festas retribuídas e non recuperables aprobadas no Consello de Ministros do Estado, así como as de carácter autonómico e local admitidas pola lei.

En consideración á especial significación dos días 24 e 31 de Nadal, na elaboración dos calendarios laborables ambas as dúas datas serán días de non traballo e computan como días laborables para o cálculo da xornada anual de 1.575 horas de traballo efectivo.

Artigo 18º.-*Vacacións.*

Os traballadores e as traballadoras disporán dunhas vacacións retribuídas de 23 días laborables, excluídos os sábados, domingos e festivos, que se poderán gozar dunha soa vez ou nun máximo de 3 períodos, e estudarase de maneira excepcional a posibilidade do seu desfrute en máis de tres períodos. En caso de ter que recuperar horas, a solicitude de vacacións irá acompañada do correspondente

calendario de recuperación das ditas horas. O desfrute das vacacións non poderá exceder o 15 de xaneiro do seguinte ano natural.

No caso de coincidencia xeral nas mesmas datas, a fundación poderá, coa participación sindical correspondente, redistribuír as vacacións. Só o traballador ou traballadora poderá decidir aprazar a totalidade ou parte delas fóra do ano natural, para o que ten que solicitar autorización á fundación.

As vacacións anuais gozaranse sen que en ningún caso poidan ser compensadas economicamente, agás cando as circunstancias da baixa laboral do traballador ou traballadora faga imposible o seu desfrute.

Os contratos do persoal formador poderán incluír, a criterio do traballador, no seu ámbito temporal o correspondente ao gozo da parte proporcional de vacacións.

A situación de incapacidade temporal derivada de enfermidade ou accidente con parte médico de baixa interromperá ou suspenderá o gozo de vacacións, polo que o persoal afectado terá dereito a que se establezan novas datas polo tempo que lle reste, cando adquira a condición de alta e sempre que sexa posible dentro do ano natural, en todo caso sempre antes do 30 de xaneiro do seguinte ano, data a partir da cal caducarán as vacación non desfrutadas.

Artigo 19º.-Permisos retribuídos.

A aplicación dos permisos deste convenio que excedan do recollido na normativa laboral vixente non serán de aplicación nos contratos de substitución ou naqueles de obra ou servizo do persoal formador cando a súa duración non exceda os nove meses.

1. Os traballadores e traballadoras da fundación, se avisan coa antelación posible e con xustificación posterior, terán dereito a permisos retribuídos polas seguintes causas:

-En caso de falecemento de calquera familiar ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, catro días laborables. Cando a relación de consanguinidade sexa de segundo grao, o permiso será de dous días laborables. Así mesmo, cando por tal motivo precise o traballador facer un desprazamento fóra da localidade de traballo que lle supoña máis de 75 quilómetros, o prazo será de 2 días laborables máis, e se o desprazamento é fóra de Galicia o prazo será de tres días laborables máis.

-En caso de enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de calquera familiar ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, catro días laborables (a consideración de enfermidade grave virá xustificada mediante unha certificación médica que indique que a persoa require acompañamento e/ou repouso domiciliario). Cando a relación de consanguinidade sexa de segundo grao, o permiso será de dous días laborables. Así mesmo,

cando por tal motivo precise o traballador facer un desprazamento fóra da localidade de traballo que lle supoña máis de 75 quilómetros, o prazo será de 2 días laborables máis, e se o desprazamento é fóra de Galicia o prazo será de tres días laborables máis. Este permiso poderá ser distribuído de común acordo entre empresa e traballador, e pode ser utilizado en días alternos ou continuados e non ten por que ser no momento xusto no que se produza a situación, xa que o traballador pode dispoñer dos días para o coidado do familiar con posterioridade a que se produza a intervención/hospitalización.

-Polo tempo necesario nos casos de consulta médica por acompañamento non habitual dun familiar ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, para o que deberá achegar o correspondente xustificante, de ser o caso.

2. Todo traballador, se avisa coa antelación mínima dunha semana (sempre que sexa posible) e xustificación posterior, terá dereito a permisos retribuídos polas seguintes causas:

-Polo sometemento a técnicas de fecundación asistida ante a infertilidade da parella, polos períodos necesarios para a consulta.

-Por asistencia a ximnasia de preparación ao parto polo tempo necesario para a asistencia ás sesións.

-Permiso por nacemento, sete días laborables por parto da esposa ou compañeira ou no caso de adopción/acollemento. Se no parto se producise intervención cirúrxica, o permiso será de nove días laborables. A duración indicada ampliarase no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiple en dous días máis por cada fillo/a a partir do segundo, ou se un deles é unha persoa con discapacidade.

-Permiso de paternidade, vinte días laborables. Cando o novo nacemento, adopción ou acollemento se produza nunha familia numerosa, cando a familia adquira a dita condición co novo nacemento, adopción ou acollemento ou cando na familia haxa unha persoa con discapacidade, o permiso será de 25 días laborables. O momento de gozo da paternidade pode ser durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión por maternidade (dezaseis semanas) ou xusto despois de finalizada esta.

-No caso de casamento dos fillos ou fillas, irmáns ou irmás ou pais, un día laborable. Así mesmo, cando por tal motivo precise o traballador facer un desprazamento fóra da localidade de traballo que lle supoña máis de 75 quilómetros, o prazo será de dous días laborables; se o desprazamento é fóra de Galicia o prazo será de tres días laborables.

-Por lactación dun fillo ou filla menor de doce meses, terán dereito a unha hora de ausencia no traballo, que elixirá o traballador ou traballadora

durante a xornada laboral, ao inicio ou remate da xornada ou fraccionándoa en dúas partes. Esta duración incrementarase proporcionalmente en caso de parto múltiple. O traballador ou traballadora poderá elixir se quere sumar estas horas de lactación e acumulalas ao período de maternidade, co que se engaden 22 días laborables ao permiso de maternidade. A duración indicada ampliarase no suposto de parto múltiple, no que se engadirán 35 días laborables ao permiso de maternidade. A comunicación da elección realizarase con 30 días de antelación.

-O período legal de licenza por maternidade (parto simple) incrementarase ata as 18 semanas, e chegará ás 20 semanas en caso de parto múltiple, período durante o cal a traballadora percibirá o 100% do seu salario.

-Por mudanza, un día laborable, e dous días se esta se produce fóra da praza.

-No caso de matrimonio ou inicio de convivencia equivalente, 20 días naturais.

-Os traballadores e traballadoras afectados por toxicomanía e/ou alcoholemia terán un permiso retribuído polo tempo que requira seguir o seu tratamento prescrito, sempre no caso de que non lle sexa recoñecida a IT e sempre que faga efectivo o compromiso de incorporarse a programas de deshabitación.

-Para a realización de xestións particulares, así como para o gozo de posibles pontes e permisos, establécense seis días retribuídos ao ano ademais dos previstos para vacacións, de libre elección polo traballador ou traballadora e previamente autorizado pola dirección da fundación. Dous destes días non serán recuperables, os catro días restantes serán recuperados segundo proposta autorizada. Estes días non se poderán acumular aos períodos de vacacións. A concesión do permiso estará ligada ao normal mantemento da actividade.

Graos de consanguinidade e afinidade.

Primeiro grao: titular, cónxuxe, nai, pai e fillo/a.

Segundo grao: avó/a, irmán/a e neto/a.

Terceiro grao: bisavó/a, tío/a, sobriño/a e bisneto/a.

Cuarto grao: primo/a.

Artigo 20º.-*Permisos non retribuídos.*

En casos excepcionais e por motivos xustificadas, poderase solicitar permiso non retribuído por un período inferior a catro meses. Solicitarase por parte do traballador ou traballadora con 15 días naturais de antelación. O dito permiso será concedido ou denegado pola fundación, despois dunha audiencia preceptiva dos e das representantes dos traballadores e traballadoras.

En caso de enfermidade grave ou dilatada dun familiar ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade dispoñerase dos días necesarios de permiso sen soldo, e deberanse xustificar as ausencias ao traballo.

A redución de xornada constitúe un dereito individual dos traballadores, segundo o regula o Estatuto dos traballadores (ET), artigo 37.5º e 6º; Lei xeral da Seguridade Social (LXSS), artigo 180; Real decreto 2064/1995, artigo 66; e Orde ministerial TIN/41/2009, artigo 41. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a fundación pode delimitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Artigo 21º.-*Excedencias.*

A petición de excedencia tramitarase por escrito á fundación co tempo necesario para resolver o que proceda, segundo establece o Estatuto dos traballadores (artigo 46).

A) Voluntaria. Todos os asalariados con contrato indefinido na fundación poderán solicitar unha excedencia na que a duración non pode ser inferior a catro meses nin superior a cinco anos. Esta excedencia entenderase sempre concedida sen dereito a percibir retribución ningunha e sen que o período de excedencia compute para ningún efecto.

O dereito de excedencia só poderá volver ser desfrutado polo mesmo traballador ou traballadora se transcorreron tres anos desde o final da anterior excedencia.

A petición de reingreso dará lugar ao dereito a ocupar a primeira vacante de idéntica categoría que se xere, e o traballador ou traballadora conservará a súa categoría e nivel retributivo.

B) Forzosa. Pasarase á situación de excedencia forzosa, que implicará o reingreso automático no posto de traballo anterior á súa concesión, por nomeamento por cargo público (nesta designación é necesaria a publicación en diario oficial), sindical (de ámbito provincial ou superior) ou político (de ámbito provincial e neste caso requírense procesos electorais regulamentados por lei).

C) Especial. Por solicitude do traballador ou traballadora, e cos mesmos efectos da excedencia forzosa, segundo o regula o ET, artigo 46.3º, e disposición adicional 14ª; Real decreto 1251/2001, disposición adicional 3ª; e LXSS, artigo 180.

A notificación, de cesaren as causas que motivaron a concesión da excedencia forzosa, deberá realizala o traballador ou traballadora á fundación dentro dos trinta días seguintes a que se dea esta circunstancia. De non se producir esta notificación, a fundación declarará o traballador ou traballadora en situación de excedencia voluntaria de acordo co parágrafo anterior.

CAPÍTULO VI RETRIBUCIÓN

Artigo 22º.-*Retribucións.*

Os traballadores ou traballadoras serán retribuídos por todos ou algún dos seguintes conceptos: salario

por categoría, complemento de posto e compensación por xornadas ou tarefas especiais.

O salario correspondente á categoría de formador e formadora determinarao Forem Galicia ou a convocatoria e resolución da axuda correspondente, en función do valor da hora lectiva efectiva determinado para cada programación. Para estes efectos, os orzamentos dos cursos serán os que recollan e marquen ese prezo por hora lectiva, e no contrato fixarase o total de retribucións que se aboará polo servizo contratado, no cal se incluírán todos os conceptos salariais.

O salario mensual dos traballadores e traballadoras que ocupen o resto de postos de traballo virá determinado pola categoría, e será o que figura na táboa salarial que se incorpora como anexo III.

Os atrasos que poidan corresponder como consecuencia da aplicación do establecido neste convenio aboaranse antes do 15 de xuño do ano seguinte ao da adquisición do dereito.

Artigo 23º.-*Pagas extraordinarias.*

Establécense dúas pagas extraordinarias, cada unha delas correspondente a unha mensualidade de salario, no verán e no Nadal, aboables nos meses de xuño e decembro, respectivamente, entre os días 15 e 20 do mes no que comeza a aplicarse e en proporción ao tempo traballado no semestre natural inmediatamente anterior ao seu vencemento.

Para os traballadores e traballadoras do grupo V, estas pagas considéranse incluídas no mecanismo regulamentado no artigo 22 deste convenio.

Todo traballador e traballadora terá dereito, se así llo solicita por escrito á dirección da fundación, a percibir as pagas extraordinarias de forma rateada.

Artigo 24º.-*Axudas de custo.*

Cando por necesidade do servizo un traballador ou traballadora teña que se desprazar fóra do seu centro de traballo habitual, Forem aboalle os gastos que esta necesidade ocasionase.

Durante a vixencia deste convenio establécense as seguintes axudas de custo:

Quilometraxe: 0,19 €/km.

Almorzo/café: 3,15 € (* empregárase cando o aloxamento non inclúa almorzo).

Xantar: 14,70 €.

Cea: 12,60 €.

Aloxamento: 33,62 €.

As axudas actualizaranse polo IPC.

A percepción das axudas de custo por manutención non será compatible cos ingresos polo mesmo concepto ou por aqueles nos que o gasto efectivo se produza con cargo a terceiros. Estas deberán accredi-

tarse documentalmente, salvo motivo xustificado e admitido pola fundación.

Establécese, en concepto de axuda alimentaria para os traballadores e traballadoras que desenvolvan o seu traballo en horario partido, un complemento de xornada de 10,5 € por cada día efectivamente traballado nese horario para o ano 2009. Este complemento de xornada incrementarase en 0,5€ cada ano no resto do período ata acadar 12€/día xornada partida ó final do período.

Artigo 25º.-*Horas extraordinarias.*

Quedan suprimidas as horas extraordinarias, salvo as que o Estatuto dos traballadores determine como de causa de forza maior.

Artigo 26º.-*Liquidacións.*

No caso do persoal non formador, facilitaráselle ao traballador a proposta de liquidación con 3 días de antelación ao seu cesamento, salvo que a comunicación ou aviso previo o realice o traballador ou traballadora.

O traballador ou traballadora, se así o desexa, poderá estar asistido por unha persoa representante dos traballadores e traballadoras no acto de asinar a liquidación.

Unha vez que o asine o traballador ou traballadora, o recibo da liquidación producirá os efectos liberatorios que lle son propios.

Artigo 27º.-*Revisión salarial anual.*

Durante a vixencia deste convenio, o día primeiro de xaneiro de cada ano a fundación incrementará os salarios do punto I do anexo III cunha subida a conta que garanta o mantemento do poder adquisitivo. Os incrementos anuais durante a vixencia do convenio quedan establecidos da seguinte forma:

1. Incremento do 1%, a principios de ano e en concepto de adianto a conta, do IPC real resultante. Se o dato do IPC real ao final de ano resulta maior desta porcentaxe, revisaríase co pago de atrasos con efectos desde o 1 de xaneiro de cada ano. Se a porcentaxe do IPC real resulta inferior manteríase a subida do 1%.

2. Incremento lineal do 1% do salario base.

3. Incremento do 0,5% do salario base (de todas as categorías): a cantidade resultante aplicarase de xeito fixo para todas as categorías e traballadores/as (8,163€ brutos mensuais para o ano 2009).

4. Incremento do 2% adicional para a categoría de administrativo/oficial de almacén.

Artigo 28º.-*Complementos de enfermidade ou accidente.*

A fundación complementará as prestacións por IT, tanto no caso de enfermidade común como de accidente, mentres o traballador ou traballadora mantén esta situación, ata o 100% do seu salario real.

CAPÍTULO VII
GARANTÍAS SOCIAIS

Artigo 29º.-*Protección á maternidade no traballo.*

Durante o período de xestación e lactación as traballadoras poderán solicitar o cambio de posto de traballo cando a tarefa que realice poida prexudicar a saúde da nai ou do feto, sen mingua de retribución, categoría ou de dereito á reincorporación posterior ao seu posto de traballo.

Artigo 30º.-*Vixilancia da saúde.*

Todos os traballadores e traballadoras da fundación terán dereito a unha revisión médica anual, segundo os protocolos establecidos na lexislación vixente, que teña relación co posto de traballo, e faranse probas adaptadas aos factores de risco do posto de traballo. A devandita revisión incluírá a revisión xinecolóxica ou urolóxica.

Artigo 31º.-*Seguro colectivo.*

A fundación concertará unha póliza de seguro que cubra os riscos de morte, invalidez e responsabilidade civil para os traballadores e traballadoras mentres presten os seus servizos nela. A indemnización será de 24.000 euros no caso de morte, o dobre no caso de invalidez (48.000 euros) e de 150.000 euros por responsabilidade civil.

Artigo 32º.-*Anticipos de salario e préstamos.*

Os traballadores e traballadoras da fundación poderán solicitar anticipos á conta do salario por un valor de ata o 75% do neto que se vai percibir mensualmente. Nos acordos de concesión estableceranse os prazos de devolución, e asegurarse o seu reintegro completo con anterioridade ao remate, chegando o caso, do contrato.

Igualmente, poderán solicitarse préstamos. O seu réxime será idéntico ao anterior. A cantidade máxima en concepto de préstamo que poderá solicitar cada traballador e traballadora será de 1.200 € e o prazo de amortización non poderá ser superior a 20 meses.

Toda persoa asalariada poderá solicitar o anticipo de calquera das pagas extraordinarias, ata o 90% do percibible, independentemente de que se estea gozando ou non nese momento dalgún préstamo.

Artigo 33º.-*Formación.*

Establecerase un plan de formación negociado e pactado coa representación sindical que incorporará, de ser o caso, as adaptacións de xornada necesarias para a realización destes cursos e as compensacións oportunas.

Estableceranse sistemas de avaliación e control das accións formativas pactadas coa representación sindical.

Garantírase a aplicación do Acordo nacional de formación sobre permisos individuais que estea vixente.

Con independencia do plan de formación da fundación, o traballador e traballadora terá dereito á formación individual pola que se respectarán os seguintes termos:

-Permiso retribuído polo tempo imprescindible para a asistencia a exames de titulacións oficiais ou non, relacionadas coa súa promoción profesional ou persoal. Este punto valorarase cando proceda, conxuntamente coa representación sindical. En todo caso será necesario achegar documento xustificativo.

-Adaptación e/ou redución da xornada cando a organización do traballo o permita.

-Para facilitar a realización de estudos que dean lugar a titulacións recoñecidas oficialmente ou equivalentes, a fundación dotará dun fondo de bolsas de estudos que financiará ata un máximo do 50% do custo de matriculación. O seu réxime axustarase ao disposto no artigo seguinte.

-Poderanse solicitar permisos non remunerados por motivos académicos, que deberán acreditarse, e serán concedidos por un tempo non superior a un mes sempre que a organización do traballo llo permita.

Artigo 34º.-*Concesión de bolsas de estudos.*

A concesión de bolsas e a determinación da súa contía, así como o estudo das reclamacións que poidan realizar os afectados pola aplicación deste regulamento, serán funcións que desempeñará exclusivamente a CIVE. A solicitude da bolsa presentarase na CIVE cun mes de antelación ao comezo da actividade, e poden ser aceptadas se do fondo asignado para este fin quedan recursos.

A comisión reunirse a comezos do mes de outubro para estudar as solicitudes e subliñar aquelas que sexan aceptadas.

Poderán beneficiarse destas axudas todos os traballadores e traballadoras da fundación que conten cun mínimo de 9 meses de servizos na fundación.

Serán custeados os estudos seguintes: ensino medio, formación profesional, universitaria, técnica e calquera outra disciplina docente que estea recoñecida oficialmente, con preferencia no ensino público; cando este ensino sexa imposible realizalo en institucións públicas, será a comisión quen valorará a oportunidade de concesión da bolsa.

Os gastos anuais debidamente xustificados que ocasione o ensino dos traballadores e traballadoras discapacitados serán especialmente atendidos, sempre que esa condición sexa recoñecida pola Seguridade Social ou por outras institucións dedicadas especialmente a iso.

O pagamento da bolsa estará suxeito á presentación de matrícula ou documento acreditativo.

A cada materia só se lle pode conceder unha bolsa dous anos consecutivos, salvo causa xustificada de forza maior.

Artigo 35º.-Traballadores e traballadoras discapacitados.

Entenderase por traballador ou traballadora discapacitado aquelas persoas nas que as súas posibilidades de integración educativa, laboral ou social se atopan diminuídas nun grao igual ou superior ao 33%, de carácter conxénito ou non, nas súas capacidades físicas, psíquicas ou sensoriais.

A fundación terá que empregar nas novas contratacións un número de traballadores e traballadoras discapacitados non inferior ao 2% do cadro de persoal, entre os que se atopan inscritos como tales no correspondente rexistro de traballadores e traballadoras discapacitados da oficina de emprego.

Non poderán considerarse dentro da cota de reserva aqueles traballadores e traballadoras que adquiran unha discapacidade como consecuencia de accidente ou enfermidade profesional ou accidente e enfermidade común, que estiveran prestando os seus servizos para a fundación.

A fundación conservará o nivel salarial e profesional dos diminuídos que pasen a ter tal consideración despois dun accidente de traballo, enfermidade ou accidente non laboral que sobreveña despois do seu ingreso na fundación.

Nesta circunstancia a fundación estará obrigada a adaptar o posto de traballo ás novas condicións físicas, psíquicas ou sensoriais do traballador ou traballadora, en función da súa discapacidade.

Cando os equipos profesionais consideren que a adaptación non se pode levar a cabo daráselle ao traballador ou traballadora un posto de traballo compatible coa súa minusvalidez. O traballador ou traballadora poderá optar entre que se lle pague o salario que lle corresponda ao novo posto de traballo ou que se lle manteña o que en cada momento sexa asignado á categoría e posto de traballo anterior.

Para poder concorrer ás probas de acceso a prazas reservadas para discapacitados e discapacitadas acreditaranse, mediante certificado emitido polos servizos públicos competentes, as capacidades residuais laborables da persoa interesada, así como as adaptacións necesarias para a realización das probas de selección se iso fose necesario, para garantir a equidade da súa realización.

A CIVE establecerá a relación dos postos de traballo que deban destinarse preferentemente aos discapacitados e discapacitadas e os que se lles reserven con preferencia absoluta.

Os traballadores e traballadoras discapacitados poderán realizar unha xornada de traballo inferior á que se establece neste convenio por petición da persoa interesada. A súa duración adecuarase ás súas condicións físicas, psíquicas ou sensoriais e a remuneración será proporcional ao tempo de prestación dos seus servizos.

A fundación procurará a adecuación progresiva dos locais de Forem Galicia ás peculiaridades destes traballadores e traballadoras, para o que eliminará as barreiras arquitectónicas. Os novos locais dos que se vaia dotando a fundación observarán as medidas arquitectónicas, no acceso e na disposición interior dos espazos, que permitan o desenvolvemento autónomo dos traballadores e traballadoras discapacitados.

CAPÍTULO VIII DEREITOS SINDICAIS

Ambas as partes están de acordo en que os traballadores e traballadoras deben gozar dos dereitos sindicais da maneira máis ampla posible e de conformidade coa lexislación vixente.

Artigo 36º.-Representantes sindicais.

Os e as representantes sindicais serán elixidos conforme a lexislación vixente.

Os e as representantes elixidos e que cesen a súa relación laboral coa fundación seguirán sendo representantes legais na nova contratación, sempre que non fosen substituídos polos suplentes correspondentes.

Artigo 37º.-Delegados e delegadas de persoal.

Cada un dos delegados e delegadas de persoal dispoñerán dun crédito de horas mensuais retribuído para o exercicio das súas funcións de representación, que será superior en cinco horas ao establecido no ET.

As horas sindicais legalmente establecidas poderán ser acumuladas entre os membros do comité de empresa, delegados de persoal e delegados sindicais, logo da negociación coa dirección, para garantir a cobertura dos postos de traballo.

Os traballadores e traballadoras terán dereito a tempos retribuídos para a realización de asembleas en tempo de traballo, tras a súa comunicación previa á fundación, ata un máximo de 16 horas anuais e co límite de catro diarias.

A fundación informará os e as representantes dos traballadores e traballadoras da actividade e a xestión en todos os ámbitos. Para iso terán acceso á memoria de contas da fundación e ao organigrama de persoal.

Cando teñan lugar eleccións sindicais na fundación, consideraranse elixibles, segundo este convenio, todos aqueles traballadores e traballadoras maiores de dezaioito anos cunha antigüidade na empresa que sexa como mínimo de tres meses.

Os membros dos comités e os delegados de persoal serán informados de todas as sancións ou amoestacións impostas, independentemente do seu grao, anteriormente a facelas efectivas. No caso de sanción grave e moi grave, será preceptivo abrir expediente contradictorio, independentemente de que o

traballador ou traballadora sexa ou non representante dos traballadores e traballadoras.

Saúde laboral.-Nomearanse delegados de prevención en todos os centros, aos que lles corresponderá a vixilancia das normativas de saúde laboral, así como o establecemento de plans preventivos de saúde laboral. Estes delegados e delegadas dispoñerán de crédito horario suficiente para desenvolver as funcións asignadas e terán posibilidade de acceder ás accións formativas relacionadas coa súa función.

Artigo 38º.-*Participación sindical na fundación.*

En aplicación deste convenio recoñécese o dereito dos traballadores e traballadoras á participación na xestión da fundación. Ambas as partes establecerán as condicións e órganos de goberno nos que se produce esta participación.

CAPÍTULO IX FALTAS E SANCIONS

Artigo 39º.-*Faltas dos traballadores e traballadoras.*

Considéranse faltas as accións ou omisións que supoñan incumprimento ou quebrantamento dos deberes laborables establecidos polas disposicións legais vixentes.

As faltas clasificaranse en leves, graves e moi graves en consideración á súa importancia, transcendencia e prexuízo.

Artigo 40º.-*Faltas leves.*

Teñen a consideración de faltas leves as seguintes:

-De dúas a catro faltas de puntualidade na asistencia ao traballo sen causa xustificada, nun período de trinta días naturais. Para estes efectos tomaranse en conta os requisitos de flexibilidade horaria que se acorden.

-Non notificar no prazo de tres días a baixa por IT, salvo que se demostre a imposibilidade de facelo.

-Abandono inxustificable do posto de traballo.

-Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

-Neglixencia non grave no traballo.

-Desobediencia leve a un superior.

-Descoido na conservación de locais, materiais e/ou documentos da fundación.

-A neglixencia ou atraso inxustificable na entrega de cualificacións ou informes requiridos respecto da actividade docente que estea desenvolvendo.

-A non asistencia a un curso de carácter obrigado.

Artigo 41º.-*Faltas graves.*

Son faltas graves as seguintes:

-Máis de catro faltas de puntualidade non xustificadas nun período de trinta días naturais.

-Falta de dous días ao traballo sen xustificación nun período dun mes.

-Simular a presenza doutro traballador ou traballadora valéndose da súa sinatura, ficha ou tarxeta de control.

-A simulación de enfermidade ou accidente.

-A neglixencia no traballo que afecte negativamente a marcha do servizo.

-Furto ou roubo a traballadores ou alumnos da fundación, ou á propia fundación.

-As actuacións discriminatorias por razóns de raza, sexo, relixión, lingua, opinión ou calquera outra de índole persoal ou social respecto dos alumnos ou doutros traballadores e traballadoras da fundación.

-Dar por concluída algunha clase sen causa xustificada antes da hora de terminación, ata dúas veces en trinta días.

-Non controlar a asistencia e disciplina dos alumnos.

-A utilización de ferramentas, útiles, maquinaria e, en xeral, de recursos da empresa para fins particulares ou usos alleos sen o oportuno permiso, aínda que se produzan fóra da xornada laboral.

-A realización de traballos que impliquen competencia desleal á fundación, aínda que teñan lugar fóra da xornada laboral.

-A reincidencia en falta leve, dentro dun trimestre e sempre que a falta fose sancionada por escrito.

Artigo 42º.-*Faltas moi graves.*

Son faltas moi graves:

-A indisciplina ou desobediencia no traballo.

-Abuso de confianza ou deslealdade nas xestións encomendadas, incluído o uso indebido de información.

-Máis de sete faltas de puntualidade non xustificadas nun período de trinta días naturais, máis de quince en cento oitenta días e máis de vinte e cinco nun período dun ano.

-Faltar ao traballo tres días sen causa xustificada durante un período dun mes.

-A embriaguez habitual e/ou toxicomanía, cando repercute negativamente no traballo, salvo o disposto no artigo 20.

-Os malos tratos de palabra ou de obra aos subordinados e subordinadas, compañeiros e compañeiras ou superiores, no marco da relación laboral e/ou o acoso sexual.

-A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo.

-A utilización ou difusión indebias dos datos de carácter persoal dos que se teña coñecemento ou acceso a través do traballo na fundación.

-A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre.

Artigo 43º.-*Sancións.*

As sancións que proceda impoñer en cada caso polas faltas cometidas serán as seguintes:

Por faltas leves:

-Amoestación verbal.

-Amoestación por escrito.

Por faltas graves:

-Suspensión de emprego e soldo de 1 a 15 días.

Por faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo de 15 días a 2 meses.

-Despedimento.

Artigo 44º.-*Prescrición.*

As faltas respecto aos traballadores e traballadoras prescribirán:

-As faltas leves aos 10 días.

-As faltas graves aos 20 días.

-As moi graves aos 60 días.

O prazo de prescrición iníciase desde o momento en que a fundación ten coñecemento da falta cometida e, en todo caso, aos seis meses de cometerse.

Todas as faltas comunicaráselle por escrito ao interesado e ao seu representante legal, logo da apertura dun expediente contradictorio que interrompe a prescrición.

ANEXO I

Categorías profesionais

* Grupo V. Persoal formador.

É a categoría correspondente ao desempeño do posto de traballo da área funcional de formación que, de acordo coas instrucións recibidas, con responsabilidade e iniciativa, e sendo responsable do bo uso que se faga dos equipos, máquinas e ferramentas da súa aula ou obradoiro durante o tempo que se impartan os cursos, desenvolve as seguintes funcións:

-Preparación e realización da selección do alumnado.

-Impartición das horas lectivas do curso.

-Preparación das clases teóricas e prácticas para acadar o nivel de calidade exixido por Forem Galicia.

-Elaboración de material didáctico complementario para o alumnado que sexa necesario, e entrega deste debidamente clasificado a Forem Galicia.

-Asistir a cantas reunións sexan convocados por Forem Galicia.

-Facer os controis e avaliacións oportunos ao alumnado para coñecer o aproveitamento da acción formativa, e entregarlle o seu resultado a Forem Galicia.

-Recoller, cubrir, escanear, custodiar e entregar a documentación administrativa que corresponda.

-Confecionar unha memoria detallada do curso.

-Colaborar na orientación ao alumnado e procurar a inserción laboral do alumnado desempregado.

-Inventariar, ordenar e embalar adecuadamente os equipos e materiais ao remate da acción formativa.

-Introducir na páxina web de Forem Galicia todos aqueles datos e documentación que se indique na súa instrución técnica.

* Grupo IV. Persoal auxiliar.

É a categoría correspondente ao desempeño do posto de traballo nas diferentes áreas funcionais que, baixo a dirección e coordinación dun superior xerárquico, e con formación básica obrigatoria ou equivalente, desenvolve tarefas básicas como:

-Introdución de datos en aplicacións informáticas.

-Mecanización de documentos.

-Preparación básica de pedidos (empaquetado e envío).

-Ordenamento do almacén.

* Grupo III. Oficiais administrativos e de almacén.

Oficial administrativo:

É a categoría correspondente ao desempeño do posto de traballo nas diferentes áreas funcionais que, baixo a dirección e coordinación dun superior xerárquico, con formación acreditada de técnico de formación profesional ou equivalente, e con experiencia profesional contrastada, desenvolve con autonomía e iniciativa tarefas e procedementos de carácter administrativo no marco de procedementos preestablecidos como:

-Realización, recepción e derivación, de ser o caso, de comunicacións telefónicas.

-Atención, información e derivación, de ser o caso, do público.

-Recepción, rexistro e envío de correspondencia.

-Recepción, revisión, escaneo, clasificación e arquivo de documentación.

-Manexo de aplicacións informáticas (propia e estándar).

-Mecanización de documentos.

-Realización de operacións de cálculo non complexo.

-Seguimento e control de procedementos administrativos.

-Elaboración de informes.

-Desenvolvemento de obrigas profesionais especializadas do posto de traballo correspondente: levar libros de contas, redacción de correspondencia con iniciativa propia, cobros e pagamentos sen sinatura, facturas e cálculo delas.

Oficial de 1ª de almacén:

É a categoría correspondente ao desempeño do posto de traballo que, baixo a dirección e coordinación dun superior xerárquico, con formación acreditada de técnico de formación profesional ou equivalente, e con experiencia profesional contrastada, desenvolve con autonomía e iniciativa tarefas e procedementos da xestión do almacén loxístico de Forem Galicia:

Recibirá os pedidos, establecerá a conformidade da mercadoría recepcionada ou subministrada e comprobará a conformidade daquela con respecto ás normas. No seu caso reclamará a entrega de mercadorías atrasadas. Clasificará, distribuirá e despachará os materiais en función das instrucións recibidas e terá ao día o inventario permanente utilizando os medios materiais e sistemas informáticos de que dispoña.

Realizará principalmente entre outras funcións:

-Envío de pedidos a provedores habituais homologados no sistema.

-Contraste de albarás de recepción e envío.

-Preparación de albarás e notas de cargo internas.

-Preparación de pedidos para envío ás diferentes accións formativas.

-Organización de almacén e descartes.

-Codificación de produtos para catálogo mestre definitivo.

-Limpezas e preparación de equipos.

-Revisión e inventario periódico de talleres, aulas e oficinas: detección de desaparicións, mantemento preventivo...

-Elaboración de informes.

* Grupo II. Responsable de centro e de loxística.

Responsable de centro:

É a categoría correspondente ao desempeño dos postos de traballo nas diferentes áreas funcionais e que, baixo a dirección e coordinación dun superior xerárquico, con formación acreditada mínima de grao medio universitario ou equivalente, ou unha experiencia profesional de nivel superior contrastada, desenvolve con autonomía, iniciativa e responsa-

bilidade funcións de xestión técnica e/ou administrativa de alto nivel como:

-Realizar tarefas de intermediación entre a dirección e os representantes dos titulares dos plans nas diferentes comarcas.

-Proporcionar información aos usuarios.

-Establecemento das medidas necesarias para facer da fundación un referente social na zona, que posibilite a captación do alumnado imprescindible para o desenvolvemento da actividade.

-Seguimento da xestión da actividade formativa desenvolvida e a súa adecuación ás directrices marcadas.

-Coordinación, organización e supervisión da actividade da fundación dependente do centro de xestión.

-Intermediar na resolución de conflitos e incidencias nos cursos xunto co técnico asignado á acción formativa.

-Organización e coordinación do equipo de centro para a xestión dos proxectos asignados ao centro.

-Comunicación da política da organización ao equipo de centro.

-Planificación de proxectos para o centro.

-Propostas de mellora do centro e homologación de especialidades.

-Xestión da loxística interna que posibilite o mantemento e axeitado funcionamento do centro e dos cursos que nel se realicen.

-Control da caixa do centro.

-Xestión documental (revisión, reclamación, escaneo, arquivo) da documentación do centro.

-Coordinación e/ou dirección dos proxectos que se lle encomenden ao centro.

-Representación fundacional desde o punto de vista técnico nos ámbitos que lle asigne a dirección.

-Realizar informes técnicos.

Responsable de loxística:

É a categoría correspondente ao desempeño dos postos de traballo nas diferentes áreas funcionais e que, baixo a dirección e coordinación dun superior xerárquico, con formación acreditada mínima de grao medio universitario ou equivalente, ou unha experiencia profesional de nivel superior contrastada, desenvolve, con autonomía, iniciativa e responsabilidade, funcións de xestión técnica e/ou administrativa de alto nivel como:

-Axuste de pedidos e partidas (negociación interna sobre orzamento base).

-Negociación con provedores non formativos (compras e alugueres).

-Priorización de pagamentos para administración (información a provedores).

-Xestión de reparacións e garantías de equipos con SAT autorizados.

-Realización de pedidos e xestión de devolucións a provedores.

-Tramitación dos pedidos dos técnicos de formación (mediante ferramentas informáticas).

-Seguimento e resolución das incidencias xeradas.

-Temporalización de envíos e outras tarefas.

-Organización e control dos inventarios, e a súa actualización.

-Confeción, mantemento e actualización do catálogo de produtos.

-Coordinación do equipo de traballo.

-Colaborar na simplificación e coherencia dos métodos de traballo.

-Control de documentación.

-Determinación de compras por volume necesarias. Coordinación con administración das imputacións.

-Elaboración de informes.

* Grupo I. Persoal técnico.

Técnico medio:

É a categoría correspondente ao desempeño dos postos de traballo nas diferentes áreas funcionais e que, baixo a dirección e coordinación dun superior xerárquico, con formación acreditada mínima de grao medio universitario ou equivalente, ou unha experiencia profesional de nivel medio contrastada, desenvolve, con autonomía, iniciativa e responsabilidade, funcións de xestión técnica e/ou administrativa de alto nivel como:

-Xestión e disposición dos recursos ambientais, materiais, informativos e profesionais asignados aos plans formativos, coa correspondente proposta de planificación.

-Colaboración no deseño de proxectos de investigación, elaboración de materiais e/ou plans de formación.

-Xestión da documentación (revisión, reclamación, escaneo, arquivo) propia da súa área.

-Seguimento e resolución das incidencias xeradas no proceso dos diferentes proxectos.

-Coordinación e/ou dirección dos proxectos que se lle encomenden.

-Representación fundacional desde o punto de vista técnico nos ámbitos que lle asigne a dirección.

-Coordinación e dirección do persoal ao seu cargo.

-Elaboración de informes.

Desenvolvemento de obrigas profesionais especializadas do posto de traballo correspondente como:

-Elaboración de orzamentos por accións e/ou plans formativos.

-Xestión e seguimento orzamentario e/ou administrativo.

-Xestión financeira e contable.

-Xestión de persoal.

-Xestión do sistema de calidade da fundación.

-Colaboración na xustificación económica.

-Realizar as comunicacións dos plans formativos mediante as aplicacións de xestión correspondentes.

Técnico de orientación:

É a categoría correspondente ao desempeño dos postos de traballo na área funcional de orientación que, baixo a dirección e coordinación dun superior xerárquico, con formación acreditada mínima de grao medio universitario ou equivalente, ou unha experiencia profesional de nivel medio contrastada, desenvolve, con autonomía, iniciativa e responsabilidade, funcións de orientación laboral e xestión técnica de alto nivel como:

-Realización de sesións de orientación laboral personalizada.

-Proporcionarlles información e asesoramento especializado ós usuarios dos centros Forem.

-Xestionar ofertas e demandas de emprego, realizar intermediación laboral e todas aquelas tarefas que se establezan vinculadas aos proxectos de orientación laboral e profesional.

-Como persoal integrante do equipo de centro, colaborar na xestión e desenvolvemento da formación do centro.

-Recoller, revisar, escanear, arquivar e custodiar documentación propia do seu posto.

-Representación fundacional desde o punto de vista técnico nos ámbitos que lle asigne a dirección.

-Realizar informes técnicos.

Técnico superior:

É a categoría correspondente ao desempeño dos postos de traballo que exixen a posesión dunha titulación universitaria de nivel superior específica ou unha experiencia profesional de nivel superior contrastada e que desenvolve, con autonomía, iniciativa e responsabilidade, funcións de xestión técnica como:

-Xestión e disposición dos recursos ambientais, materiais, informativos e profesionais asignados aos plans formativos, coa correspondente proposta de planificación.

-Asesoramento técnico e relacións coas organizacións clientas.

-Coordinación e/ou dirección dos proxectos que se lle encomenden.

-Representación fundacional desde o punto de vista técnico nos ámbitos que lle asigne a dirección.

-Coordinación e/ou dirección do persoal ao seu cargo.

-Elaboración de informes.

-Xestión documental (revisión, reclamación, escaneo, arquivo).

Desenvolvemento de obrigas profesionais especializadas do posto de traballo correspondente como:

-Deseño de proxectos de investigación, elaboración de materiais e/ou plans de formación.

-Xestión técnica e coordinación das diferentes accións formativas dentro da especialidade asignada.

-Valoración técnica e selección de docentes e provedores de servizos de formación.

-Intermediación na resolución de conflitos e incidencias nos cursos.

-Deseño de sistemas de avaliación.

-Elaboración de orzamentos por accións e/ou administrativos.

-Xestión e seguimento orzamentario e/ou administrativo.

-Xustificación de proxectos.

-Elaboración dos informes de contas.

-Apoio nas auditorías contables.

-Tramitación e control de xestión laboral.

-Desenvolvemento de software interno e para terceiros.

-Seguimento e control de procesos clave e soporte da fundación.

-Desenvolvemento dos contidos específicos correspondentes á súa titulación profesional.

ANEXO II

Características do contrato de traballo fixo-descontinuo

-Posto de traballo/categoría profesional: formador.

-Ámbito: supraprovincial. Galicia Norte/Galicia Sur. Radio 125 km (inclúe como mínimo dous centros Forem).

-Centro de traballo: centro Forem máis próximo ao domicilio do traballador.

-Especialidade formativa: familias profesionais Incual. Os docentes estarán asignados a unha ou máis familias profesionais nas cualificacións para as que cumpran o perfil e sempre que sexa aceptado polo decisor do plan.

-Salario: salario base de 91,39 € brutos diarios, incluídos todos os conceptos salariais. En función do plan e da normativa de referencia poderase complementar, segundo o artigo 22 deste convenio.

-Forma de chamamento: escrita rexistro no SPE. O chamamento realizarase con 10 días de antelación, como mínimo, ao inicio da actividade mediante carta certificada con xustificante de recepción. Nesta comunicación reflectirase a data da súa incorporación. O traballador chamado deberá responder no prazo máximo de 6 días naturais desde que recolle o xustificante de recepción a través do mesmo procedemento ou ben presentándose en Forem SSCC (área administración). O incumprimento por parte do traballador, sen causa xustificada, de tal formalidade implicará a súa renuncia ao posto de traballo.

-Orde de chamamento: determinación da clasificación (antigüidade).

-Tipo de xornada: tempo completo, en cumprimento do artigo 15.8º do ET.

-Permuta: contéplase a posibilidade de permutación con outro docente no chamamento a un curso para o que cumpra o perfil, dentro do ámbito recollido en contrato, por mutuo acordo entre as partes.

-Determinación da duración da actividade anual: determinación do número de horas ao ano: garántese un mínimo de 300 horas anuais. Poderán realizarse horas complementarias por pacto co traballador, no momento da formalización do contrato ou mediante pacto posterior formalizado por escrito.

Tales horas complementarias distribuiráase ao empresario segundo as necesidades da empresa. O traballador deberá coñecer o día e hora de realización das horas complementarias cun aviso previo de sete días.

Este complemento de horas sería renovable anualmente e o traballador podería deixalo sen efecto se o denuncia, unha vez que se cumpra un ano desde a súa sinatura. Deberase notificar a denuncia cunha antelación de tres meses; no caso contrario, entenderase prorrogado por un novo período anual.

-Non incorporación ao chamamento.

No suposto de que o traballador fixo-descontinuo decidise non incorporarse ao chamamento, entenderase como baixa voluntaria e quedará extinguido sen máis trámite o seu contrato de traballo e, polo tanto, a relación laboral coa fundación.

A consideración de fixo-descontinuo non se perderá nos supostos de exercicio de cargo público, ausencia por maternidade, incapacidade temporal e polo mutuo acordo das partes:

1. Sempre que a selección do alumnado lle corresponda ao formador ou formadora, a relación laboral comezará o día da selección, suspenderase despois da primeira, segunda ou sucesivas seleccións e continuará dous días antes do inicio do curso.

2. Cando a distancia desde o centro Forem onde se vaia impartir un curso ao centro de traballo Forem do traballador sexa maior de 125 km.

3. Así como os demais supostos de suspensión de contrato de traballo previstos legalmente.

4. Se o obxecto do chamamento (impartición dun curso) quedase aprazado ou se suspendese por causas alleas a Forem Galicia, a chamada quedará sen efecto.

ANEXO III Retribucións

1. De conformidade co disposto no artigo 8 establécense para o ano 2009 as seguintes retribucións:

-Técnico/a superior: 1.985,27€.

-Responsable de centro: 1.832,51€.

-Responsable de loxística: 1.832,51€.

-Técnico/a: 1.755,38€.

-Técnico/a de orientación: 1.611,92€.

-Administrativo/a: 1.193,61€.

-Oficial de 1ª de almacén: 1.193,61€.

-Persoal auxiliar: 1.075,00€.

As retribucións revisaranse anualmente en función do artigo 27 deste convenio.

2. Nos distintos ámbitos de xestión determinaranse os complementos de posto que se acorden. Con independencia da categoría, poderanse establecer complementos por maior responsabilidade derivados da asunción de funcións que estas levan consigo.

3. Para o persoal da categoría de formador e formadora, o salario será o que resulte de multiplicar o prezo por hora lectiva aprobado na resolución do plan correspondente, deducidos os custos empresariais.

A retribución correspondente polo total do servizo será a que figure no contrato do formador, e incluírá todos os conceptos salariais. No caso daquelas programacións que esixan unha selección previa do alumnado e esta estea asignada ao formador, o día de selección retribuirase a razón de salario mínimo interprofesional.

Asinado: Francisco Javier Montero Dongil, Luis Ignacio Madariaga López, María Luisa Estalote Suárez, Esperanza Casado Andrés, Mª José Díaz de Pablo, Ramón López Cazorla, Beatriz Rodríguez García, Alberto Conde Rodríguez e Lourdes Fernández Cal.

Resolución do 1 de marzo de 2010, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da empresa Gadisven, S.A.

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito autonómico de empresa *Gadisven, S.A.* (código do convenio: 8201032), que se subscribiu, con data do 12 de novembro de 2009, entre a representación empresarial e os representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

A Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do referido convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral, con notificación á comisión negociadora.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 1 de marzo de 2010.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director xeral de Relacións Laborais

CAPÍTULO I

ÁMBITO, VIXENCIA, DURACIÓN E DEREITO SUPLETORIO

Establécese por primeira vez un convenio colectivo adaptado ao obxecto, natureza e circunstancias de *Gadisven, S.A.*, e con el preténdese dar certeza, seguridade e transparencia na xestión a todas as partes desde agora e para o sucesivo. Polo tanto, a vontade dos asinantes é establecer con el a base normativa fundamental que debe regular as relacións laborais na empresa, resultando esta do consenso, do pacto e de mutuo e construtivo entendemento.

Artigo 1º.-*Ámbito persoal, funcional e territorial.*

Este convenio colectivo regulará todas as relacións sociolaborais establecidas entre *Gadisven, S.A.*, e os seus empregados, entendéndose como tales a totalidade dos empregados que a empresa ten distribuídos en toda a Comunidade Autónoma de Galicia e que poidan estar actualmente traballando ou que se incorporen durante a vixencia do convenio.

Artigo 2º.-*Vixencia.*

Este convenio colectivo asínase por un período de 3 anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2009 ao 31