

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 7** *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2012, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Educación y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Fundación Francisco Largo Caballero (código número 28014502012008).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Fundación Francisco Largo Caballero, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 20 de enero de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 30 de marzo de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN FRANCISCO LARGO CABALLERO

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la Fundación Francisco Largo Caballero (FFLC) mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos.

Quedan excluidos:

- a) Dirección: Presidente y Director.
- b) Personal liberado cualquiera que sea su cometido.
- c) Los profesionales que la FFLC haya contratado o pueda, en lo sucesivo, contratar mediante contrato de arrendamiento de servicios profesionales para la realización de obra o prestación de servicios determinados.
- d) Becarios.
- e) Voluntarios.

Art. 2. *Ámbito temporal.*—La duración del presente convenio será de tres años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2011 y finalizando el 31 de diciembre de 2013, manteniéndose en vigor su contenido normativo y obligacional hasta tanto no se firme un nuevo convenio. El presente convenio se renovará automáticamente por períodos anuales, si ninguna de las partes lo denuncia en el plazo y la forma indicados.

Art. 3. *Denuncia.*—Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar, por escrito, el presente acuerdo con una antelación mínima de treinta días naturales antes de la fecha de extinción.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas formarán un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.

Art. 5. *Normas supletorias.*—En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, convenio colectivo de oficinas y despachos y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Art. 6. *Garantías personales.*—Las condiciones y derechos pactados en el presente convenio tienen consideración de mínimos, por lo que deben respetarse las mejoras y condiciones más beneficiosas que pudieran tener los trabajadores individualmente a la entrada en vigor del presente convenio. Estas mejoras y condiciones más beneficiosas se conservarán sin que puedan ser objeto de compensación y absorción.

Capítulo II

Contratación

Art. 7. *Ingresos.*—Todos los contratos de trabajo celebrados en la FFLC deberán realizarse por escrito. De no observarse esta obligación, el contrato se considerará concertado por tiempo indefinido.

Los puestos de trabajo deberán ajustarse al grupo profesional y nivel retributivo existentes en la FFLC.

El trabajador que haya desempeñado o desempeñe funciones en la Fundación tendrá derecho preferente a ocupar un nuevo puesto de trabajo surgido por necesidades organizativas de la Fundación o para cubrir una vacante, siempre que se acredite la titulación y conocimientos requeridos, en su caso, para el nuevo puesto o la vacante y mediante las correspondientes pruebas de aptitud.

Se comunicará al representante de los trabajadores los puestos de nueva creación, los ascensos, vacantes y sustituciones.

Art. 8. *Modalidades de contratación.*—Las modalidades de contratación responderán siempre a la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir.

Con este criterio, las modalidades de contratación a utilizar serán:

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

- Contrato por obra o servicio determinado: Se podrá realizar para la cobertura de puestos de trabajo necesarios para cumplir los programas y proyectos previstos. Estos contratos están sujetos a las condiciones laborales y económicas que determinen dichos convenios de colaboración.
En todo caso, se harán constar las características, especificando con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificando suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.
- Contrato de interinidad. Se podrá utilizar para sustituir a un trabajador, haciendo constar el trabajador sustituido y la causa de sustitución. Cuando se dé concatenación de causas, se hará constar la modificación correspondiente.
- Cualquier otra modalidad que esté recogida en la legislación laboral vigente. En cada momento se informará previamente al representante de los trabajadores.

Los trabajadores afectados por este convenio deberán ser contratados directamente a través de las Oficinas Públicas de Empleo o como resultado de un proceso de selección de la propia Fundación en base a los candidatos presentados.

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

Se entregará copia de todos los contratos al representante de los trabajadores y de una copia del convenio colectivo al nuevo trabajador contratado.

Art. 9. *Baja voluntaria del trabajador.*—En caso de que un trabajador cause baja voluntaria, este vendrá obligado a comunicar por escrito su decisión con un mínimo de quince días de antelación.

Si no realizase el preaviso, podrá deducírsele de la liquidación un número de días de salario igual a los que haya incumplido respecto al plazo de comunicación establecido.

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 10. *Principio general.*—La organización práctica del trabajo y asignación de funciones se ejercerá con el fin de mejorar los servicios y trabajos que realiza la FFLC y se rán ejercidas dentro del respeto a los derechos de los trabajadores.

Art. 11. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales, de lunes a viernes.

La jornada continua de verano será del 15 de junio al 15 de septiembre.

Art. 12. *Horario.*—De acuerdo con lo enunciado en el artículo anterior, el horario laboral se establecerá de manera flexible entre las 8.00 y las 18.30 horas. Los viernes entre de las 8.00 y las 15.00 horas.

El horario, en cualquier caso, garantizará la cobertura del servicio.

Art. 13. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores de la Fundación disfrutarán de unas vacaciones anuales de veinticuatro días laborables, distribuidos de la siguiente forma:

- Veintidós días laborables, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.
- Un día en Semana Santa inmediatamente antes o después de los festivos.
- Los días 24 o 31 de diciembre. En el supuesto de que estos días sean sábado o domingo, se disfrutarán el día laborable anterior o posterior.

Las vacaciones de los trabajadores cuya fecha de ingreso sea posterior al 1 de enero del año en curso se disfrutarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Las vacaciones se devengarán en los períodos señalados del año en curso y, en todo caso, antes del 31 de diciembre. No se podrán acumular vacaciones de un año al siguiente, salvo en casos de verdadera y urgente necesidad.

Pactadas las vacaciones, los trabajadores que por encontrarse en situación de IT no puedan disfrutarlas en el período pactado, tendrán derecho al disfrute de las mismas al finalizar la baja, siempre dentro del año en curso.

No obstante el párrafo anterior, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Fundación coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 14. *Permisos*.—Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
3. Tres días laborables por traslado de domicilio habitual.
4. Seis días de libre disposición.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
6. El tiempo necesario para acudir al médico.
7. Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, tanto durante la jornada como al principio o final de la misma. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta jornada reducida se podrá realizar de forma continua.
9. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
10. Con objeto de atender a la formación de los trabajadores, se facilitarán cuantos permisos retribuidos sean necesarios para la asistencia a exámenes y pruebas, tanto profesionales como académicas.
11. El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.
12. Los trabajadores con un año de antigüedad en la Fundación tendrán derecho a permisos no retribuidos por un período entre 1 y 3 meses, estudiándose los casos especiales.
13. En todos los supuestos no contemplados en este artículo quedan sujetos a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 15. *Excedencias*:

- a) El trabajador que pase a ejercer algún cargo de responsabilidad política o sindical tendrá derecho a la excedencia forzosa mientras dure el cargo, según lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Fundación de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- d) También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Sin perjuicio de lo anterior, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores con relación a las excedencias por cuidado de familiares.

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

Art. 16. *Ampliación de jornada.*—Cuando, por circunstancias extraordinarias, un trabajador cubriese un exceso de jornada, la aceptación será a título personal y su compensación se realizará en descanso, correspondiente al 175 por 100 del tiempo trabajado.

Dicho disfrute se procurará realizarlo dentro de los treinta días siguientes a la jornada motivo de descanso.

Si dentro del año en curso en que se devenga este no se solicita, se pierde el derecho a la compensación.

Capítulo IV

Política salarial

Art. 17.—*Sistema retributivo.*—Las retribuciones de los trabajadores estarán constituidas por salario base, complemento de actividad, complemento de puesto, antigüedad y ayuda familiar:

- a) Salario base: Percepción económica que percibe cada trabajador en función de la categoría profesional en la cual esté encuadrado. Dicha retribución se entiende referida a la jornada laboral anual pactada en este convenio.
- b) Complemento de actividad: Complemento salarial que tiene el mismo tratamiento que el salario base no absorbible ni compensable y revisable anualmente.
- c) Antigüedad: Todos los trabajadores disfrutarán de aumentos por años de servicio. Estos aumentos consistirán en trienios del 5 por 100 del salario base que se perciba. Los trienios computarán en razón del tiempo trabajado en la FFCL, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que cumpla el trienio.
- d) Complemento de puesto: Por el desempeño de las tareas con una responsabilidad distinta que las del resto de puestos de trabajo de igual denominación, se adjudicarán unos determinados complementos salariales, que se denominarán complementos de puesto. Este complemento no es consolidable y desaparecerá cuando el trabajador deje de desempeñar dicha función o responsabilidad. Se establecen de común acuerdo entre el trabajador y la FFCL, con el conocimiento del delegado de los trabajadores.
- e) Ayuda familiar: Asignación por hijos. Todo trabajador con hijos a su cargo, entendiéndose como tales aquellos que aparezcan como beneficiarios en la Seguridad Social, percibirán mensualmente la cantidad de 22 euros por cada hijo.

Art. 18. *Pago de salarios.*—Los salarios serán distribuidos en doce pagas mensuales más dos extraordinarias, abonándose estas en los meses de junio y diciembre de cada año antes del día 15 del mes establecido, y devengándose en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a su pago. La fracción de mes se computará como mes completo.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en el que figurarán todos los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados. Las pagas ordinarias se percibirán en la última fecha del mes vencido o en la inmediata anterior, si coincide con no laborable. El pago o firma de recibos que acrediten este se efectuará durante la jornada de trabajo.

Tanto el salario como el pago delegado de las prestaciones de Seguridad Social se hará mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

Art. 19. *Incapacidad temporal.*—En caso de incapacidad temporal, la FFCL complementará al personal la diferencia entre la prestación que por este concepto reciba de la Seguridad Social y la percepción al 100 por 100 que le correspondiera de estar trabajando normalmente.

Art. 20. *Jubilación.*—Los trabajadores incluidos en este convenio y que tengan una antigüedad mínima en la Fundación de seis años de servicio, percibirán una gratificación equivalente a seis mensualidades de su retribución real.

Art. 21. *Incremento salarial.*—Con efecto desde el 1 de enero de 2011 se aplicará un incremento salarial del 1,75 por 100 sobre el salario base, complemento de actividad y su repercusión en la antigüedad del año 2010.

Para cada uno de los siguientes años de vigencia del convenio, el porcentaje de incremento se negociará durante el primer trimestre del año, tomando como referencia los indicadores siguientes: Objetivo de estabilidad de precios fijado por el Banco Central Europeo, porcentaje de incremento salarial que determine el Acuerdo para el Empleo y Negociación

Colectiva (AENC) o, en su caso, el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, así como el previsto en el Convenio Marco de la Unión General de Trabajadores.

Art. 22. *Cláusula de garantía salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) a 31 de diciembre de los años de vigencia del convenio supere el porcentaje de incremento salarial previsto en el artículo anterior para cada uno de ellos, se efectuará una revisión salarial que consistirá en la diferencia entre esta última cantidad y el porcentaje final alcanzado por el IPC. Esta revisión se añadirá a los conceptos salariales indicados en el anterior artículo y servirá de base de cálculo sobre la que se aplicará el incremento salarial del año siguiente. La cantidad resultante de esta diferencia porcentual, correspondiente al año completo, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente.

Capítulo V

Clasificación profesional

Art. 23. *Categorías profesionales.*—El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, supervisión y complejidad.

El sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes grupos profesionales, con los contenidos que a continuación se señalan:

Grupo profesional I.—Personal Técnico

1.1. Personal Técnico Superior:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales, a partir de directrices generales muy amplias. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación-titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior.
3. Categorías profesionales equivalentes:

— Técnico Superior A: Se exige experiencia y formación específica para el puesto de trabajo, así como una alta autonomía en el desarrollo de sus funciones y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendada, organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como de su motivación, integración y formación.

— Técnico Superior B: No se precisa experiencia anterior. Se incluyen en esta categoría los puestos que se responsabilizan de desarrollar una actividad técnica especializada, o bien un proceso de trabajo de la máxima complejidad, que se lleva a cabo con amplia autonomía y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo supone afrontar con cierta frecuencia situaciones diversas que requieren el trabajo en equipo con otros departamentos y, eventualmente, la dirección de personas.

Transcurridos tres años desde la incorporación del trabajador incluido en esta categoría, procederá su ascenso a la categoría inmediatamente superior en virtud de la experiencia adquirida.

1.2. Personal Técnico Medio:

1. Criterios generales: Funciones de naturaleza técnica o administrativa que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, implicando o no responsabilidades de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio.
3. Categorías profesionales equivalentes:
 - Técnico Medio C: Se exige experiencia completada con formación específica para el puesto de trabajo. Cuentan para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado, que desempeñan con altos conocimientos técnicos y capacidad de resolución de problemas.
 - Técnico Medio D: No se necesita experiencia anterior. Se incluyen en esta categoría los puestos que se responsabilizan de desarrollar una actividad técnica, o bien un proceso de trabajo de la máxima complejidad que se lleva a cabo con autonomía y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. Transcurridos tres años desde la incorporación del trabajador incluido en esta categoría, procederá su ascenso a la categoría inmediatamente superior en virtud de la experiencia adquirida.

Grupo profesional II.—Personal Administrativo

1. Criterios generales: Trabajos de naturaleza administrativa, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñen, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional.

3. Categorías profesionales equivalentes:
 - Administrativo: Se responsabilizan del pleno desarrollo de uno o varios procesos de trabajo complejos, disponiendo de autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo puede suponer el análisis de situaciones diversas, así como la interacción con otros niveles profesionales. El desempeño del puesto podrá requerir la coordinación de un grupo de colaboradores de niveles inferiores.
 - Auxiliar Administrativo: Se responsabilizan del pleno desarrollo de un proceso de trabajo medianamente complejo o de una amplia variedad de actividades pertenecientes a diferentes procesos, aplicando los procedimientos y normas establecidas y recibiendo supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados. En la realización del trabajo existen precedentes claramente identificados que facilitan la determinación de las soluciones.

A efectos de retribución de cada una de las categorías profesionales de los distintos grupos, se acompaña tabla de salarios base en el Anexo I del presente convenio.

Capítulo VI

Formación

Art. 24. *Consideraciones generales.*—Por la propia naturaleza de la Fundación es fundamental el apoyo e impulso en las tareas de formación de los trabajadores.

Los trabajadores que lo deseen podrán solicitar ayuda económica para formación. Para su adjudicación se exigirá la presentación de certificados y toda clase de documentos oficiales y académicos que garanticen su asistencia.

Capítulo VII

Prestaciones no salariales

Art. 25. *Anticipos extraordinarios.*—Los solicitantes de anticipos deberán remitir su solicitud por escrito junto con una fotocopia de la última nómina.

La cuantía máxima del anticipo será de tres mensualidades del salario bruto del solicitante.

El anticipo se liquidará a través de la nómina, comenzando a ser descontado el mes siguiente al de su concesión.

El plazo máximo para liquidar el anticipo será de un año en 14 mensualidades, considerándose como tales las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Concedido el anticipo al solicitante, este quedará excluido de la adjudicación de nuevos anticipos hasta que no haya sido saldado el anterior.

En caso de cese del trabajador, será descontada la cantidad que reste por abonar de la liquidación que le corresponda.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Art. 26. *Derechos sindicales*.—Las partes están de acuerdo en que los trabajadores deben disfrutar de los derechos sindicales de la manera más amplia y de conformidad con los principios del sindicato UGT y la legislación vigente.

Capítulo IX

Garantías sociales

Art. 27. *Garantías sociales*.—Se garantizará la promoción profesional de todos los trabajadores.

No se discriminará a ningún trabajador en función de su sexo, nacionalidad, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, enfermedad o ideología.

Se equiparan a todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho. Será necesario aportar justificación del Registro de Parejas de Hecho allí donde lo hubiere o del censo donde se justifique la convivencia de la pareja.

Se respetará la permanencia en la Fundación de aquellos trabajadores que, por accidente laboral, sufran una discapacidad sobrevenida con posterioridad a la incorporación a la misma.

Se garantiza el cumplimiento de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido) en cuando a cupos mínimos de contratación de personas discapacitadas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Se establece la posibilidad de negociar durante la vigencia de este convenio otros aspectos no regulados en el mismo, siempre que no supongan alteración de su contenido, así como aquellas materias que en su texto se recoge la necesidad de una normativa para su regulación.

DISPOSICIÓN FINAL

Se establece como fecha de aplicación del presente convenio el 1 de enero de 2011.

DISPOSICIÓN FINAL ADICIONAL

Se constituye una comisión paritaria de interpretación y seguimiento del presente convenio, con las siguientes funciones:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- Vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.
- Mediación en la totalidad de los problemas que se deriven de su aplicación.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Estará constituida por un miembro en representación de la Dirección de la FFLC y un miembro en representación de los trabajadores de la FFLC, como partes firmantes del presente convenio.

Durante la vigencia de este convenio, las partes se comprometen a agotar todas las posibilidades de solución de las diferencias que, como consecuencia de la interpretación o

cumplimiento del mismo, puedan suscitarse, sometiéndose a la comisión paritaria con carácter previo a la autoridad laboral.

Esta comisión paritaria se reunirá mediante convocatoria de cualquiera de las partes integrantes de la misma, por causa que afecte a los interesados generales en el ámbito de este convenio, bastando la comunicación escrita a la otra parte.

En Madrid, a 20 de enero de 2012.—El delegado de Personal de la Fundación Francisco Largo Caballero, Santiago de Castro Hermida.—El presidente de la Fundación Francisco Largo Caballero, Jesús Pérez Martínez.

ANEXO I

Tabla de salarios base a 1 de enero de 2011

	Categoría profesional	Salario base
GRUPO I Personal Técnico	Técnico Superior A	1.567,63
	Técnico Superior B	1.470,49
	Técnico Medio C	1.373,36
	Técnico Medio D	1.276,23
GRUPO II Personal Administrativo	Administrativo	1.179,09
	Auxiliar Administrativo	1.081,96

(03/15.346/12)