



IV CONVENIO COLECTIVO FOREM-ANDALUCIA

AÑOS 2005-2008

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo regulará las relaciones de trabajo entre la Fundación Formación y Empleo de Andalucía y los/as trabajadores/as que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de ésta, así como a todo/a trabajador/a que pase a formar parte del personal con posterioridad a la firma del presente acuerdo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación el Personal de Dirección de la Fundación, que se concreta en el Gerente, Coordinadores/as Provinciales y Responsables de Área.

Artículo 2. Vigencia.

El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de julio de 2005 hasta el 31 de diciembre del 2008, entendiéndose prorrogado tácitamente un año más, si al menos con un mes de antelación al día de su vencimiento no es denunciado por alguna de las partes.

Artículo 3. Comisión Paritaria.

En un período no superior a 30 días, a partir de la firma del presente acuerdo, se designaran sus miembros y normas de funcionamiento.

Se fija como sede de la Comisión Paritaria los locales de la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía sitos en C/ Trajano, 1-7.ª planta.

Esta Comisión estará formada por 8 miembros:

- 4 miembros en representación de la Fundación.

- 4 miembros en representación de los/as trabajadores/as.

Esta se dotará de un Presidente ajeno a la misma, que lo asignará la Federación





de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía.

Todos los miembros tendrán voz y voto, salvo el Presidente que sólo tendrá • voz. A este se le otorgan funciones de mediación, consistentes en hacer propuestas, a las que se le tendrá que responder razonablemente.

Las competencias de la Comisión Paritaria serán:

- Interpretación del Convenio.
- Aplicación efectiva del cómputo anual de horas.
- Fijación de jornada de trabajo en cada uno de los centros.

La representación Provincial podrá • delegar a la Comisión Paritaria la solución de los temas de ámbito provincial que estimen oportunos.

En el caso de no alcanzarse acuerdo en la Comisión Paritaria en las tres cuestiones antes señaladas, cualquiera de las partes podrá • iniciar cualquiera de los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía (SERCLA).

Artículo 4. Participación y organización del trabajo.

Las modificaciones que se produzcan tanto en los sistemas de trabajo, como en la asignación de puestos de trabajo se harán previa negociación con la representación de los/as trabajadores/as. En las provincias donde no haya representación de los/as trabajadores/as la Federación de Enseñanza lo designará. En el supuesto que no se alcance acuerdo, la organización del trabajo será facultad de los 'órganos de dirección de la Fundación.

Artículo 5. Contratación.

Las contrataciones de trabajadores/as se ajustarán a las normas legales generales sobre las contrataciones y a las específicas que figuren en el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos.





Debido a la naturaleza de la actividad de la Fundación, ejecución de Planes o Programas Formativos y Orientación Profesional, específicos y concretados en el tiempo, las contrataciones por obra o servicio determinado serán las que se utilicen preferentemente.

La obra o servicio objeto de las contrataciones de los trabajadores/as, ser• el desempeño de las tareas propias de las diferentes categorías profesionales dentro de la ejecución de los Planes o Programas Formativos.

La ejecución, objeto de la contratación de los/as monitores/as, coincidir• con el inicio y finalización del curso o módulo de curso. En el caso del resto del personal docente, se iniciar• con la divulgación y captación de alumnos, y finalizar• con la terminación del último curso del Plan o Programa Formativo en cuestión, que se esté impartiendo en la provincia a la que pertenezca.

En el caso del Personal no Docente, la ejecución se iniciar• con la preparación de la solicitud del Plan o Programa Formativo; y finalizar• con la justificación contable del Plan o Programa Formativo al Ente que lo subvenciona. Dentro de dicho período de tiempo podrán ser objeto de contratación por obras y servicios cada una o varias de las distintas tareas que el Plan conlleva.

Se dará la posibilidad de que un/una trabajador/a sea contratado por obra o servicio determinado para la intervención en la ejecución de más de un Plan o Programa Formativo, en este caso podrá• también ocurrir, que dichas intervenciones en la ejecución de diferentes Planes o Programas se solapen en el tiempo.

En estos casos se efectuar• las ampliaciones o reducciones del objeto de las obras o servicios que correspondan. En caso de tratarse de reducciones del objeto por terminación de un programa, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre, se efectuar• la liquidación de la indemnización que proporcionalmente corresponda, en atención al artículo 49.1.C del Estatuto de los Trabajadores.

Por la Comisión Paritaria de interpretación del presente convenio se realizar• en el plazo de 6 meses, desde la fecha de publicación del convenio en el BOJA, un estudio sobre posibles sistemas que permitan una mejora en materia de estabilidad del personal de gestión de programas que sea compatible con el principio de causalidad en la contratación.





Selección del Personal:

1. La contratación del personal técnico, administrativo y operario se realizará, mediante bolsa en la que se baremará a los integrantes de la misma utilizando los siguientes criterios:

a) Requisitos mínimos.

Titulación mínima y/o requerida por la Entidad subvencionante.

Si el puesto a cubrir permitiese titulaciones de diferentes niveles formativos se entraría a puntuar las mismas.

b) Requisitos complementarios:

1. Otra titulación relacionada con el puesto de trabajo.

- 0,05 puntos cada 100 horas de formación. Máximo: 2 puntos.

2. Experiencia profesional en el puesto, en FOREM-A.

- 0,10 puntos cada 6 meses. Máximo: 3 puntos.

3. Experiencia profesional en el puesto, en otra entidad.

- 0,05 puntos cada 6 meses. Máximo: 2 puntos.

4. Experiencia profesional relacionada con el puesto, en FOREM-A.

- 0,05 puntos cada 6 meses. Máximo: 2 puntos.

5. Experiencia profesional relacionada con el puesto, en otra Entidad.

- 0,02 puntos cada 6 meses. Máximo: 1 punto.

En el caso de que dos o más candidatos/as obtuvieran la misma puntuación en el





cómputo global, el baremo de experiencia profesional en el puesto en FOREM-A no tendrá• puntuación máxima.

2. La contratación de los formadores se realizar•, mediante bolsa en la que se baremar• a los integrantes de la misma utilizando los siguientes criterios:

a) Requisitos mínimos:

1. Titulación y requisitos exigidos por la Entidad subvencionante.

2. Capacitación docente cursada en FOREM-A u otra Entidad:

- 0,25 puntos cada 100 horas. Máximo: 1 punto.

3. Informe positivo del Equipo Psico-pedagógico de FOREM-A:

- 1 punto: Aspecto administrativo.

- 1 punto: Presupuestos-materiales.

- 1 punto: Documentación pedagógica.

- 1 punto: Impartición de cursos/metodología didáctica.

Máximo: 4 puntos.

b) Requisitos complementarios:

4. Experiencia profesional en la especialidad a impartir.

- 0,10 puntos cada 6 meses. Máximo: 2 puntos.

5. Experiencia docente en FOREM-A.





- 0,05 puntos cada 100 horas. Máximo: 2,5 puntos.

6. Experiencia docente acreditada fuera de FOREM-A.

- 0,05 puntos cada 100 horas. Máximo: 0,5 puntos.

El informe del Equipo Psicó-pedagógico no será requisito mínimo para aquellos/as monitores/as que trabajen por primera vez para FOREM-A.

En el caso de que dos o más candidatos/as obtuvieran la misma puntuación en el cómputo global, el baremo de experiencia profesional en el puesto en FOREM-A no tendrá puntuación máxima.

El resultado de la baremación será comunicado para consulta a la representación de los/as trabajadores/as.

Cuando la Programación a ejecutar obedezca a contrato con un tercero y en dicho contrato se establezca compromisos o normas de contratación específicas para esa Programación, tales prescripciones contractuales primarán sobre las antes descritas con carácter general.

Artículo 6. Jornada.

Se establece una jornada anual para los años de vigencia del convenio de:

- 1.625 horas año 2005.

- 1.621 horas año 2006.

- 1.617 horas año 2007.

- 1.613 horas año 2008.

El calendario laboral, los turnos de trabajos, y horarios de entrada y salida serán acordados a nivel provincial entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as de la provincia de que se trate.





Los horarios de trabajo diarios serán:

a) A jornada partida de 8 horas, de lunes a jueves, en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre. Salvo los días de las semanas en las que estén encuadrados el 1 de junio y el 30 de septiembre como laborable en la empresa, que pasarán a ser a jornada intensiva de 7 horas, preferentemente por la mañana, salvo que por necesidades de volumen de la actividad formativa se requiera la realización de esta jornada por la tarde. En tal caso se utilizará por la tarde el personal imprescindible, previa puesta en conocimiento a la representación del personal del centro afectado.

b) A jornada intensiva de 7 horas, de lunes a jueves, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y todos los viernes de año. Preferentemente por la mañana, salvo que por necesidades de volumen de la actividad formativa se requiera la realización de esta jornada por la tarde. En tal caso se utilizará por la tarde el personal imprescindible, previa puesta en conocimiento a la representación del personal del centro afectado.

Se establece un período de descanso retribuido de 20 minutos.

En todos aquellos supuestos en los que por motivos de organización se tengan que prestar servicios superando la jornada anteriormente citada se le compensará al trabajador/a con el mismo tiempo de descanso más el 50% de la jornada extraordinaria realizada.

Artículo 7. Vacaciones.

A) Todos los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán un mes de vacaciones. Su disfrute se concretará adecuándose a los niveles de ejecución de la actividad de cada provincia, atendiendo al siguiente orden de prioridad:

1. Agosto.
2. Julio.
3. Junio.
4. Otros.





B) Cuando el/la trabajador/a cause baja por enfermedad grave, hospitalización o maternidad durante el disfrute de sus vacaciones anuales se dejará de computar dichas vacaciones durante el tiempo que dure la baja, volviéndose a reanudar su cómputo una vez se obtenga el alta médica.

C) Los/as trabajadores/as que en la fecha determinada para las vacaciones anuales, no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio que preste durante el año natural en curso.

D) Los/as trabajadores/as que cesen por cualquier motivo, en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

E) En Navidad el personal disfrutará de una semana de vacaciones, que se hará coincidir en dos turnos rotativos, el primero en la última semana de diciembre y el segundo en la primera semana de enero, estos turnos se establecerán por mutuo acuerdo entre los/as representantes del personal y la Dirección de FOREM-A.

Artículo 8. Permisos retribuidos.

Todos/as los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a permisos retribuidos justificándolos con los documentos necesarios en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante.

- Por maternidad una hora diaria que podrá dividirse en dos medias horas para alimentación del hijo, durante los doce meses posteriores a su nacimiento, pudiéndolo tomar al inicio o al final de la jornada, o acumularse en días completos.

Aquella que lo prefiera, podrá sustituir dichas horas por sumar al final de la baja por maternidad un mes más de descanso.

- Por matrimonio o convivencia 19 días naturales. Corresponder a las distintas comisiones de interpretación del presente convenio el estudio de la efectividad de dicha convivencia.

- Por matrimonio de hijo, 2 días.

- Por matrimonio de padres o hermanos, 1 día, el de la celebración del acto.



- Por asuntos propios 4 días.
- Por nacimiento o adopción de hijos, 3 días naturales.
- Por enfermedad grave o fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales.
- Por hospitalización de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días. Estos días se podrán utilizar de forma alterna.
- Por enfermedad grave o fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.
- Por intervención quirúrgica de los familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día de la operación.
- Por fallecimiento de familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad, 1 día.
- En los supuestos de fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, y si éstos originan desplazamiento, los días señalados se ampliarán en 2 más.
- Por traslado de domicilio, 2 días naturales.
- Por asistencia al médico, debiendo hacerse uso del tiempo estrictamente necesario.
- 24 horas anuales, para acompañar a asistencia médica a hijo menor de 14 años.
- Para la asistencia a las clases de preparación al parto el tiempo estrictamente necesario, aportando los correspondientes partes de asistencias.

Artículo 9. Permisos sin sueldos y excedencias.

A) Previa solicitud con 10 días de antelación, cualquier trabajador/a tendrá derecho a reducción de la jornada habitual de trabajo, con disminución



proporcional del salario, en los siguientes casos:

a) Quien por razón de guarda legal tenga a su custodia directa y viva con él/ella, algún menor de 6 años.

b) Quien tenga a su cuidado directo algún familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que sean disminuidos psíquicos, físicos o sensoriales.

Si la solicitud fuese por tiempo inferior a tres meses, y por una sola vez, la empresa no modificar• su organización del trabajo, interinando a dicho/a trabajador/a durante el período de reducción, y reintegrándolo/a a la situación de tiempo completo, en su caso, a la finalización de la misma.

De otra forma, si la solicitud fuese superior a tres meses o reiteración de petición de reducción, la empresa adecuar• la organización del trabajo, y el reingreso a la situación de jornada completa, en su caso, ser• previa solicitud con al menos 10 días de antelación y siempre que la organización del trabajo lo permita.

En ambos casos, la modificación contractual del tiempo de jornada de trabajo, no afectar• al carácter de obra y servicio determinado, ni a la duración prevista y efectiva del contrato conforme a su naturaleza.

B) Con anterioridad a 10 días, cualquier trabajador/a que lo solicite tendrá• derecho a la concesión de permiso, sin sueldo con un máximo de 6 meses. Terminado el permiso el reintegro ser• inmediato. No se tendrá• derecho a un nuevo permiso hasta pasado dos años de la terminación del anterior. La concesión de dichos permisos ser• facultad de la Dirección de FOREM-A con el informe previo de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

C) Se pasar• a la situación de excedencia forzosa por:

- Nombramiento por cargo público o sindical liberado.

- Para atender al cuidado de los hijos, en los términos del art. 46.3 E.T.).

En los tres supuestos anteriores la reincorporación al trabajo se producir• de forma automática en el mismo puesto de trabajo en el que se venía prestando servicios y computándose el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.



D) La excedencia voluntaria se conceder• al personal con más de un año de servicio, mediante la solicitud a la dirección de la empresa. La excedencia voluntaria no contar• a efectos de generar antigüedad.

El tiempo mínimo de la excedencia ser• de un año y el máximo de cinco años.

No se tendrá• derecho a una nueva excedencia hasta transcurridos 3 años del disfrute de la anterior.

Artículo 10. Tabla salarial.

A) Se fija inicialmente la siguiente tabla de salarios base durante la vigencia del convenio:

Técnico nivel I

Técnico Formación

Técnico Orientación

Técnico Programación Oracle

Año 2005: 1.473,88 E

Año 2006: 1.532,83 E

Año 2007: 1.594,15 E

Año 2008: 1.657,91 E

Técnico nivel II

Técnico Área Contable

Técnico Área de Personal





Técnico Área Informática

Año 2005: 1.347,54 E

Año 2006: 1.401,44 E

Año 2007: 1.457,50 E

Año 2008: 1.515,80 E

Auxiliar coordinación

Año 2005: 1.302,81 E

Año 2006: 1.354,92 E

Año 2007: 1.409,12 E

Año 2008: 1.465,48 E

Administrativo

Año 2005: 1.164,16 E

Año 2006: 1.187,44 E

Año 2007: 1.211,19 E

Año 2008: 1.235,41 E

Aux. Admtvo. /operario

Aux. Administrativo





Limpiadora

Conserje

Año 2005: 1.093,20 E

Año 2006: 1.115,06 E

Año 2007: 1.137,36 E

Año 2008: 1.160,11 E

B) Revisión salarial: Si finalizado el año, el IPC definitivo a 31 de diciembre de dichos años superase el 2%, se efectuar• una revisión salarial por el exceso sobre dicho porcentaje. Este se calcular• sobre la tabla del año anterior. Dicha revisión se aplicara tan pronto se constate por su publicación por el Instituto Nacional de Estadística, tendrá• carácter retroactivo desde el 1 de enero del año en cuestión y pasar• a formar parte del salario base para el cálculo de la tabla salarial del año siguiente.

C) Cuando el personal sea contratado para un programa subvencionado cuya normativa reguladora establezca una cuantía máxima a subvencionar por contrato, dicha contratación se acomodar• a la tabla salarial vigente en el convenio, salvo en el caso de que la norma fije una cuantía de costos subvencionables inferior a la fijada en las tablas, y posibles revisiones, incluidos todos los costes salariales, de Seguridad Social e indemnizaciones de la contratación temporal. En este caso, los salarios, incluidos todos los demás costes, se acomodarán a los máximos de la subvención. Si se diera el caso indicado, antes de la puesta en ejecución del programa, se le consultar• el hecho a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo afectado. La contratación se realizar• por la jornada que prevea el programa y en exclusividad para el mismo.

Artículo 11. Pagas extras.

Se abonarán dos pagas extraordinarias al año, coincidiendo con los meses de junio y diciembre. Cada una de estas pagas ser• una mensualidad completa, consistiendo en Salario Base Mensual.

Artículo 12. Anticipos.



Todo/a trabajador/a podrá• solicitar anticipos a cuenta del salario neto a percibir ya devengado de hasta el 90%.

Artículo 13. Salud laboral, seguridad e higiene bajas I.T. y asimilados.

A) Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, por tanto, el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la organización de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección la dirección de FOREM-A garantizar• la seguridad y salud de los/as trabajadores/as a su servicio. A estos efectos, dicha dirección realizar• la previsión de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias en materia de protección, evaluación y vigilancia del riesgo.

B) La organización de la empresa aplicar• las medidas necesarias que integran el deber general de prevención en base a los siguientes principios:

- a) Evitar riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona en determinados casos.
- e) Tener en cuenta la evaluación técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención.

C) En los supuestos que existan problemas de Salud Laboral e Higiene en el Trabajo, el Comité o delegados/as de personal comunicar• a la Empresa estos, aportando propuestas de solución a las cuestiones planteadas.

D) Anualmente se entregarán dos prendas de ropa y calzado para cada uno de los/as trabajadores/as que desempeñen funciones de limpieza o mantenimiento



en los meses de octubre y mayo.

E) El vestuario del personal de limpieza o/y mantenimiento debe contar como mínimo con taquillas y sillas, así como el mantenimiento en buen estado de los mismos.

F) A los/as trabajadores/as que tengan que realizar tareas administrativas, informática, etc., cuyo desarrollo requiera estar sentados, se les facilitará por parte de la empresa una silla anatómica.

G) Anualmente se efectuará a los/as trabajadores/as una revisión médica que se concertará con una mutua patronal u organismo similar que la sustituya. Dicha revisión será voluntaria.

H) Se abonará al/a la trabajador/as en situación de incapacidad por enfermedad o accidente y contingencias asimiladas cuando esté debidamente justificado, el 100% de su salario, o la diferencia entre éste y las prestaciones de Seguridad Social cuando éstas existan, a partir del primer día.

Artículo 14. Estudios del personal.

Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a poder cursar estudios. Será requisito la presentación del justificante de matrícula y el horario de las clases de dichos estudios.

Cuando el horario de asistencia coincida con parte de su jornada, para cursar dichos estudios se podrán estudiar dos fórmulas, la petición de recuperar ese tiempo en otro momento de la jornada laboral o de reducción de jornada laboral. Para evitar que un servicio quede desasistido por ausencia del trabajador/a, se estudiará previamente al comienzo del curso, por parte del órgano competente, la viabilidad de las peticiones. Cuando dichas peticiones no sean posibles por causa mayor, se entenderá que no se concede el permiso.

Esta situación se comunicará al Comité de Empresa y al interesado/a por escrito y razonando la imposibilidad de otorgar las peticiones.

Se tendrá derecho a un permiso para la preparación de exámenes el día de la realización del mismo y por el tiempo necesario.

Aquellos cursos de formación profesional organizados por Forem-Andalucía, serán





con cargo a la misma y se harán en horas efectivas de trabajo.

Artículo 15. Categorías.

La definición de categorías y sus funciones las acordará la Comisión Paritaria del Convenio. Esta Comisión deberá, en el plazo de 3 meses, haber definido tales categorías.

Artículo 16. Acceso y promoción.

Cuando la dirección de la Fundación opte tanto para la cobertura de vacantes como para las de nueva creación, será requisito previo y preceptivo la preparación de una convocatoria interna que permita la promoción o acceso a las vacantes o nuevas plazas, a los/as trabajadores/as afectados por este Convenio.

Una vez realizada dicha convocatoria interna, si el puesto de trabajo no ha sido cubierto podrá sacarse a convocatoria pública.

En dichas convocatorias participará la representación de los/as trabajadores/as en la realización y valoración de las pruebas.

Los auxiliares administrativos que acrediten su contratación en un programa completo por cada una de las áreas de formación y orientación, personal y finanzas, o seis meses entre distintas contrataciones en cada una de las áreas antes señaladas, adquirirán la categoría de administrativo.

Asimismo, el auxiliar administrativo que acredite la contratación durante 24 meses con total independencia del área o áreas en la que haya sido, adquirirán la categoría de administrativo.

Artículo 17. Formación Profesional.

Los Planes de Formación de Empresa se negociarán con los/as representantes de los/as trabajadores/as, anualmente, en función de las necesidades que se estimen.

Artículo 18. Desplazamiento y dietas.

Cuando, por necesidades del servicio, un/a trabajador/as haya de desplazarse de su centro de trabajo, la Fundación abonar• previa su justificación, los gastos que esta necesidad ha ocasionado.

Los/as trabajadores/as, que por motivos de trabajo hayan de utilizar su propio vehículo recibirán, en concepto de kilometraje la cantidad de 0,17 € el kilómetro. La dieta de manutención será de 15 € Dichas cantidades serán de aplicación, siempre y cuando no sean superior al límite que marque la normativa aplicable de la Agencia Tributaria o los Organismos subvencionantes de los Planes o Programas Formativos, de Orientación Profesional y Proyectos de Estudio e Investigación.

En ese caso se aplicar• dicho límite.

Artículo 19. Cupo reserva trabajadores discapacitados.

La Dirección de la Fundación tender, en las nuevas contrataciones a emplear un número de trabajadores/as minusválidos no inferior al 5% de la plantilla entre los/as que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores/as minusválidos de la Oficina de Empleo.

Artículo 20. Mejoras sociales.

Los/as trabajadores/as con minusvalía física, psíquica o sensorial, tendrán derecho, en función de la misma, a la adaptabilidad del puesto de trabajo, conforme a las posibilidades de este.

Del mismo modo, tendrán este derecho los/as trabajadores/as que posteriormente a su contratación, por accidente o enfermedad, sufran algún tipo de lesión que no les impida realizar su trabajo. En este sentido FOREM-A, conforme a las posibilidades del puesto de trabajo facilitar• los medios necesarios para la adaptación del puesto de trabajo, respetando en cada caso el salario y la categoría profesional del/la trabajador/a afectado/a.

Artículo 21. Derechos sindicales.

El Comité de empresa o delegados de personal dispondrán de un local con los medios necesarios para ejercer su labor de representación.

Las trabajadoras tendrán derecho a tiempos retribuidos para la realización de

asambleas en jornada laboral, previa solicitud a la dirección de la empresa, al menos con 48 horas de antelación.

La Dirección de la Fundación informar• de todas las sanciones, amonestaciones, independientemente de su grado, con anterioridad a hacerlas efectivas. En caso de que la calificación de la misma sea muy grave, ser• preceptiva la apertura de expediente contradictorio, independientemente de que el/la trabajador/a expedientado sea o no miembro del Comité de Empresa o delegado de personal.

Artículo 22. Seguro.

El Patronato de la Fundación cubrir• a todos/as los/as trabajadores/as sujetos a este convenio, con una póliza de seguro mientras dure la relación laboral.

La cobertura de dicha póliza, garantizar• con una indemnización de 30.000 € a aquellos/as trabajadores/as que sufran una invalidez permanente absoluta o gran invalidez, o muerte, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 23. Procedimiento sancionador.

a) Para iniciar proceso sancionador se constituir• una Comisión Mixta, en la cual habrá• al menos un/a representante de los/as trabajadores/as. Dicha Comisión Mixta ser• la encargada de la apertura del expediente, de realizar las averiguaciones oportunas y de proponer y practicar las correspondientes pruebas, así como proponer la sanción a la Dirección de la Fundación. No obstante antes de proceder al fallo, la Comisión Mixta dar• conocimiento de los hechos imputados al trabajador/ a quien podrá• alegar, en el plazo de 7 días naturales, por escrito o en comparecencia, cuanto en su derecho convenga.

Desde la comunicación por la Comisión de los hechos imputados al trabajador/a, hasta la resolución del expediente por parte de la misma, no podrá• transcurrir más de 15 días.

b) La Dirección de la Fundación formular• o rectificar• la sanción al trabajador/a sancionado/a por escrito dirigido al mismo.

c) Desde la comunicación por parte de la Dirección de la Fundación hasta el fallo se procede éste, no podrán transcurrir más de 15 días naturales. De las resoluciones adoptadas por la Comisión Mixta se dar• cuenta al interesado/a y a



los/as representantes de los/as trabajadores/as.

d) Las faltas prescriben conforme a lo dispuesto en el art. 60.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, interrumpiéndose la misma desde el momento en que se inicie el procedimiento sancionador, que durar• como máximo un mes.

Artículo 24. Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente acuerdo se estar• a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 25. Procedimiento arbitral.

La Comisión Mixta negociar• desde la firma del presente Convenio y con un plazo máximo de tres meses, un procedimiento arbitral que ser• incorporado al presente Convenio.

Adenda al IV convenio colectivo de Forem-a

Reunidos en Sevilla, a 1 de julio del año 2005.

De una parte, en representación de la empresa Fundación Formación y Empleo de Andalucía.

María del Mar Sánchez.

Miguel Ángel Soto Cubero.

Miguel Conde Villuendas.

Manuel Ramírez Nieto

Y por otra parte, en representación de los trabajadores de Fundación Formación y Empleo de Andalucía.





Rosario Atencia Romero.

Mayte Andrades Vázquez.

María Luz Fernández Serrano.

José^ Muñoz Liranzo.

Y por la Federación Enseñanza-CC.OO. Andalucía.

Antonio Delgado Martínez.

Acuerdan

Primero. Que en el mes de julio del presente se abonar• a los/as trabajadores/as un Plus Especial de Adecuación al Trabajo, con motivo de la terminación y justificación de las Programaciones Junta de Andalucía 2004 y Plan Intersectorial de Formación Continua 2004.

El importe de dicho Plus ser• el equivalente a la cantidad resultante de multiplicar por el número de meses o/más las fracciones menores al mes de cada trabajador/a, dentro del período comprendido entre el 1.1.05 y el 30.6.05, por las cuantías que se relacionan a continuación.

La cuantía a aplicar a cada trabajador/a depender• de la categoría que tuviese durante los meses de contratación indicados para el cálculo.

Técnico Nivel I	66,14 E
Técnico Nivel II	60,47 E
Aux. Coordinac.	58,46 E
Administrativo	26,46 E





Aux. Admtvo. 25,01 E

Operarios 25,01 E

El abono de las cantidades resultantes estarán condicionas al contenido de los apartados B y C del artículo 10º del IV Convenio Colectivo de FOREM-A.

Segundo. Por la Dirección de FOREM-Andalucía se realizará un estudio sobre la necesidad de organización de FOREM-Andalucía para la realización de los cometidos que tiene encomendada.

Dicho estudio se concretar• en:

- Las posibilidades financieras para los sistemas de organización.
- Estructura de personal necesaria.
- Sistemas organizativos que se requieran. Estos incluyen, estructura de tareas, horarios de servicio, etc.

El mencionado estudio ser• realizado orientativamente antes del 30.4.06.

Dicho estudio ser• entregado por la Dirección de FOREM-Andalucía a la Federación de Enseñanza de Andalucía de CC.OO. una vez esté realizado.

