

### **III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL**

Resolución de 25 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (código de Convenio n.º 9010012), que fue suscrito, con fecha 23 de julio de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la Fundación en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de septiembre de 2009.-El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

### **III CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL**

#### **PREÁMBULO**

En Madrid a veintitrés de julio de dos mil nueve, reunida la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial de Atención especializada en el ámbito de los menores, juventud y colectivos en conflicto social, y compuesta ésta por la representación de Fundación Diagrama (como empresa) y la representación social (como trabajadores), previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por mayoría suscribir el siguiente Convenio Colectivo al amparo del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

El banco social está compuesto en proporción a la representatividad sindical existente en la empresa; siendo de Comisiones Obreras (CC.OO.) el 54.94% con 7 miembros, y de la Unión General de Trabajadores (UGT.) el 43.95% con 5 miembros, con el asesoramiento de las Federaciones de Enseñanza de



Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores.

Componen la Comisión Negociadora los siguientes miembros:

Por la Fundación:

Don Francisco Legaz Cervantes (Presidente de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial).

Don Rafael Pérez Cuadrado.

Don Bernardino Moreno Miñano (Presidente de la Mesa Negociadora).

Don Ramiro Joaquín Melendreras Ruiz.

Don Manuel Mosquera León.

Por la parte social:

Doña Dolores Sánchez Ruiz (UGT) (miembro del Comité Intercentros).

Don Jorge Soriano Moya (UGT) (Secretario del Comité Intercentros y Presidente de la S. Sind. UGT).

Don Rafael Peña García (UGT) (miembros del Comité Intercentros).

Doña Antonia García Escarabajal (UGT) (miembro del Comité Intercentros).

Don Javier Jiménez Núñez (UGT) (miembro del Comité Intercentros).

Don Diego Rodríguez Villegas (CC.OO.) (miembro del Comité Intercentros).

Don Nicolás Espinoza Lungenstrass. (CC.OO.) (miembro del Comité Intercentros).

Don Marina García Totaye. (CC.OO.) (miembro del Comité Intercentros).

Don Antonio Expósito Jurado. (CC.OO.) (miembro del Comité Intercentros).

Don Víctor García Mateo (CC.OO.) (Presidente de la S. Sind. de CC.OO. y miembro del C. Intercentros).

Don Javier Fuentes Boyeros. (CC.OO.) (miembro del Comité Intercentros).

Don Antonio Romero Márquez. (Secretario de la mesa negociadora).

## Título I. Ámbitos y Disposiciones Generales

### **Capítulo I. Ámbitos**



## Artículo 1. Ámbito Funcional

Quedan comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio las actividades desarrolladas por Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en el ámbito de «reforma juvenil», actualmente regulado por la Ley Orgánica 5/2.000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores y su reglamento de desarrollo, y en el ámbito de «protección a la infancia», actualmente regulado por la Ley Orgánica 1/1.996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor y demás normativa autonómica que la desarrolle.

Asimismo quedan incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio todos aquellos recursos que antes de la entrada en vigor del mismo ya estuvieran rigiéndose por el II Convenio Colectivo para el personal de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

Las partes firmantes reconocen que los fines fundacionales de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial tienen un mayor alcance que el recogido en el párrafo anterior, por lo que acuerdan excluir expresamente del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo cualesquiera otras actividades de posible desarrollo futuro por parte de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial dentro del marco de sus fines fundacionales distintas de las expresadas en el párrafo anterior, cuyo marco normativo de referencia quedará determinado por el que en cada momento exista para ese sector de actividad. Todo ello sin perjuicio de que convenios colectivos de la Fundación posteriores al presente regulen, en caso de ser necesario, la posible realización de nuevas actividades en Fundación Diagrama.

## Artículo 2. Ámbito Territorial

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en el estado español.

De la misma manera será de aplicación a todos los trabajadores contratados por Fundación Diagrama en España que realicen sus funciones fuera del territorio del Estado Español.

## Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en Fundación Diagrama Intervención Psicosocial. Excluyéndose expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

Personal que trabaje por cuenta ajena para Fundación Diagrama Intervención Psicosocial cuyas funciones y tareas propias de su puesto de trabajo sean distintas al ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Las personas que presten servicios como voluntarios sociales: entendiéndose por Voluntariado la definición otorgada por la Ley de Voluntariado («9» 17/01/1996) así como las posibles modificaciones y desarrollo legislativo posterior existente en dicha Ley.

El personal docente y personal de las administraciones y servicios de titularidad pública que estén realizando sus funciones dentro de la Fundación y estén adscritos al centro o recursos de ésta.

El personal de terceras empresas que presten sus servicios por medio de contrato civil o mercantil en centros de trabajo de Fundación Diagrama. Este personal se regirá por el Convenio aplicable a su empresa. Fundación Diagrama, en cuanto a garantías y comprobaciones, aplicará en su relación contractual con la empresa subcontratista lo determinado por la legislación vigente.

Finalmente, se excluye de forma expresa del ámbito funcional del presente Convenio a aquellos menores y/o jóvenes internados que mantengan una relación de carácter laboral en los distintos talleres productivos o programas que se desarrollen dentro de los Centros Educativos de medidas judiciales. Éstos, estarán sujetos a lo dispuesto en el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales, aplicable en los centros específicos para menores infractores de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.4 del Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, o, en su defecto, por la normativa que sea aplicable.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su publicación en el «BOE», siendo su vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011, prorrogándose automáticamente por períodos de un año a falta de denuncia de cualquiera de las partes.

#### **Artículo 5. Procedimiento de Denuncia**

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo.

La denuncia, sea total o parcial, se realizará mediante comunicación escrita a la otra parte y se registrará en la Administración correspondiente con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo. En el caso de que la denuncia del convenio sea parcial, la parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada.

En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio, se mantendrá la vigencia del anterior, tanto en sus cláusulas obligacionales como en sus cláusulas normativas.

## **Artículo 6. Derechos Adquiridos y Condiciones Más Beneficiosas**

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores, incluyendo las retribuciones y cualquier otra mejora de carácter social, que antes de la entrada en vigor de este convenio estuvieran vigentes y se conservarán como derecho «ad personam», no siendo absorbibles ni compensables.

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

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

## **Capítulo II. Comisión Paritaria**

### **Artículo 8. Comisión Paritaria**

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo como órgano de interpretación, conciliación, mediación y vigilancia de su cumplimiento. Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria, cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio, siendo los acuerdos alcanzados vinculantes para ambas partes.

Previo a la vía administrativa o judicial, y antes situaciones de desacuerdo notorio o conflicto en la Comisión Paritaria, las partes convienen acudir sin vinculación y someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) a nivel estatal.

### **Artículo 9. Composición de la Comisión Paritaria**

Esta comisión estará compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte de la Fundación, todos ellos con sus respectivos suplentes; se seguirá el criterio de que los miembros de la Comisión Paritaria provengan preferentemente de la Comisión Negociadora del presente convenio, guardando la proporcionalidad de la representación sindical.

Únicamente estarán legitimadas para formar parte de la Comisión Paritaria las partes firmantes del presente convenio colectivo.

La Comisión Paritaria no tendrá en ningún caso competencia para la negociación colectiva, quedando ésta facultad reservada exclusivamente al Comité Intercentros.



## Artículo 10. Funcionamiento de la Comisión Paritaria

1. La Constitución de la Comisión Paritaria se hará dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y Secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de estas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Fundación y representación sindical, firmantes del convenio, recogiéndose los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera.

Cuando se trate de interpretación de este convenio, los acuerdos tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, adquiriendo eficacia a partir de la firma de dicho acuerdo.

Los acuerdos serán publicados en los Centros de trabajo notificándose, previamente, a las partes afectadas.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

3. Se señala inicialmente como domicilio de la Comisión Paritaria los locales de la oficina principal de la Fundación en Madrid (C/ Cáceres, 55).

La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de recepción.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes y/o de un trabajador ante los siguientes supuestos:

Interpretación del Convenio.

Incumplimiento del Convenio.

Conciliación y/o mediación en la aplicación del Convenio.

La referida reunión se celebrará en el plazo de 5 días a contar a partir de la recepción de la petición de reunión en la Comisión. Si en atención a la complejidad de los temas a tratar fuera necesaria la asistencia técnica por asesores a los miembros de la Comisión Paritaria, la parte que quiera verse

asistida por asesores deberá de comunicarlo a la otra con la antelación suficiente. El número de asesores con los que las partes pueden acudir a las reuniones de la Comisión nunca podrá ser superior a dos.

Las actas de esta Comisión se firmarán en el mismo día.

4. Como trámite que será previo y obligatorio a toda actuación administrativa y jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, se emita dictamen al respecto. El incumplimiento de este trámite se convierte en obstáculo para acceder a la mencionada vía administrativa y/o judicial.

5. El procedimiento para todas aquellas cuestiones que promueva la Comisión Paritaria adoptará la forma escrita y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido: exposición del asunto, razones y fundamentos que entiende el proponente que le asiste y propuesta y/o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

6. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información y/o documentación estime para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de quince días naturales, salvo imposibilidad justificada. Las partes facilitaran en el plazo máximo de quince días naturales la información que sea solicitada por la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias.

El plazo de resolución será de treinta días naturales que se contarán a partir de la recepción del escrito. Obligatoriamente antes de finalizar dicho plazo se ha de emitir dictamen al respecto.

7. En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros de la Comisión se estará a lo establecido en el apartado de «Medios y Facilidades», previsto en el título Derechos y Responsabilidades Sindicales del presente Convenio.

## Título II. Organización del Trabajo

### Capítulo I. Principios generales de la Organización del Trabajo

## Artículo 11. Principios Generales de Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Fundación y su personal directivo, dicha organización debe ejercitárla con sujeción a lo establecido en este Convenio y, demás normativa laboral vigente en cada momento, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información y negociación reconocidos a los trabajadores en el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores vigente y demás normativa de aplicación.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1. La adecuación de las plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, siempre atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las características personales, formativas y experienciales del ocupante del mismo.
2. La racionalización y mejora de los procesos educativos.
3. La valoración de los puestos.
4. La profesionalización y promoción.
5. La formación y reciclaje del personal.

El trabajador está obligado a cumplir lo estipulado en los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Fundación en el ejercicio regular de sus facultades directivas, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el propio Estatuto de los trabajadores o en este Convenio Colectivo, ya sean de ejercicio directo o a través de sus representantes legales.

## Capítulo II. Tipos de Centros de Trabajo

### Artículo 12. Centros de Trabajo de la Fundación

Sin perjuicio de que un tipo de centro de trabajo pueda definirse con una o más de las siguientes características, los trabajadores de la Fundación, podrán desempeñar su puesto de trabajo en alguno de los siguientes tipos de centros de trabajo:

**Centros educativos o programas de Medidas Judiciales:** Centros o programas en los que -primordialmente- se realiza la actividad socioeducativa con menores o jóvenes sometidos a medidas dictadas por la autoridad judicial competente.

**Centros Educativos de Medidas Administrativas:** Centros en los que -primordialmente- se realiza la actividad socioeducativa con menores o jóvenes con medidas de protección determinadas por la autoridad pública administrativa

competente.

Centros de Día: Recursos en los que –primordialmente— se realiza la actividad socioeducativa y de inserción en la comunidad con menores o jóvenes en medio abierto.

Centros Terapéuticos de Rehabilitación Psicológica, Trastornos Educativos e Intervención con Adicciones: Recursos en los que –primordialmente– se realiza la actividad educativa y socio-sanitaria con menores y jóvenes con trastornos psiquiátricos, problemas de toxicomanías-drogodependencias y/o graves alteraciones conductuales.

Programas y Centros de Inserción Socio-Laboral: Recursos en los que –primordialmente– se realiza la actividad socioeducativa con menores y jóvenes apoyando y guiando su inserción en el Mercado Socio-Laboral.

Programas y Centros de Prevención: Recursos en los que –primordialmente– se realiza una actividad socioeducativa de carácter preventivo con menores y jóvenes.

Programas de Intervención educativa en Medio Abierto: Recursos en los que –primordialmente– se realiza la actividad socioeducativa con menores y jóvenes sometidos a medidas judiciales y/o extrajudiciales de medio abierto.

Centros Especiales de Empleo, Programas de Empleo, Empresas de Inserción Sociolaboral, Casas de Oficios, Escuelas Taller y todos aquellos recursos en los que la actividad socioeducativa y de inserción en la comunidad se realiza –primordialmente– por medio de la asunción de una ocupación.

Todos aquellos Programas, Centros y Recursos (incluyendo oficinas) que Fundación Diagrama considere necesarios como medios para el desempeño de sus fines fundacionales.

### **Capítulo III. Movilidad Geográfica y Funcional**

#### Movilidad geográfica

##### **Artículo 13. Principios Generales Sobre Movilidad Geográfica**

Como norma general los trabajadores serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.

Excepcionalmente, la Fundación podrá proceder al traslado permanente o desplazamiento temporal de sus trabajadores a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de residencia en población distinta de la residencia habitual del trabajador afectado, cuando concurran razones económicas, técnicas,



organizativas o de producción que lo justifiquen.

Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Fundación a través de una más adecuada organización de los recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

#### **Artículo 14. Aceptación o no de la Movilidad Geográfica**

Notificado el traslado, el trabajador quedará obligado a prestar sus servicios en el nuevo centro de trabajo. El trabajador podrá optar por:

Aceptar su traslado o desplazamiento siguiendo lo establecido en este Convenio Colectivo.

Impugnar la decisión del traslado o desplazamiento.

Extinción laboral, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

#### **Artículo 15. Posibilidad de Volver al Centro de Trabajo de Origen**

Los desplazamientos temporales conllevan la reserva de puesto de trabajo en el centro o programa de origen.

Cuando desaparezcan las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que originaron el desplazamiento o traslado, el trabajador regresará a su centro de trabajo de origen. En el supuesto de que este centro o programa cese su actividad, la Fundación y el trabajador acordarán el nuevo centro de destino, siempre que las circunstancias organizativas lo permitan, y con el asesoramiento de los representantes de los trabajadores.

Si en el centro de origen del trabajador trasladado, se produjera una vacante de su misma categoría profesional, se atenderá a lo dispuesto en los artículos referidos a vacantes y promociones.

Los traslados o desplazamientos conllevarán la realización por parte del trabajador del ejercicio de su propia categoría o de una superior, salvo que en el caso del cierre de un centro o programa la Fundación negocie con los representantes de los trabajadores la reubicación de éstos en su propia categoría o inferior.

En caso de cierre de un centro o programa, la Fundación procurará previa negociación con los representantes legales de los trabajadores la reubicación de éstos.

## **Artículo 16. Desplazamientos Temporales**

- a) Definición: Se considera desplazamiento temporal aquella movilidad geográfica cuyo límite de temporalidad es de doce meses en un periodo de tres años, o hasta doce meses continuados. El desplazamiento temporal conlleva un cambio en el lugar de residencia del trabajador, y no hace necesario el cambio de domicilio habitual.
- b) Procedimiento de Comunicación: En el supuesto de desplazamiento temporal del trabajador, cuya duración sea superior a tres meses, será informado por la Fundación con una antelación mínima de diez días laborales respecto a la fecha de efectividad del mismo. En cambio, en los casos en los que el desplazamiento temporal sea por un tiempo inferior a tres meses, deberá ser informado el trabajador con una antelación de cinco días laborales a la fecha de su efectividad. La notificación en ambos casos, deberá ser por escrito.
- c) Derechos, compensaciones, y permisos: La Fundación abonará al trabajador desplazado temporalmente las dietas y gastos de viaje correspondientes durante el tiempo que dure el desplazamiento, atendiendo a lo dispuesto en el artículo «Gastos y kilometraje» de este Convenio.

Se entiende por dieta la correspondiente sin pernocta, siendo proporcionado el alojamiento por la Fundación. En concepto de compensación se establece un complemento durante el tiempo que dure el desplazamiento temporal de una cuantía de cien euros mensuales.

Los trabajadores desplazados temporalmente tendrán derecho a un permiso remunerado de cinco días laborales en su domicilio de origen, siempre y cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, no computándose los días invertidos en el viaje, y corriendo los gastos de viaje a cuenta de la Fundación.

## **Artículo 17. Traslados Permanentes**

- a) Definición: Se considera traslado permanente aquella movilidad geográfica cuya duración sobrepasa un periodo de doce meses continuados, o es superior a doce meses en un periodo de tres años. El traslado permanente puede hacer necesario el cambio de domicilio habitual, al ser un cambio permanente de centro de trabajo.
- b) Procedimiento de Comunicación: En caso de traslado permanente del trabajador, la decisión deberá ser notificada por la Fundación al trabajador, así como a sus representantes legales del centro de trabajo o del Comité Intercentros si no los hubiese, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. La notificación deberá producirse por escrito.
- c) Derechos y Compensaciones: En caso de que el trabajador sea trasladado, se le

abonará una cantidad indemnizatoria consistente en un pago único de trescientos euros al comienzo del traslado permanente, los cuales servirán para cubrir gastos de guardamuebles, búsqueda de piso, etc. Se retribuye el viaje de ida y de vuelta.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia y el otro fuera trabajador también de la Fundación, tendrá derecho el no trasladado a ser trasladado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Los desplazamientos temporales o traslados permanentes a otros países se harán sólo bajo la aceptación voluntaria del trabajador.

Si un trabajador solicita voluntariamente a la Fundación un puesto de trabajo determinado, sea para realizar una cobertura temporal en dicho puesto de trabajo o para adscribir a dicho trabajador de forma permanente al puesto vacante, no le corresponderán los derechos y compensaciones establecidos en este Convenio para desplazamientos temporales y traslados permanentes.

#### Movilidad funcional

#### **Artículo 18. Principios Generales sobre Movilidad Funcional**

La movilidad funcional, informada por los principios de idoneidad y aptitud se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio Colectivo.

La movilidad funcional se plasmará por escrito en un acuerdo, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 19. Movilidad Funcional Interna al Grupo Profesional**

Si por necesidades imprevisibles de la Fundación, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a una categoría distinta dentro de su mismo grupo profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de cuarenta y cinco días y se le mantendrá la retribución.

Un trabajador solo podrá desempeñar tareas distintas dentro del mismo grupo profesional en caso de que este tenga las titulaciones académicas o profesionales mínimas requeridas por este Convenio Colectivo para ejercer dicho puesto de trabajo.

#### **Artículo 20. Movilidad Funcional Externa al Grupo Profesional**

a) Trabajo de nivel superior: movilidad externa ascendente: Cuando se encomiende al trabajador, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al

trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación.

La garantía retributiva, relativa al derecho del trabajador a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, no abarca la consolidación de los complementos ligados a ese concreto puesto de trabajo.

Si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u 8 en dos años, el interesado podrá reclamar ser clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe.

b) Trabajo de nivel inferior: Movilidad externa descendente: Si por necesidades imprevisibles, perentorias y justificadas de la Fundación, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de treinta días en un año, manteniéndose la retribución.

#### **Capítulo IV. Internet, Nuevas Tecnologías y Correo Electrónico**

##### **Artículo 21. Principios Generales Sobre Internet y Nuevas Tecnologías**

La utilización del correo electrónico e Internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores por la Fundación, se ajustará a lo dispuesto en este Convenio Colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la Fundación de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del trabajador.

##### **Artículo 22. Utilización del Correo Electrónico e Internet por los Trabajadores**

Los trabajadores podrán utilizar el correo electrónico, la red informática de la Fundación e Internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que los trabajadores precisen realizar un uso de estos medios que excede de lo habitual, tengan o no relación con el desempeño profesional, como pueden ser envíos masivos o de especial complejidad o que contengan elementos adjuntos de gran tamaño (capacidad), los trabajadores utilizarán los cauces adecuados de acuerdo con su superior inmediato, para realizar el envío sin causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red fundacional.

No está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes con material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

### Título III. Estructura y Clasificación Profesional

#### **Artículo 23. Principios Generales Sobre Estructura y Clasificación Profesional**

1. Los trabajadores serán clasificados en diferentes Grupos Profesionales, Categorías Profesionales, y Áreas Funcionales en atención a los criterios de encuadramiento descritos en el presente Convenio Colectivo.
2. El Grupo Profesional agrupa unitariamente las categorías profesionales que necesitan para el correcto desempeño de semejantes aptitudes profesionales, formación, cualificaciones y contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.
3. La Categoría Profesional se define por la pertenencia a un Grupo Profesional y a un Área Funcional y recogerá de una manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo. Las descripciones de las Categorías Profesionales son las que quedan recogidas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.
4. Las Categorías recogidas en el presente Convenio tienen carácter descriptivo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de actividad de Fundación Diagrama no lo requiere, ni en sentido contrario suponen la imposibilidad de proveer nuevas Categorías Profesionales previo acuerdo en la Comisión Paritaria.
5. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.
6. El Área Funcional agrupa unitariamente, dentro de los Grupos Profesionales, el conjunto de los contenidos, tareas o funciones esenciales que por su naturaleza se encuentran dentro de una determinada profesión o rama de actividad profesional.
7. Se entenderá que una Categoría Profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario de procesos simples de formación o adaptación.

8. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes puestos o Categorías Profesionales, la clasificación del puesto se realizará en función de las actividades propias del puesto o categoría profesional prevalente.
9. La pertenencia a un Grupo Profesional, Categoría Profesional y Área Funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas del requerimiento de titulaciones específicas, de formación o de otros requisitos de carácter profesional.
10. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su Categoría Profesional, Grupo Profesional, y nivel retributivo previsto en el Convenio Colectivo.
11. La clasificación profesional, por su carácter de marco orientador y no cerrado, no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias, esporádicas y limitadas en el tiempo, que serían básicas para puestos incluidos en Grupos Profesionales de nivel inferior.

#### **Artículo 24. Criterios de Encuadramiento o Clasificación Profesional**

El encuadramiento profesional de los trabajadores dentro de la estructura profesional, y su asignación a un Grupo Profesional viene dado por la conjunta ponderación de los siguientes factores:

Formación, conocimiento y experiencia.

Iniciativa, autonomía, responsabilidad o impacto en los resultados de la organización.

Mando y gestión de recursos, y nivel de complejidad de los puestos de trabajo.

#### **Artículo 25. Grupos Profesionales**

En el ámbito de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo 0, con dos subgrupos: 0a (Directores y Subdirectores Nacionales y Territoriales) y 0b (Directores, Subdirectores y Coordinadores de centro).

Grupo 0:

Criterios generales.-Descripción general de los puestos de este Grupo: Puestos de muy elevada complejidad que requieren un muy alto grado de formación teórica y técnica para la correcta realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas,

con objetivos globales definidos, con un alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y elevada responsabilidad en los que el impacto de un error realizado en el mismo es extremadamente perjudicial para la organización, donde los recursos (humanos, técnicos, materiales, u otros) que se gestionan son múltiples y variados. Estos puestos se definen en la estructura organizacional de la Fundación como puestos de Dirección al suponer sus funciones la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por otros, por lo que corresponden al Área Funcional «Personal Directivo». Podrán estar integrados estos puestos en un equipo de trabajo. Los titulares de estos puestos recibirán un complemento específico funcional mientras realicen las funciones del puesto.

Tomando como referencia el presente Convenio Colectivo se podrá regular un marco específico de relaciones laborales que afecte a este Grupo Profesional y que permita dar respuesta a la complejidad y especialidad de las tareas a desarrollar por el personal adscrito al mismo. Esta regulación se hará mediante un procedimiento de participación de los trabajadores, y su ratificación se llevará a cabo mediante negociación con el Comité Intercentros, como parte social legitimada para dicho fin.

Se distingue entre puestos de Dirección Nacional y Territorial, y puestos de Dirección, Subdirección y Coordinación de centros de trabajo.

0a: Puestos de Dirección Nacional y Territorial Compuesto por los Equipos Directivos Nacionales y Territoriales: Incluiría los puestos de Director y Subdirector Nacional, Director y Subdirector Territorial y denominaciones equivalentes. Son puestos de libre designación y revocación por la Dirección General de la Fundación, siendo responsabilidad exclusiva de la Fundación en uso de sus facultades organizativas de los recursos humanos y de su poder de dirección.

0b: Puestos de Dirección, Subdirección y Coordinación de centro de trabajo: Incluiría el resto de puestos del Área Funcional «personal de dirección». Estos puestos representarían la función directiva de la Fundación en los centros de trabajo concretos. Su elección y revocación sería realizada por la Dirección de la Fundación, en uso de sus facultades organizativas de los recursos humanos y de su poder de dirección. Se atenderá al criterio preferente de que estos puestos sean cubiertos mediante promoción interna. Se informará previamente a los representantes de los trabajadores sobre el proceso y procedimientos de la selección, y posteriormente a la selección sobre el resultado de ésta.

**Titulación requerida para el puesto:** Titulación Universitaria preferiblemente de grado superior (Licenciatura o Ingeniería Superior), o titulación o experiencia que le permita desempeñar el puesto.

Titulación valorada complementaria: Postgrados, masters y doctorados sobre la materia de trabajo.

Grupo A, puestos de «Licenciados».

Descripción general: Puestos de elevada complejidad técnica, con objetivos globales definidos, que requieren un alto grado de formación técnica, con alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y responsabilidad alta en los que el impacto de un error realizado en el mismo es extremadamente perjudicial para la organización, donde los recursos que se gestionan son múltiples, y definibles en la estructura organizacional como puestos de ejecución técnica especializada con funciones que suponen la integración, coordinación, supervisión y realización de tareas complejas y heterogéneas.

Titulación requerida: Titulación Universitaria de Grado Superior (Licenciatura o Ingeniería Superior).

Titulación valorada complementaria: Cursos de especialización.

Grupo B, puestos de «Diplomados, Enseñanza Técnico Profesional [ETP] III».

Descripción general: Puestos de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido; que requieren un grado de formación en gestión e intervención con contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, con funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor, sin suponer corresponsabilidad de mando (responsabilidad media), donde se ejecutan especializadamente los recursos a su cargo, y definibles en la estructura organizacional como puestos de intervención directa con recursos o usuarios, con funciones de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen. Podrá estar integrado en un equipo de trabajo.

Titulación requerida: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Estudios Universitarios preferiblemente de Grado Medio (Diplomatura), ETPIII o titulación que le permita desempeñar estos puestos.

Grupo C, puestos de «Bachillerato/COU/Enseñanza Técnico Profesional [ETP] II».

Descripción general del Grupo: Puestos de complejidad baja-media que requieren un grado de formación práctica, de responsabilidad media en los que un error realizado en el mismo tiene una repercusión media para la organización, donde se realizan las actividades a su cargo y caracterizados por el desempeño de tareas consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas requieran, adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión

directa o sistemática. Podrá estar integrado en un equipo de trabajo.

Titulación requerida: Bachillerato, BUP, FP, ETPII o titulación que le permita desempeñar el puesto.

Grupo D, puestos de «ESO / Enseñanza Técnico Profesional [ETP] I / Certificado de escolaridad».

**Descripción general:** Puestos de complejidad baja que requieren un grado de formación práctica para el desempeño de tareas que exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación, con un alto grado de dependencia y responsabilidad baja o media, en la que el impacto de un error tiene baja repercusión en la organización, donde se ejecutan especializadamente los recursos a su cargo, y definibles en la estructura organizacional como puestos de ejecución de oficios al caracterizarse por el desempeño de tareas que requieren esfuerzo físico o atención y que se ejecutan según instrucciones concretas y claramente establecidas. Podrá estar integrado en un equipo de trabajo.

Titulación requerida: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión, EGB o Certificado de escolaridad, ETPI o titulación que le permita desempeñar el puesto.

## **Artículo 26. Áreas Funcionales.**

Las categorías profesionales por su naturaleza se encuadran dentro de una de las siguientes áreas funcionales:

Área funcional 1: Personal Directivo.

1.1 Director General de la Fundación.

1.2 Subdirector General de la Fundación.

1.3 Director Nacional o de Área.

1.4 Subdirector Nacional o de Área.

1.5 Director Territorial de Área o de Comunidad Autónoma.

1.6 Subdirector Territorial de Área o de Comunidad Autónoma.

1.7 Director de Centro de trabajo-Jefe de Servicio.

1.8 Subdirector de Centro de trabajo. Director/Coordinador-Jefe de Sección.

1.9 Coordinador de Centro de trabajo-Jefe de Negociado.



Área funcional 2: Personal Docente-Técnico-Sanitario o de Atención Directa con usuarios.

2.1 Psicólogo.

2.2 Médico-Psiquiatra.

2.3 Pedagogo.

2.4 Profesor Secundaria.

2.5 Maestro-Profesor de Primaria.

2.6 Trabajador Social.

2.7 Educador.

2.8 Diplomado Universitario en Enfermería/ DUE-Auxiliar Técnico Sanitario (ATS).

2.9 Insertor o Técnico en Orientación Sociolaboral.

2.10 Informador Juvenil.

2.11 Auxiliar Educativo.

2.12 Auxiliar de Control Educativo.

2.13 Cuidador/Mediador Intercultural.

2.11 Monitor (de Taller, deportivo, etc.).

2.12. Auxiliar de Clínica.

2.13 A.T.E.

Área Funcional 3: Personal Administrativo.

3.1 Técnico de Departamento 1.º Licenciado/a Universitario.

3.2 Abogado-Jurista.

3.3 Periodista.

3.4 Investigador-Licenciado Universitario.

3.5 Investigador-Diplomado Universitario.

3.6 Sociólogo.

- 3.7 Licenciado-Ingeniero en Informática.
  - 3.8 Licenciado Económicas-Empresariales.
  - 3.9 Administrador.
  - 3.10 Técnico de Departamento 2.º-Diplomado universitario.
  - 3.11 Diplomado Económicas-Empresariales.
  - 3.12 Diplomado en Relaciones Laborales/Graduado Social.
  - 3.13 Contable.
  - 3.14 Diplomado-Ingeniero Técnico en Informática.
  - 3.15 Documentalista.
  - 3.16 Traductor.
  - 3.17 Técnico de Departamento 3.º ETP II, Bachillerato.
  - 3.18 Administrativo.
  - 3.19 ETPIII-Técnico Superior en Informática.
  - 3.20 Desarrollador de Páginas Web.
  - 3.21 Técnico de Departamento 4.º-ETP I, ESO, EGB
  - 3.22 Auxiliar Administrativo.
  - 3.23 Auxiliar de tareas.
- Área funcional 4: Personal de Servicios.
- 4.1 Cocinero.
  - 4.2 Lavandero; Limpiador.
  - 4.3 Oficial de Mantenimiento.
  - 4.4 Otro personal de servicios: Ayudantes y Auxiliares.

**Artículo 27. Criterios de Organización de los Puestos en Equipos de Trabajo**

Organización en equipos de las direcciones nacionales y territoriales, y



adecuación de los puestos a los mismos: Las Direcciones Nacionales y Territoriales de la Fundación se organizan en base a equipos de trabajo. La dirección Nacional o Territorial estará cubierta por un Director Nacional o Territorial. El Director Nacional o Territorial puede ser asistido por un subdirector. Será el Director Nacional o el Territorial en su caso el encargado de dirigir su equipo correspondiente. Las Direcciones Nacionales podrán ser -entre otras- las siguientes: Administración o Gestión Económica, Centros Educativos, Inserción Laboral, Recursos Humanos, Formación, Técnica o Metodología de Intervención Educativa, Cooperación Internacional. Las Direcciones Territoriales podrán ser entre otras las siguientes: Administración o Gestión Económica, Centros Educativos, Inserción Laboral, Técnico-Metodológica. La existencia de una dirección nacional o territorial está ligada a las necesidades de intervención, a los objetivos o fines estatutarios de la Fundación, y a la facultad de la Fundación en la organización de los Recursos Humanos.

Organización en equipos de los centros de trabajo, y adecuación de los puestos a los mismos: Todo Centro de trabajo (centros y programas educativos, y oficinas administrativas) se organiza en torno a equipos de trabajo. Los equipos de trabajo primordiales son:

Equipo de Dirección del centro de trabajo: Integrado por la Dirección y complementado por el o los posibles Coordinadores.

Equipo Técnico Socio-Educativo, y Equipo Técnico-Administrativo: Compuesto, en el caso de centros y programas educativos, por el Equipo Educativo y el Equipo Técnico. En el caso de oficinas administrativas, se hablaría de Equipos Técnico-Administrativos.

Dependiendo del tipo concreto de centro de trabajo, los puestos o categorías profesionales que integran dichos equipos pueden variar, atendiendo al principio de eficiencia en la labor de intervención educativa o en la labor técnico-administrativa.

Se integran en el Equipo de Dirección del centro de trabajo:

Dirección (compuesta por el Director y, en su caso, el/los Subdirector/es). En el caso de oficinas administrativas, los puestos responsables de la dirección de equipos técnico-administrativos son el de jefe de servicio o de sección.

Coordinación o Coordinador/es: Complementa el trabajo de la Dirección del centro de trabajo. En el caso de centros y programas educativos, los coordinadores pueden ser: Coordinador/es del Equipo Educativo, y Coordinador/es del Equipo Técnico; una misma persona puede asumir la función de coordinación educativa y técnica. En el caso de oficinas administrativas, los puestos responsables de la coordinación de equipos técnico-administrativos son el de jefe de negociado. En ausencia de cualquiera de las figuras de coordinador en un centro de trabajo,

asume sus funciones la Dirección del centro.

En los centros de trabajo dedicados a la intervención socio-educativa, dentro del Equipo Socio-Educativo, se distingue entre:

Equipo Educativo (compuesto por los Educadores y personal con funciones educativas análogas).

Equipo Técnico (integrado por psicólogo/s, trabajador/es social/es, abogado de centro, médico, psiquiatra, pedagogo, maestro). Se considera que existe un Equipo Técnico cuando al menos hay un psicólogo/a y un trabajador/a social.

En los centros de trabajo administrativos u oficinas, los Equipos Técnico-Administrativo estarán compuestos por el conjunto de puestos técnicos, administrativos o auxiliares de Administración que realizan sus funciones integrados en cada negociado, sección o servicio (departamento) de la oficina.

El personal de servicios de los centros de trabajo (englobado en el Área Funcional correspondiente) trabajará en equipo en función de sus especialidades. Su coordinación o dirección es responsabilidad última de la Dirección del centro de trabajo.

## **Artículo 28. Cambios en los Requerimientos Profesionales**

La titulación requerida para el desempeño de cada uno de los puestos o categorías profesionales descritas anteriormente, estará condicionada a lo establecido en los convenios o subvenciones suscritos. Cuando los convenios o subvenciones firmados por Fundación Diagrama para la realización de unos determinados servicios modifiquen los requisitos académicos o profesionales mínimos necesarios para el desempeño de una categoría profesional, la Fundación velará y negociará los plazos y posibles medios para la habilitación.

Si al finalizar dicho plazo, el trabajador afectado no hubiera conseguido ajustarse a los nuevos requerimientos profesionales o académicos se iniciará un proceso de negociación con la representación sindical sobre su reubicación cuando existieran vacantes y se cumpla el perfil del puesto.

Para contrataciones de personas que anteriormente no hayan trabajado para Fundación Diagrama, la titulación requerida para el desempeño de cada uno de los puestos o categorías profesionales descritas anteriormente, estará condicionada a lo establecido en los convenios o subvenciones suscritos, garantizándose en todo caso la titulación mínima exigida para cada categoría profesional descrita en el presente Convenio Colectivo.

## Título IV. Contratación

## Capítulo I. De la Contratación en General

### Artículo 29. De la Contratación en General

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente Convenio Colectivo deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, y la tercera copia para el organismo competente, con entrega de la copia básica del mismo a los representantes de los trabajadores.

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y previsiones de nueva contratación, se estará a lo dispuesto en la legislación respectiva vigente en cada momento, así como lo recogido en el presente Convenio Colectivo.

### Artículo 30. Reserva de Plazas para Personas con Discapacidad

La Fundación reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de éste convenio, el 2% de puestos de trabajo a personas con discapacidad.

La Dirección de Recursos Humanos, previo informe de la Comité Intercentros de Seguridad y salud Laboral, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

## Capítulo II. Modalidades de Contratación

### Artículo 31. Modalidades de Contratación

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados de acuerdo con las modalidades legales establecidas en cada momento, en los casos y supuestos que se recojan legalmente.

Por su duración, sin perjuicio de lo que determine la legislación vigente en su momento, los contratos de trabajo que Fundación Diagrama realice con sus trabajadores podrán concertarse por tiempo indefinido o temporal.

### Artículo 32. De la Contratación Temporal

Los contratos temporales podrán ser de duración determinada cierta o incierta, y pueden celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

a) Contrato de Obra y Servicio: El objeto de estos contratos será la realización de obras, o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Fundación, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta. Este contrato de trabajo, así como su resolución, estará debidamente motivado.

b) Contrato de Circunstancias de la Producción: Se utilizará cuando sea necesario que el trabajador realice trabajos esporádicos, eventuales, ocasionales o de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales, por incremento temporal o excepcional del volumen de trabajo aún tratándose de la actividad normal de la Fundación. Este contrato de trabajo, así como su resolución, estará debidamente motivado. La duración máxima de éste contrato será de tres meses, pudiéndose prorrogar por acuerdo entre las partes una única vez, hasta un máximo de seis meses en un año.

c) Contrato de Interinidad: El contrato de interinidad se utilizará cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho de reserva de puesto de trabajo, especificándose siempre en el contrato de trabajo el nombre del sustituido y la causa de sustitución, entre otras se establecen las siguientes causas para su aplicación:

Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo.

Incapacidad temporal.

Vacaciones.

### **Artículo 33. Contratos Formativos**

Los contratos formativos serán el de prácticas y el de para la formación.

### **Artículo 34. Contrato de Trabajo en Prácticas**

Este contrato se podrá concertar con aquellas personas que estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a seis meses.

El periodo de prueba, no podrá ser superior a un mes para titulados medios y dos meses para titulados superiores.

A la terminación del contrato de prácticas, la Fundación entregará al trabajador un certificado en el que constará la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Los contratos en prácticas se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el trabajador continuase en la Fundación no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba y el periodo de prácticas computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

En lo no establecido en el Convenio Colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 35. Contrato para la Formación**

El objeto de este contrato será la adquisición de una formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio, o un puesto de trabajo cualificado, que requiera un determinado nivel de cualificación. El número máximo de contratos para la formación que la Fundación podrá realizar será del 4% de la plantilla.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a seis meses.

El porcentaje de horas de formación dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, sin que pueda ser inferior al 20% de la jornada fijada en este Convenio. El tiempo dedicado a la formación se realizará mensualmente; mediante causa justificada se podrá realizar con carácter bimensual.

A la finalización del contrato, la Fundación entregará al trabajador un Certificado en el que constará la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

Los contratos para la formación se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el trabajador continuase en la Fundación no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba y el periodo de formación computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

En lo no establecido en el Convenio Colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 36. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo**

El trabajador que quiera acceder a la situación de jubilación parcial deberá

cumplir en todo caso con los requisitos establecidos en la legislación vigente, y que, en el momento actual, y por parte del trabajador, son los siguientes:

A) Trabajador menor de 65 años: Reunir las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cuatro años a la exigida (entendido este requisito siempre con respeto a las excepciones y los matices transitorios establecidos por la legislación vigente).

B) Trabajador mayor de 65 años: Reunir las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Partiendo del cumplimiento de los requisitos previamente establecidos, el trabajador podrá acordar con la empresa y de forma paralela y previa a la solicitud de la jubilación parcial ante el organismo competente, la reducción de su contrato de trabajo en los términos establecidos en la legislación vigente, los cuales, en el momento actual y de forma común para ambas situaciones expuestas consisten en una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75% respecto de un contrato a tiempo completo comparable. Podrá incrementarse hasta el 85%, si el trabajador relevista es contratado indefinidamente a jornada completa y el jubilado parcialmente tiene una antigüedad en la empresa de seis años y un período de cotización efectiva a la Seguridad Social de treinta años.

La ejecución de éste contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder llevar a cabo esta modalidad de jubilación parcial y solo en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación con los que, además, se haya acordado la reducción de su contrato de trabajo con este fin, la Fundación deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la Fundación un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

I. La duración del contrato de relevo será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la Fundación, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose,

en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

II. El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa y por el 100% de la misma, pudiendo el trabajador jubilado acumular las jornadas en periodos semanales, mensuales o anuales. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar la del trabajador sustituido o simultanearse con él.

III. El puesto de trabajo del trabajador relevista deberá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo Grupo Profesional o categoría Equivalente.

### **Artículo 37. De la Contratación Indefinida**

Se entenderán contratados por tiempo indefinido los trabajadores cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, cuando éstos no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, y una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Al personal no contratado como indefinido, al acceder a ésta condición se le computará el tiempo trabajado a efectos de antigüedad en la Fundación salvo que existiera solución de continuidad.

### **Artículo 38. Contrato de Fijo-Discontinuo**

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos cíclicos anualmente y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la Fundación.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

El periodo de prueba será como máximo la parte proporcional correspondiente a la que le correspondería por su Grupo Profesional, en base al periodo de actividad durante el primer año.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados cada vez que se reanude y repita la actividad, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. Los trabajadores fijos discontinuos acumularán la antigüedad correspondiente a los periodos de trabajo efectivo en la Fundación.

El salario de los trabajadores contratados en esta modalidad será del 100% de su categoría profesional. Su antigüedad a todos los efectos será la suma de los períodos efectivos trabajados.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán preferencia a la hora de cubrir vacantes de su misma categoría profesional que tuviesen carácter indefinido a tiempo continuo.

### **Artículo 39. Conversión en Contrato Indefinido**

La Fundación podrá celebrar contratos de fomento al empleo a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé el Real Decreto 5/2006 («BOE» de 9 de junio de 2006), y disposiciones que la sustituyan o complementen.

A los trabajadores afectados por este convenio y contratados con una modalidad contractual temporal, al cumplir los 20 meses de antigüedad de trabajo efectivo en la Fundación y continuar prestando servicios para ésta, se les realizará la conversión de su contrato temporal en indefinido.

Al personal no contratado como fijo, al acceder a esta condición se le computará como antigüedad la marcada en su primer contrato con la Fundación salvo que a lo largo de la relación laboral haya existido solución de continuidad.

## **Capítulo III. Ingreso y Periodo de Prueba**

### **Artículo 40. Ingreso**

El personal que se incorpore a trabajar en la Fundación realizará las pruebas técnicas de ingreso que se consideren oportunas, incluidos certificados acreditativos de perfil y/o reconocimientos médicos a los candidatos seleccionados según puesto, sin perjuicio del derecho a la intimidad de éstos. La Fundación informará previamente vía Comité Intercentros acerca de los criterios técnicos concretos utilizados en la selección de nuevo personal.

### **Artículo 41. Periodo de Prueba**

El periodo de prueba es aquel tiempo necesario para que el trabajador que ingrese o cambie de categoría acredite la adquisición de la experiencia y su aptitud para el desempeño autónomo de su puesto de trabajo.

El trabajador pasará un único periodo de prueba por Categoría Profesional. Durante el periodo de prueba, el trabajador tiene los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña, estando supervisado durante ese tiempo.

En el supuesto de que un trabajador cambie de Categoría Profesional y no supere

el periodo de prueba de esta nueva categoría, volverá a reincorporarse a su anterior Categoría Profesional en las mismas condiciones en las que se encontraba anteriormente.

Dicho periodo de prueba será el siguiente: para las contrataciones indefinidas así como para la modalidad contractual de obra o servicio determinado, según el grupo profesional en el que esté encuadrado el puesto de trabajo:

Grupo Profesional A y B:	seis meses
Grupo Profesional C:	dos meses
Grupo Profesional D:	dos meses

Para las contrataciones de carácter temporal de duración cierta, el periodo de prueba no podrá superar una tercera parte del tiempo total del contrato, ni ser mayor que el establecido para los contratos de tipo indefinido.

Durante el periodo de prueba ambas partes podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización, salvo los conceptos de saldo o liquidación pendiente de percibir.

Terminado el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el trabajador seguirá realizando sus funciones dentro de la Fundación, computándose a todos los efectos dicho periodo.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

## **Capítulo IV. Vacantes y Promociones**

### **Artículo 42. Principios Generales de las Vacantes y Promociones**

La provisión de vacantes y puestos de nueva creación que se realice a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará por el siguiente orden de prelación:

Retorno por movilidad geográfica.

Traslados voluntarios y/o promoción interna voluntaria.

Excedencias voluntarias.

Nuevo Ingreso.

### **Artículo 43. Procedimiento de Provisión de Puestos Vacantes**

La Fundación informará acerca de la existencia de nuevos puestos de trabajo o vacantes en la Fundación con al menos 15 días de antelación en el centro de trabajo que se produzcan mediante la exposición de las plazas en el tablón de anuncios, al Comité Intercentros, a los trabajadores que hayan solicitado un traslado voluntario, así como los medios que establezca la Comisión Paritaria de Promociones y Vacantes.

Una vez informados, los interesados en ocupar las vacantes podrán optar a dichos puestos, debiendo solicitarlo directamente a la Fundación.

Para la cobertura de dichas vacantes se abrirá un proceso de selección en el cual participarán los representantes de los trabajadores según lo dispuesto por la Comisión Paritaria de Vacantes y Promociones.

### **Artículo 44. Solicitud Voluntaria de Cambio de Centro de Trabajo y Movilidad Externa y/o Interna a su Grupo Profesional**

Un trabajador podrá voluntariamente solicitar su traslado o desplazamiento con el ejercicio de una categoría igual o diferente a la suya inicial.

Para ello el trabajador remitirá a la Fundación una solicitud donde indique el centro y/o categorías de trabajo a las que desea optar en caso de vacantes.

La Fundación se compromete a comunicar personalmente a cada trabajador que haya solicitado voluntariamente el cambio de centro de trabajo y/o categoría profesional cuando se produjese una de éstas. De la misma forma, la Fundación remitirá extracto quincenal de dichas solicitudes al Comité Intercentros.

### **Artículo 45. Comisión Paritaria de Vacantes y Promociones**

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria del Capítulo de Vacantes y Promociones que tendrá como función establecer los criterios objetivos (entre los que estarán, formación, experiencia antigüedad, etc.) para el proceso de selección de las diferentes categorías profesionales establecidas en este Convenio Colectivo de acuerdo con lo previsto en el presente capítulo. Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros por la parte fundacional y cuatro por la parte social respetando la proporción de la representatividad existente. La Comisión elaborará el procedimiento a través del cual los trabajadores contratados como interinos participarán en el procedimiento de cobertura de vacantes.

Esta Comisión será creada en el plazo máximo de dos meses tras la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. Las partes firmantes del presente Convenio consideran que esta Comisión deberá finalizar su labor en un máximo

de seis meses desde su constitución, y ello sin perjuicio de que la misma pueda continuar sus trabajos una vez expirado dicho plazo hasta alcanzar un acuerdo.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y Secretario de la misma; El Presidente ostentará la representación de la Comisión y el Secretario será el encargado de la elaboración, custodia y archivo de las actas de reunión.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Vacantes y Promociones se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Fundación y representación sindical, firmantes del Convenio, recogiéndose los votos negativos y/o abstenciones si las hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria de Vacantes y Promociones inicialmente la sede de Fundación Diagrama en Madrid (c/ Cáceres 55). La Fundación será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de la recepción.

## **Capítulo V. Ceses o Extinción del Contrato**

### **Artículo 46. Suspensión de los Contratos. Aspectos Básicos**

Será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

La suspensión será la interrupción temporal de la relación laboral sin quedar roto el vínculo laboral entre Fundación y trabajador.

Serán causa de suspensión:

Por mutuo acuerdo entre las partes.

Causa consignada válidamente en el contrato.

Excedencia forzosa.

Incapacidad Temporal.

Maternidad o paternidad.

Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.

Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años.

Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.

Fuerza mayor temporal: esta suspensión ha de ser autorizada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.

Causas económicas, técnico-organizativas o de producción: esta suspensión ha de ser autorizada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.

Ejercicio por el cargo sindical provincial o superior.

Ejercicio de cargo público representativo.

Ejercicio del derecho de huelga.

Cierre legal de la Fundación.

Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

Permisos de formación o perfeccionamiento profesional.

Suspensión del contrato por tres meses para la realización del trabajador de un curso de reconversión o readaptación de las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.

Suspensión del contrato con derecho a desempleo en los casos de violencia de género según lo establecido en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 47. Extinción de los Contratos. Aspectos Básicos, Causas**

La extinción del contrato significa la terminación de la relación laboral entre la Fundación y el trabajador.

El contrato de trabajo puede extinguirse por alguna de las siguientes causas:

Mutuo acuerdo, entre las partes.

Causas consignadas válidamente en el contrato.

Expiración del tiempo convenido o realización de la obra y servicio objeto del contrato.

Cese voluntario del trabajador.

Voluntad del trabajador por causas justificadas.

Muerte.

Gran Invalidez o Incapacidad Permanente Total o Absoluta.

Jubilación del trabajador.

Extinción de la personalidad jurídica del contratante.

Fuerza mayor que imposibilite el trabajo.

Despido colectivo.

Causas objetivas legalmente establecidas.

Despido disciplinario.

Aquellas otras que se pudieran establecer en las disposiciones legales existentes durante la vigencia de este Convenio.

#### **Artículo 48. Extinción de los Contratos por Causas Objetivas**

En caso de cierre de centros o reducción de puestos de trabajos por causas objetivas, la Fundación abrirá un proceso de reubicación interno con la representación de los trabajadores vía Comité Intercentros, que fijará las vacantes y forma de cobertura de las mismas para la posible reubicación de los trabajadores afectados.

Siguiendo el artículo 52 letra e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 12/2001, para trabajadores indefinidos se considerará como causa de despido objetiva la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo, en los supuestos de los distintos convenios o subvenciones que Fundación Diagrama tenga suscritos con las distintas Administraciones Públicas.

#### **Artículo 49. Cese Voluntario y Liquidación**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Fundación, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Grupo Profesional 0:	Treinta días naturales
Grupos Profesionales A, B, C y D:	Quince días naturales

Si la Fundación recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al interesado la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de la obligación de preavisar por escrito con la referida antelación,

supondrá la pérdida de un día de salario por cada día sin preaviso.

## **Artículo 50. Comunicación de Finalización de Contrato y Finiquito**

La Fundación vendrá obligada a comunicar toda finalización del contrato al interesado y a los representantes legales de los trabajadores, con una antelación de quince días naturales.

Asimismo, se le hará entrega al trabajador de una propuesta de finiquito relativo a cuantos emolumentos haya devengado y no percibido a la fecha de cese.

## Título V. Formación y Prevención de Riesgos Laborales

### **Capítulo I. Formación**

#### **Artículo 51. Principios Generales. Objetivos de la Formación**

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores dentro de la Fundación es la Formación, en cuanto medio potenciador de la innovación metodológica educativa.

1. De conformidad con el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia Fundación u otros organismos.

2. La Fundación y la representación de los trabajadores reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la Fundación.

3. La formación y capacitación del trabajador (sea cual sea su categoría profesional) que preste sus servicios en la Fundación y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

4. La formación en la Fundación se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

b) Actuación y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

- c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia de trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente Convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.
- f) Cualquier otro objeto que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador como a la dinámica de la Fundación o a la atención efectiva de los usuarios atendidos.

5. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador, dicho tiempo de formación será compensado con un descanso equivalente en los términos que se establezcan en el marco de la Comisión Paritaria de Formación.

#### **Artículo 52. Criterios de Selección para la Asistencia a Cursos Organizados por la Fundación.**

La Comisión de Formación, con respeto siempre a la legalidad vigente y guiada por los principios de imparcialidad, eficiencia y ponderación, establecerá los criterios que deben regir su actuación en la selección de trabajadores para la asistencia a las acciones formativas.

Los criterios de selección para la asistencia a cursos en las acciones formativas a las que se refiere el presente artículo serán los establecidos a tal efecto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo. La Comisión Paritaria de Formación podrá, con respeto siempre a lo previsto en la legislación vigente y dentro de su marco de actuación, ampliarlos.

#### **Artículo 53. Adhesión a los Acuerdos de Formación**

La Fundación se adhiere expresamente al IV Acuerdo Nacional de Formación («BOE» n.º 73, de 27 de marzo de 2006), y sucesivos acuerdos nacionales de formación.

En el ámbito de los referidos acuerdos nacionales de formación, los responsables de la Fundación y los Delegados de Formación adquieren el compromiso de informar y facilitar el acceso al contenido de los mismos a los trabajadores de la

Fundación.

### **Artículo 54. Permisos Individuales de Formación**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos contenidos tanto en el IV Acuerdo Nacional de Formación, como en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

### **Artículo 55. Certificado de Asistencia y Aprovechamiento**

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

### **Artículo 56. Comisión Paritaria de Formación**

Participación: La participación de la representación sindical se realizará a través de la Comisión Paritaria de Formación.

Creación: Las partes firmantes pactan la constitución en el ámbito del presente convenio.

Composición: Esa Comisión estará compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte de la Fundación, todos ellos con sus respectivos suplentes; guardando la proporcionalidad de la representación sindical. Están legitimados para formar parte de la Comisión de Formación únicamente los integrantes de las partes firmantes del presente convenio colectivo.

Funcionamiento:

1. El funcionamiento de la Comisión Paritaria de Formación se regirá por el reglamento vigente de la misma.
2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Formación se adoptaran siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Fundación y representación sindical, firmantes del Convenio, recogiéndose los votos negativos y/o abstenciones si las hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.
3. Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria de Formación inicialmente los locales de la oficina de la Fundación en Madrid (c/ Cáceres 55). La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de la recepción.



4. En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros de la comisión nos remitimos al apartado a) de Medios y Facilidades previsto en el título Derechos y Responsabilidades Sindicales del presente Convenio.

5. La Comisión Paritaria de Formación elaborará o ratificará anualmente un Protocolo que recoja los criterios de tramitación, participación, justificación, asistencia, etc. de las acciones formativas dependientes de la Fundación Tripartita.

Funciones: Siguiendo el estudio pormenorizado de las necesidades formativas, elaborado desde el Departamento de Formación de la Fundación, esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. La Comisión Paritaria de Formación, en el caso de las acciones formativas que se realicen a cargo del crédito que se gestiona por medio de la Fundación Tripartita, participará en la parte del Plan de Formación de Fundación Diagrama que verse sobre tal tipo de acciones.

2. Seguimiento y control de la correcta aplicación de los acuerdos adoptados sobre Formación.

3. Participará en la parte del Plan de Formación de Fundación Diagrama en la que se contengan las acciones formativas a realizar con cargo al crédito del que se dispone a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, e igualmente participará en las posibles revisiones de esa parte del mismo.

En el resto de las acciones formativas que no se realicen de forma subvencionada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, la Comisión Paritaria de Formación deberá ser informada a cerca de la elaboración y calendarización de la parte del Plan de Formación de Fundación Diagrama que contenga las referidas acciones formativas.

4. Participará en la fijación de los criterios de selección de los participantes en las diferentes acciones formativas.

5. Participará en la detección de las necesidades de formación y propuesta de medidas al efecto, siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 52 de este mismo Convenio.

6. Seguimiento y evaluación de la aplicación de la parte del Plan de Formación que contiene acciones formativas financiadas con cargo al crédito que se gestiona con la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

7. Facilitará la adecuación de las acciones formativas a impartir a los trabajadores para propiciar su habilitación profesional acorde a la legislación vigente.

8. Velará por la actualización, reciclaje y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

9. Aquellas otras funciones que se acuerden por unanimidad por la propia Comisión Paritaria de Formación.

## Capítulo II. Prevención de Riesgos Laborales

### **Artículo 57. Principios Generales en Seguridad y Salud Laboral: Información a los Trabajadores.**

**Principios generales:** La Fundación se compromete a aplicar el actual marco legal vigente, en especial la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente, e intentar ampliarlo en la medida de sus posibilidades. La Fundación velará por la promoción de la Salud Laboral de todos los trabajadores a los que afecte el presente Convenio. Asimismo, velará por la calidad en el servicio de aquellas especialidades de Prevención de Riesgos y Salud Laboral que sean concertadas con Servicios de Prevención de Riesgos Laborales ajenos.

**Información a los trabajadores:** A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales [LPRL] la Fundación adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

1. Los riesgos para la seguridad y la salud que afecten a la Fundación en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

2. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

3. Las medidas de emergencia adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL.

La información a que se refiere al presente artículo se facilitará por la Fundación a los trabajadores a través de sus representantes en materia de prevención; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

La Fundación, mediante la dirección de los distintos centros de trabajo se compromete a comunicar a todo trabajador las medidas preventivas que deberían adoptarse en caso de que existiese riesgo de contraer enfermedades derivadas del contacto con usuarios del centro, así como otras informaciones que tuviesen como objetivo la eliminación de dicho riesgo. Todas estas medidas salvaguardarán el derecho a la intimidad de todos los usuarios de los centros de

Fundación Diagrama.

### **Artículo 58. Vigilancia Específica de la Salud**

La Fundación en cumplimiento de la legislación vigente garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que realicen, de acuerdo con los protocolos básicos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Consumo en materia de contenido y periodicidad, siendo aquellos completados con pruebas específicas de carácter físico, analítico o psicosocial que el Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales, previa información y consulta efectuada al Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, establezca para cada una de las categorías profesionales.

1. La vigilancia de la salud se realizará siempre optando por aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo. En todo caso se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

2. La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. La Fundación no podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador, ni podrá usar dicha información con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador.

3. A la Fundación y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberá facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento únicamente en los términos de:

Aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.

Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

4. De acuerdo con la legislación actualmente vigente, la vigilancia de la salud será gratuita para el trabajador, asumiendo la Fundación el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo que se derive de las distintas evaluaciones de riesgos. Consecuencia de lo anterior, es la realización de los reconocimientos médicos preferentemente dentro de la jornada laboral.

5. Los trabajadores que realicen trabajos en el turno de noche en períodos prolongados de más de seis meses en un mismo año, podrán solicitar de manera voluntaria y anualmente un reconocimiento específico que recoja un estudio de su situación física y psíquica.

## **Artículo 59. Evaluación de Riesgos Laborales**

En cumplimiento del deber de protección, la Fundación deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la Fundación realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencias y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la citada Ley.

La evaluación de riesgos es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que hayan podido evitarse. Es el instrumento fundamental de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, considerado un medio y nunca un fin y va a permitir a la Fundación Diagrama tomar decisiones sobre la necesidad de realizar todas aquellas medidas y actividades encaminadas a la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo en sus tres vertientes de seguridad, ergonomía y psicosociología e higiene.

Ante la falta de Reglamento, Ordenanza o cualquier otro tipo de normativa de obligado cumplimiento, y sirviendo a estos efectos las Notas Técnicas de Prevención dictadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las Evaluaciones de Riesgos de Fundación Diagrama se inspiran en la Guía Técnica de Evaluación de Riesgos Laborales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas evaluaciones de riesgos de los centros de trabajo se realizarán por parte de los Técnicos Superiores que formen parte del Servicio de Prevención Propio de la Fundación, en cuyas visitas deben estar presentes los Delegados de Prevención del centro visitado. Esta presencia deberá ser justificada con la firma de los Delegados de Prevención en un acta cuando se realice la visita al centro por parte del Servicio de Prevención Propio. Las Evaluaciones de Riesgos serán revisadas y consultadas con los delegados de prevención de cada centro antes de ser reflejadas en el Plan de Prevención.

Las revisiones de las evaluaciones se realizarán conforme a lo establecido en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o cuando previa solicitud justificada por el delegado de prevención sea considerado necesario por el Servicio de Prevención Propio.

En todo caso, las evaluaciones de riesgos estarán inspiradas e informadas en su contenido y elaboración por los principios de integración, gestión, cooperación,

colaboración y consulta con los delegados de prevención recogidos en los artículos 16 y 36 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 60. Formación a los Trabajadores**

De conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica suficiente y específica al puesto de trabajo. Esta formación tal y como se establece en el artículo 19.2. De la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

La formación se podrá impartir por la Fundación mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o tercera personas. La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evaluación de los riesgos.

En todo caso, la fijación por parte del Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales de la Fundación de aspectos de la formación en materia de prevención de riesgos laborales tales como el diseño, contenido y duración, estará inspirada e informada por los principios de integración, gestión, cooperación, colaboración y consulta con el Comité de Seguridad y Salud Laboral. A los efectos de individualizar para cada centro de trabajo la referida formación con la inclusión de aquellas características y condiciones propias de los mismos que influyen en la prevención de riesgos laborales, el Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales y el Comité de Seguridad y Salud Laboral establecerán los cauces a través de los cuales los delegados de prevención de los centros de trabajo puedan formular las sugerencias e ideas que estimen convenientes para el diseño de la antedicha formación.

### **Artículo 61. Derecho de Reincorporación**

1. Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la Fundación, en las condiciones siguientes:

a) Si la incapacidad permanente parcial no afecta al rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá la Fundación reincorporarlo al mismo puesto, o en caso de imposibilidad,

mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que la Fundación acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 20% ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.

b) Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobraran su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la Fundación, y a los representantes de personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

2. Los trabajadores que hubieran cesado en la Fundación por habérselas reconocido una incapacidad permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuaran afectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la Fundación Diagrama, siempre y cuando ésta hubiese sido la última de las entidades en las que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.

3. Los trabajadores que, con arreglo a lo previsto en el apartado 2 del presente artículo tengan derecho a ser readmitidos, deberán comunicarlo a la Fundación, y a los representantes de personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente. La Fundación deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la Fundación o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

4. Cuando la Fundación tenga varios Centros de trabajo y la vacante que exista implique cambio de residencia, el trabajador podrá optar entre ocuparla o esperar a que exista plaza en el centro de trabajo donde tenga establecida su residencia. En el primer supuesto mantendrá su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el centro de trabajo.

#### **Artículo 62. Cambio de Puesto de Trabajo para Trabajadoras Embarazadas o en Situación de Lactancia Natural.**

Cuando en el desempeño del trabajo habitual exista un riesgo o peligrosidad para la trabajadora embarazada o para el feto, o pueda influir negativamente en el periodo de lactancia natural tanto en el caso de la madre biológica como adoptiva o de acogida en cualquiera de las modalidades que la legislación establece y para el hijo o hija, la trabajadora que se encuentre en cualquiera de las anteriores situaciones podrá solicitar de la Fundación el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y preferentemente en su turno habitual, excepción hecha de la nocturnidad que en ningún caso se podrá aplicar cuando concurran alguna de estas circunstancias, salvo que exista voluntad manifiesta de la trabajadora de continuar en el turno nocturno.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la trabajadora previamente informada de esta imposibilidad podrá solicitar de la Fundación su paso a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior a la situación de riesgo o a otro puesto de trabajo compatible con la situación de riesgo. La Fundación asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto de trabajo.

### **Artículo 63. Protección de Trabajadores Especialmente Sensibles a Determinados Riesgos**

La Fundación de conformidad con el artículo 25 de la LPRL, garantizará de manera específica la protección de los trabajadores, que por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los posibles riesgos derivados del trabajo. Para ello, se deberá tener en cuenta dichas características personales en las evaluaciones de riesgos, y en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores, no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la Fundación.

### **Artículo 64. Planes de Autoprotección**

Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de Emergencia actualizado que incluya el Plan de Evacuación, de acuerdo con el R.D. 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo y en el R.D. 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Este Plan de Emergencia y Evacuación será consensuado con el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral previa consulta a los Delegados de Prevención de cada centro.

Asimismo, tal y como establecen las disposiciones legales se realizarán anualmente los simulacros de evacuación, que serán revisados y modificados en función de su eficacia; los Planes de Emergencia y Autoprotección serán revisados y modificados cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

Los manuales de autoprotección de los diferentes centros se desarrollaran de acuerdo con la Orden Ministerial del 29 de noviembre de 1984 por la que se aprueba el modelo de Manual de Autoprotección publicado por la Dirección General de Protección Civil.

### **Artículo 65. Delegados de Prevención**

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores conforme al artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como, las que emanen de las decisiones del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral de Fundación Diagrama.

Los Delegados de Prevención tienen derecho al acceso y copia de toda aquella documentación que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones en relación al Plan de Prevención del centro, así como al Plan de Emergencia y Evacuación, excepción hecha de planografía de centros y sedes porque puede comprometer la seguridad de los mismos, documentación ésta de la que solo tendrán derecho al acceso a la misma pero no a su copia.

Los Delegados de Prevención podrán pedir información y asesoramiento al Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral para todo aquello que esté relacionado con el cumplimiento de sus funciones y deberes.

### **Artículo 66. Formación de los Delegados de Prevención**

Los Delegados de Prevención, para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda dispondrán de un crédito horario de 30 horas para su formación sin cargo al crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la LPRL. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por



la Fundación y deberá realizarse dentro del horario laboral.

La formación se deberá facilitar por la Fundación por sus propios medios o mediante concurso con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

### **Artículo 67. Derecho de Acceso a la Información y Sigilo Profesional de los Delegados de Prevención**

La Fundación, en cumplimiento del derecho de acceso a la información reconocido a los Delegados de Prevención en el artículo 36.2.b de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, entregará a los Delegados de Prevención del centro, previa solicitud y previa firma del recibí correspondiente, una copia de todos aquellos contenidos del Plan de Prevención y Plan de Emergencia del centro que sean necesarios para facilitar sus funciones.

En atención a la confidencialidad de los datos contenidos en las copias referidas en el apartado anterior, y en especial la de aquellos datos cuyo contenido está directamente relacionado con la intimidad de los trabajadores por aplicación de lo previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el título II de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal y en la normativa concordante, les es de aplicación a los Delegados de Prevención el deber de sigilo, depósito, custodia y guarda que le impone el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los artículos 62 y 65 del Estatuto de los Trabajadores en relación por un lado con la información y datos a los que tienen acceso como consecuencia de su actuación en el centro de trabajo en calidad de delegado de prevención, y por otro lado en relación con el soporte físico en papel en el que se contiene la copia referida.

Estos deberes son especialmente relevantes en relación con aquella información que la Fundación catalogue expresamente como de alta confidencialidad.

A modo ejemplificativo se consideran conductas contrarias a los antedichos deberes de sigilo, depósito, custodia y guarda las siguientes: Exposición en el tablón de anuncios; Publicación o difusión pública por cualquier medio; Reparto de copias entre los compañeros de trabajo, representantes de los trabajadores, organizaciones sindicales, técnicos no autorizados, entre otros.

### **Artículo 68. Comisión de Delegados Intercentros de Prevención de Riesgos Laborales**

Con el fin de establecer cauces estables y permanentes de comunicación y participación en materia de Seguridad y Salud Laboral con la Fundación, se pacta la creación y funcionamiento de una Comisión de Delegados Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

Dicha Comisión es el máximo órgano de representación de los trabajadores con la representación de la Fundación para todos aquellos temas relacionados con la prevención de riesgos laborales en el ámbito estatal.

La Comisión estará integrada por 7 miembros de entre los delegados de prevención de los centros de trabajo de la Fundación.

En su constitución siempre se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados de las elecciones generales consideradas globalmente.

Las funciones de la Comisión de Delegados Intercentros serán:

Designará de entre sus miembros a los representantes de la parte social en el Comité de Seguridad y Salud, guardando la proporcionalidad existente.

Supervisará y coordinará a la parte social en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

Esta comisión podrá emitir informes en cualquier materia de seguridad y salud laboral a petición de los propios Delegados de Prevención como del propio Comité Intercentros o de la Fundación.

Coordinará e informará a los Delegados de Prevención en materia de seguridad y salud laboral.

Control y vigilancia de la salud, exigiendo reconocimientos médicos periódicos en función de los riesgos a que están expuestos los trabajadores.

Paralizar el trabajo cuando se aprecie riesgo inminente para la salud y seguridad de los trabajadores y, siempre que la Fundación no hubiese adoptado o no hubiera permitido la adopción de las medidas necesarias para garantizar la salud de los trabajadores.

Ser consultado con carácter previo a la contratación de los servicios de prevención.

Asumen las funciones de Delegados de Prevención de riesgos Laborales de los centros carentes de delegado de personal.

Será función de la Comisión, todas las que no hayan sido enumeradas y les vengan atribuidas por ley.

Los miembros de la Comisión de Delegados Intercentros elegirán a un Presidente y a un Secretario, cuyas funciones se recogerán en un reglamento de funcionamiento interno, a realizar dentro de los tres primeros meses de la constitución legal de la Comisión, en todo caso el Presidente tendrá la representación legal de esta Comisión Delegados Intercentros y el Secretario será

el encargado de levantar acta de las reuniones, así como de custodiar la documentación de esta Comisión Delegados Intercentros.

### **Artículo 69. Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales las partes convienen constituir un órgano específico de ámbito nacional denominado Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral de la Fundación Diagrama.

Se constituye como un órgano específico que asume todas las competencias y facultades de consulta y participación reconocidas en los artículos 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al Comité de Seguridad y Salud Laboral y, todo ello, en relación con todos los centros de trabajo de Fundación Diagrama afectados por este Convenio Colectivo.

Dada la dispersión de los centros de trabajo de Fundación Diagrama afectados y, para garantizar la cobertura de todos los trabajadores de la Fundación y el mejor cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, el ámbito geográfico de representación abarcará todo el territorio nacional.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, en el seno de la Fundación, será el órgano paritario y colegiado, al objeto del adecuado seguimiento, control y consulta de las actuaciones de la Fundación en materia de prevención de riesgos laborales, con las competencias y funciones que la Ley establece.

La Fundación facilitará los medios necesarios para el normal funcionamiento del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

**Composición:** Este Comité estará compuesto por ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte de la Fundación, todos ellos con sus respectivos suplentes.

**Ámbito de Actuación:** Los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral de Fundación Diagrama, sin perjuicio de los derechos reconocidos en la LPRL a los Delegados de Prevención a nivel de centro de trabajo, entenderán de todos los asuntos relacionados con la prevención en todos los centros de trabajo de Fundación Diagrama afectados por este Convenio Colectivo y que expresamente reconoce la citada Ley a los Delegados de Prevención.

**Funciones:** Por el presente convenio se establecen las siguientes funciones para el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Fundación. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la

prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Fundación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Propondrá el cambio de puesto de trabajo o el paso a situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural de las trabajadoras que se encontraran en cualquiera de las situaciones previstas en el artículo 63 del presente Convenio. Para su ejercicio deberá mediar previa solicitud al Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral por parte de la trabajadora que se encuentre en cualquiera de las situaciones de riesgo previstas en el artículo 63 del presente Convenio.

d) Participará en la elaboración de los planes anuales de prevención de riesgos laborales.

e) Realizará informe previo para la adecuación de los puestos de reserva para discapacitados.

f) Será función del Comité, todas las que no hayan sido enumeradas y les vengan atribuidas por ley.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos tanto globalmente en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral será debidamente informado acerca de la memoria y los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo.

Funcionamiento:

1. La constitución del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral se hará dentro de los treinta días naturales siguientes a la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial del Estado». En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y del Secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de éstas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Este Comité se reunirá trimestralmente (artículo 38.3 LPRL) o a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores, previa comunicación a la otra parte.
2. Los acuerdos del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Fundación y representación sindical, firmantes del Convenio, recogiéndose los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión del Comité más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.
3. Se señala como domicilio del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral inicialmente los locales de la oficina principal de la Fundación en Madrid (c/ Cáceres, 55). La organización que aporta el domicilio del Comité será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de la recepción.
4. En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros del Comité nos remitimos al apartado a) de Medios y Facilidades. Previsto en el título Derechos y Responsabilidades Sindicales del presente convenio.

Sigilo: los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Fundación Diagrama estarán sujetos a lo dispuesto en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores y 37 de la LPRL en cuanto a sigilo profesional debido y respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones y competencias.

## **Artículo 70. Enfermedades Profesionales**

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral estudiará y en su caso propondrá a la Seguridad Social la declaración de enfermedades profesionales de aquellos posibles riesgos considerados como supuestos accidentes de trabajo, que se establezcan por desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en base a los resultados de las Evaluaciones de Riesgos Específicas, que realizadas por la Fundación se hayan puesto de manifiesto.

## **Artículo 71. Obligaciones del Trabajador en Materia de Prevención de**

## Riesgos Laborales.

Siguiendo la redacción del artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Fundación. Siendo entre otras sus obligaciones las de usar adecuadamente los medios con los que desarrollen su actividad, utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes, informar a su superior jerárquico directo y/o al servicio de prevención acerca de situaciones que entrañen riesgo.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1. del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, como falta leve, grave o muy grave, en base a la repercusión de la falta de cumplimiento de la obligación, reguladas en el capítulo denominado Faltas del presente Convenio Colectivo.

## Título VI. Jornada, Vacaciones y Calendario Laboral

### Capítulo I. Jornada

#### Artículo 72. Jornada de Trabajo

La Jornada Ordinaria de trabajo, entendida como el tiempo que el trabajador presta sus servicios laborales a la empresa, será de treinta y siete horas y treinta minutos semanales que, a efecto de su realización podrán compensarse en periodo de cómputo anual. Con carácter general la distribución de la jornada diaria será de siete horas y treinta minutos. La jornada ordinaria anual máxima de trabajo será de 1.690 horas.

Se establece un descanso dentro del turno doble de fin de semana de treinta minutos, siempre y cuando este turno abarque una duración o cómputo equivalente a dos jornadas ordinarias de trabajo según el cuadro de servicio. Se disfrutará, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, respetando las condiciones organizativas de cada centro de trabajo y de acuerdo con los criterios establecidos por la dirección del mismo. Este tiempo de descanso podrá ser fraccionado en dos periodos de quince minutos y su disfrute no podrá producirse ni al inicio ni al final de la jornada de trabajo.

En todo caso, la dirección del mismo velará para que esta pausa no altere el normal funcionamiento del centro ni menoscabe la seguridad y atención de sus usuarios.

Como norma general, se respetará un descanso mínimo entre jornadas diarias de doce horas. Se podrá establecer un descanso diferente cuando se trate del turno de fin de semana y, por acuerdo entre las partes.

### **Artículo 73. Distribución Horaria**

Para el personal educativo de atención directa con menores o usuarios o cualquier otro personal que por sus funciones tenga que realizar un informe de los menores o usuarios, o una puesta en común de las incidencias ocurridas en la jornada de trabajo; dentro de la distribución horaria semanal existirá una diferenciación entre horas de atención directa y horas complementarias de atención no directa que serán fijadas según las necesidades de cada servicio, estableciéndose de mutuo acuerdo entre la Fundación y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

El número de horas complementarias no podrá ser inferior a cinco horas semanales. Para aquellos trabajadores, personal educativo de atención directa cuya tarea se desarrolle, explícita y habitualmente, en horario nocturno, de fines de semana y/o períodos vacacionales el número de horas complementarias no podrá ser inferior a tres horas semanales.

### **Artículo 74. Horas Complementarias**

Se consideran horas complementarias aquellas, que siendo horas efectivas de trabajo, se dedican a la preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes, documentos, reuniones de equipo, y cualquier otra necesaria para el buen desarrollo de su función educativa.

### **Artículo 75. Asistencia a Juicios y/o Tramitación de Denuncias**

Se considerará tiempo efectivo de trabajo el invertido por el trabajador fuera de su jornada laboral en la interposición de denuncias en dependencias policiales cuya tramitación les haya sido ordenada por el equipo directivo de su centro de trabajo y en la asistencia a los eventuales juicios que se deriven de las referidas denuncias.

En estos supuestos será precisa la aportación por el trabajador de un documento acreditativo de la tramitación de la denuncia o de la asistencia al juicio.

La Fundación procurará, mediante sus servicios jurídicos, asesoramiento a los trabajadores en los procesos judiciales que se deriven de las denuncias referidas en el apartado primero de este mismo artículo.

### **Artículo 76. Adaptación de la Jornada en Periodo Estival**

Atendiendo a las necesidades del servicio, las características del centro de trabajo



y las funciones concretas de los puestos de trabajo; durante el periodo de tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre podrá haber una acomodación de la jornada partida a continua, con o sin reducción de la jornada de trabajo. Asimismo, podrá haber una reducción de jornada laboral en los centros de trabajo con jornada continua. Esta adaptación se elaborará de conformidad con los representantes de los trabajadores.

Aquellos trabajadores que realicen su jornada laboral de manera partida y que desempeñen su trabajo en oficinas, equipos técnicos, centros de día, programas de inserción sociolaboral, programas operativos, etc., podrán en este periodo acumular su jornada en función de lo establecido en este artículo.

Con el fin de que se cumpla la jornada laboral anual establecida en este Convenio, las horas reducidas se distribuirán a lo largo del resto del año.

### **Artículo 77. Descanso Semanal**

Los trabajadores tendrán derecho a los descansos marcados por la Ley. En todo caso, todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, en sábado y domingo.

No obstante, en ciertos momentos y para ciertos trabajadores, si fuese necesaria la atención del servicio en dichos días, se compensará con otros de la semana computándose en términos de periodos de hasta 14 días, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, si así lo pactaran de mutuo acuerdo entre la Fundación y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Los Trabajadores susceptibles de trabajar en fin de semana serían los siguientes:

Los trabajadores que en función de su turno rotativo les corresponde trabajar en turno de fin de semana.

Los trabajadores que por circunstancias de su trabajo trabajen esporádicamente en fin de semana.

Los trabajadores expresamente contratados para realizar su trabajo en sábados y domingos.

### **Artículo 78. Trabajo a Turnos**

En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado cabe una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas. Dará lugar a la jornada a turnos, y al establecimiento de la rotación por parte de todo el grupo laboral afectado.

En caso de que existan turnos rotativos, el trabajador podrá modificar el orden de sus turnos de trabajo, si lo permuta con otro trabajador de su misma categoría profesional y previa solicitud por escrito a la dirección del centro. Dicha solicitud no podrá ser presentada antes de treinta días de antelación y con un mínimo de setenta y dos horas. En caso de negativa, la fundación contestará por escrito y motivadamente en un plazo de cuarenta y ocho horas desde su solicitud.

La Fundación procurará que no exista arbitrariedad en la concesión de los cambios de turnos y garantizará la aplicación uniforme para todos los trabajadores de los mismos principios organizativos.

### **Artículo 79. Festivos Anuales**

Todo trabajador al que resulte de aplicación el presente Convenio, independientemente de su categoría profesional y de su turno de trabajo, tendrá derecho a las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable que sean fijadas anualmente por la autoridad laboral, siendo éstas actualmente catorce.

En aquellos casos en que, en función de las características del puesto de trabajo no pueda ser disfrutado el festivo en la fecha en la que quede fijado en el calendario laboral dictado por la autoridad competente, el disfrute de estos días podrá producirse de forma consecutiva y programada sin exceder el máximo de fiestas laborales establecidas de acuerdo con el primer párrafo de este artículo. La forma de acumular el disfrute de estos días festivos se hará de acuerdo a las condiciones organizativas de cada centro de trabajo y pactada con la representación sindical. Dicha acumulación abarcará la totalidad de los festivos anuales a los que el trabajador tiene derecho.

En caso de disfrute compensatorio de festivos pendientes y no acumulados, se solicitará con un plazo máximo de sesenta días y mínimo de setenta y dos horas de antelación, debiendo contestar la Fundación en un plazo de cuarenta y ocho horas después de su solicitud.

Por su especial significado, se consideran festivos especiales los días 24 y 31 de diciembre. En consecuencia se acuerda que los trabajadores que, estando en turno de tarde, continúen realizando su jornada laboral a partir de las 21:00 horas de los citados días tendrán derecho a una compensación equivalente a una jornada. Igualmente se acuerda que los trabajadores que desarrolle su actividad laboral en el turno de noche del 24 al 25 de diciembre y en el del 31 de diciembre al 1 de enero, también tendrán derecho a una compensación equivalente a una jornada. También se pacta que, independientemente del cuadro de servicio y calendario laboral fijados, en estas fechas la dirección del centro de conformidad con los representantes de los trabajadores podrá llevar a cabo excepcionales modificaciones que puedan alterar los turnos establecidos.

## **Capítulo II. Vacaciones y Calendario Laboral**

## **Artículo 80. Vacaciones**

Todo el personal tendrá derecho a treinta y un días naturales de vacaciones. Por común acuerdo entre la Fundación y el trabajador, se podrá pactar la división del periodo de disfrute de las vacaciones.

La distribución de los períodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la dirección del centro y la representación de los trabajadores, teniéndose en cuenta la naturaleza específica de los centros y la correcta atención a los menores y/o usuarios, y siguiendo la máxima de que todos los trabajadores que así lo soliciten disfrutarán de una quincena de vacaciones en periodo estival (1 de junio a 30 de septiembre).

El personal que ingrese o cese durante el año tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de las vacaciones.

Las madres y los padres tendrán derecho a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y/o paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

En caso de que exista coincidencia de disfrute de vacaciones con una situación de Incapacidad Temporal (I.T.), producida antes del comienzo de las mismas, estas quedarán en suspenso hasta el alta médica y como máximo hasta el 31 de Enero del siguiente año.

## **Artículo 81. Calendario Laboral**

La Fundación establecerá un calendario laboral interno de cada centro de trabajo que contemplará lo siguiente:

Los días laborables a trabajar.

Descanso semanal.

Turnos de trabajo, en su caso. Que estarán basados en el cuadro de servicio del centro.

Vacaciones.

Dicho calendario, así como sus modificaciones será presentado para su conformidad a los representantes de los trabajadores.

Con carácter general, la fijación del calendario laboral se establecerá antes del 1 de enero de cada año, y se expondrá en lugar visible en cada centro de trabajo.

## **Artículo 82. Homogenización de Horarios y Turnos**

Las partes del presente Convenio, y dentro de la vigencia del mismo, se comprometen a trabajar vía Comisión Intercentros en la homogeneización de horarios y turnos en centros de similares características.

## Título VII. Condiciones Económicas y Estructura Retributiva

### Capítulo I. Estructura Retributiva

#### Artículo 83. Salario

La estructura salarial integrada por los conceptos que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo, constituye el total de las remuneraciones que corresponden percibir al personal sujeto al presente Convenio.

#### Artículo 84. Estructura Salarial

Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por los siguientes conceptos:

Salario Base.

Complementos Salariales.

Complementos No Salariales.

Pagas Extraordinarias.

#### Artículo 85. Salario Base

Es la parte de las retribuciones de los trabajadores, fijada para la jornada ordinaria de trabajo pactada en este Convenio; se percibe en doce mensualidades y cuyas cuantías, únicas para cada uno de los grupos profesionales del A al D, se precisan en el Anexo II para los años 2008 y 2009.

#### Artículo 86. Complementos Salariales

Se establecen los complementos salariales siguientes:

A) Complemento de Categoría Profesional: Este complemento no consolidable de cuantía fija estará determinado por el ejercicio de las funciones propias de cada trabajador según el grupo profesional y la categoría que ocupe. Su cuantía será la establecida en el Anexo II.

B) Complemento de Residencia o Específico Territorial: Este complemento no consolidable y de cuantía variable es un complemento específico que mejora la aportación del salario, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, en función de las circunstancias excepcionales del lugar donde se desarrolla el

puesto de trabajo. En concreto, este complemento sólo podrá ser de aplicación para puestos de trabajo en centros judiciales de menores sitos en las Islas Baleares, Islas Canarias, Ciudad de Melilla y Ciudad de Ceuta. Dejando de percibirse cuando finalice la especial circunstancia que lo origina.

C) Complemento Específico de Retribución del Dominio y Perfeccionamiento de las Competencias propias de la Categoría Profesional y Área Funcional: Este complemento de carácter personal y no consolidable, retribuye el dominio y perfeccionamiento de las Competencias propias de la Categoría Profesional y Área Funcional. Se percibirá por los trabajadores de Fundación Diagrama, de acuerdo con las tablas salariales previstas en el Anexo II, con efectos desde la publicación en «BOE» del presente convenio.

Los trabajadores/as de las categorías profesionales de Educadores, ATE, Orientadores Laborales y Auxiliares Educativos o denominación según Comunidad Autónoma, en virtud de la necesidad de acumulación de experiencia, formación y cualificación profesional, percibirán este complemento a partir de los dos años desde la fecha de su contratación en la Fundación.

D) Complemento de Centro de Trabajo: Este complemento no consolidable de pago mensual y cuya cuantía se establece en el Anexo II, se percibirá en función de las específicas características que tenga el tipo concreto de centro de trabajo donde el trabajador realiza las funciones propias de su grupo profesional y categoría. en el caso de las categorías profesionales del grupo profesional 0a, este complemento podrá recibir el nombre de complemento de responsabilidad.

E) Complemento de Función Directiva o de Disponibilidad: Complemento no consolidable y de cuantía fija, en razón de la disponibilidad para el ejercicio de la función directiva.

F) Plus de Polivalencia: Complemento no consolidable de cuantía fija y de carácter temporal y definido, que se determina de acuerdo a la realización de funciones diversas y adicionales a las propias de la categoría profesional.

G) complemento casas de oficio/ escuelas taller: este complemento se abonará a los trabajadores adscritos a las casas de oficios, escuelas taller, y a cualquier otro que por requerimiento de la administración sea necesario para su justificación. El importe de este complemento coincidirá y sustituirá a los importes y conceptos de Transporte y Vestuario. Este complemento es de carácter salarial de puesto de trabajo y no consolidable e incompatible con el percibo de los pluses anteriormente mencionados en este apartado. Cuando el trabajador adscrito a dichos centros preste servicios en centros distintos su estructura salarial pasará a ser la regulada en el anexo II de este convenio colectivo para la categoría profesional que desempeñe. ?

H) Plus de Calidad o Cantidad de Trabajo: Complemento no consolidable de libre

disposición por la Dirección de la Fundación, de cuantía variable y carácter temporal y definido. Que se determina en función del esfuerzo personal del trabajador. Una vez que desaparezca el especial motivo que lo origina, este plus a su vez también desaparece. Su cuantía y condicionantes de aplicación serán conocidos por los representantes de los trabajadores/as vía comisión paritaria.

I) Complemento de Antigüedad: Este complemento salarial y consolidable, se percibirá en doce pagas. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes siguiente a su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la Fundación salvo que exista solución de continuidad, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador. Su cuantía será igual a 10 euros/mes por trienio para los años 2010 y 2011. Este complemento solo será efectivo a partir del 1 de enero de 2010.

### **Artículo 87. Complementos No Salariales**

A) Vestuario: Se establece este complemento extrasalarial en atención al gasto mensual en vestuario y desgaste de prendas. Su cuantía máxima queda reflejada en el Anexo II.

B) Transporte: Se establece este complemento en atención al gasto mensual de transporte al centro de trabajo. Su cuantía queda establecida en el Anexo II.

### **Artículo 88. Pagas Extraordinarias**

Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio y diciembre. El periodo de devengo de las pagas extraordinarias será semestral.

El importe de cada paga extraordinaria será igual al salario base mensual mas el complemento de centro de trabajo percibido por el trabajador, ambos en su forma de abono mensual.

Al personal que cese o ingrese en la Fundación en el transcurso del año se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias que le corresponda.

### **Artículo 89. Pago del Salario**

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los siete primeros días del mes siguiente. Será abonado por transferencia bancaria, u otra modalidad, previo acuerdo con los trabajadores. El interés por mora en el pago del salario será el 10% de lo adeudado.

### **Artículo 90. Tablas Salariales**

Las tablas salariales para los años 2008 y 2009 son las adjuntas en el Anexo II. En



los años sucesivos de vigencia o prorroga, en su caso, de este Convenio Colectivo, las tablas de retribuciones serán las resultantes de las revisiones salariales.

### **Artículo 91. Cláusula de Revisión Salarial**

Durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se producirá una revisión anual de las Tablas Salariales fijadas en el Anexo II que repercutirá en las mismas el valor que quede determinado como Índice de Precios al Consumo definitivo correspondiente al año anterior respecto del que se estén realizando las Tablas Salariales.

A los efectos previstos en el presente artículo, el competente para la negociación y acuerdo con la representación de Fundación Diagrama será el Comité Intercentros, el cual podrá decidir el concepto o conceptos en los que será repercutido el IPC correspondiente al año vencido a aplicar a las Tablas Salariales.

### **Artículo 92. Sueldo Convenio**

Los salarios a percibir con carácter anual se distribuirán en los conceptos y pagas determinados en el presente Convenio. Estos Sueldos tienen el carácter de mínimos garantizados para las diferentes categorías profesionales, respetándose estrictamente «ad personam» las retribuciones superiores que los trabajadores perciben en la actualidad, pudiendo ser éstas absorbibles. Como excepción, los trabajadores con categoría de monitor contratados con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio mantendrán un complemento «ad personam» resultante de la adaptación de su salario actual al que se establece en las tablas recogidas en el presente convenio colectivo; este complemento no será compensable ni absorbible.

En caso de contratos formativos, el trabajador recibirá el 100% de la retribución bruta correspondiente para un trabajador de la misma categoría profesional, no pudiendo ser en ningún caso inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

### **Artículo 93. Horas Extraordinarias**

No se realizaran horas extraordinarias. En caso de que excepcionalmente la jornada laboral se alargue en fracciones superiores a 10 minutos, se compensara por tiempo equivalente, pudiendo ser acumulado a lo largo del año.

### **Artículo 94. Incapacidad Temporal**

Los trabajadores tendrán derecho, por enfermedad común o accidente no laboral, a cobrar desde el cuarto al vigesimoprimer día de la baja el 75% de la base reguladora del mes anterior a su baja.

En caso de enfermedad profesional, accidente laboral o ingreso hospitalario, los

trabajadores tendrán derecho a cobrar, a partir del día siguiente a la baja y durante el tiempo que dure la misma, el 100% de su base reguladora correspondiente al mes anterior a su baja.

## **Capítulo II. Gastos y Otros**

### **Artículo 95. Gastos y kilometraje**

La Fundación abonará a sus trabajadores el importe de los gastos, de manutención, alojamiento y desplazamiento, por razones laborales que acrediten debidamente durante su actividad o desplazamientos. La acreditación implica la presentación de facturas.

Se establecen las siguientes cantidades como límite de justificación:

Desayuno:	3 euros
Comida o Cena:	12 euros
Media Dieta:	15 euros
Dieta completa sin pernoctar:	30 euros
Dieta completa pernoctando:	75 euros
Kilómetro: 0,19 euros/Km	

Estas cantidades se aplicarán desde la firma del presente Convenio, pero se manifiesta expresamente que las mismas no tendrán carácter retroactivo a ningún momento anterior a ésta.

Si como consecuencia de una agresión del usuario sin que medie causa alguna imputable al trabajador se produjese la rotura de las gafas graduadas de uso autorizado que éste último portase, el trabajador podrá solicitar el abono de una ayuda destinada a la sustitución o reparación de las gafas. Esta ayuda será del importe de la reparación o sustitución de las gafas con el límite máximo de cien euros. La dirección del centro elaborará un informe del incidente previo a la concesión de la ayuda. El trabajador deberá aportar para el abono de dicha ayuda como justificación la factura de la compra o reparación de las gafas. Se excluye expresamente del contenido de este artículo las roturas de las gafas que se produjese en las actividades deportivas en los centros.

### **Artículo 96. Utilización de Medios de Transporte para Desplazamientos Ocasionales**

Todo trabajador que por motivos laborales tenga que realizar un desplazamiento, lo realizará utilizando los medios de transporte según el siguiente orden de prelación:

1. Transporte público.
2. Vehículo de la empresa.
3. Vehículo propio (solo previo consentimiento del trabajador).

Las averías, revisiones y daños ocasionados por utilización de vehículo propio en el ejercicio de sus funciones, así como la sustitución de elementos del vehículo que se desgasten por el uso, se abonarán previa presentación de factura.

Se abonará la cantidad correspondiente a utilización de parking, o en su caso peajes necesarios, siempre previa presentación de justificante.

El conductor será el único responsable de las infracciones cometidas.

Los vehículos con los que se realizan los traslados de los menores deberán permanecer en ajustadas condiciones de seguridad e higiene, con estricta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

Los vehículos en los que se realizan los traslados deberán de disponer de la documentación y permisos que la ley en esta materia establezca.

El trabajador no estará obligado a utilizar su vehículo particular para el traslado de los usuarios de los centros y/o programas.

### **Artículo 97. Gastos de Comunicaciones**

Las comunicaciones inherentes al desarrollo del trabajo, tanto telefónicas, como telemáticas, como postales, se realizarán con y desde los medios propios de la Fundación.

## Título VIII. Licencias y Excedencias

### **Capítulo I. Licencias**

#### **Artículo 98. Principio Básico Sobre las Licencias**

Todas las licencias suponen derecho a reserva de puesto de trabajo y el tiempo invertido en las mismas tendrá el carácter de no recuperable. Podrán ser de tipo retribuido o no retribuido.

#### **Artículo 99. Licencias Retribuidas**

1. Los trabajadores previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) En caso de matrimonio, quince días naturales. A efectos de este Convenio, se considera situación equivalente a matrimonio la inscripción en un registro público administrativo de «parejas de hecho» debidamente formalizado. La licencia se empezará a disfrutar como regla general el día de la celebración del matrimonio o inscripción en registro de parejas; excepcionalmente el trabajador podrá posponer esta quincena de mutuo acuerdo con la Fundación.
- b) En caso de nacimiento o adopción de hijo, fallecimiento, accidente, hospitalización o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, licencia de tres días laborales. Si la circunstancia conlleva la necesidad de realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros, el plazo se verá ampliado a un máximo de cinco días naturales, pudiéndose ampliar estos días con el correspondiente descuento en días de vacaciones, previa solicitud del trabajador, y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del centro de trabajo.
- c) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.
- h) Por el tiempo necesario para atención médica del trabajador e hijos. La licencia se dará cuando la situación exija acudir en el horario de trabajo, y debiéndose justificar.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.
- j) Asuntos propios: Como norma general los trabajadores tendrán derecho, previa solicitud, al disfrute de tres días naturales de asuntos propios en cada año natural. En el caso excepcional del personal bajo sistema de trabajo a turnos, partiendo del mismo derecho se establecen los siguientes criterios: si un trabajador solicita el disfrute de un fin de semana completo (es decir, sábado y domingo consecutivos) y tal solicitud es aceptada, se entenderá agotada esta licencia para ese año natural, igualmente se entenderá agotada esta licencia en el caso de que

se solicite y se conceda el disfrute de dos días en fin de semana no consecutivos, sean sábados o domingos. Para los trabajadores que no alcancen el año de servicio, el derecho al disfrute de esta licencia será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de ingreso en la Fundación y el 31 de diciembre del mismo año. Se solicitarán con un máximo de 60 días y un mínimo de 72 horas de antelación. En caso de negativa, la fundación contestará por escrito y motivadamente en un plazo de cuarenta y ocho horas desde su solicitud.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Fundación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. Las licencias de días completos, establecidas en este precepto, comprenderán el total de la jornada laboral independientemente de los turnos de trabajo que le correspondan realizar esos días. De este precepto queda excluido expresamente la regulación especial que este mismo artículo hace en referencia a asuntos propios.

4. Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

### **Artículo 100. Licencias no Retribuidas**

El trabajador, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrá ausentarse de su puesto de trabajo sin derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Hasta tres días naturales para la asistencia al entierro de familiares de tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad, previa comunicación del trabajador o la trabajadora, y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del centro de trabajo, pudiendo ampliarse por un máximo de hasta otros dos días naturales cuando para ello haya que desplazarse el trabajador o trabajadora, más allá de 100 kilómetros.

2. En caso de abandono, separación o divorcio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de hasta quince días naturales, previa solicitud/ aviso del trabajador o la trabajadora, y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del centro de trabajo.

3. Se podrán solicitar licencias no retribuidas de una duración mínima de un mes y máxima de tres meses para asuntos propios. La concesión de la licencia estará condicionada a las necesidades del servicio, cursando la solicitud con treinta días de antelación, y comprometiéndose la Fundación a dar respuesta en un plazo máximo de quince días.

## **Artículo 101. Pausa y Reducción de Jornada por Lactancia**

El trabajador tendrá derecho a una pausa de una hora y media en su trabajo por lactancia de su hijo menor, que podrá dividir en dos fracciones de cuarenta y cinco minutos cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses, en caso de parto múltiple, disfrutará de una hora más por cada hijo.

Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora y media que, a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma, o bien una acumulación de la hora y media de ausencia en jornadas completas, pudiendo ser disfrutadas las referidas jornadas acumuladas en el periodo comprendido entre el fin del permiso de maternidad y la fecha en la que el lactante cumpla los nueve meses y debiendo informar en cualquier caso a la empresa con un mínimo de antelación de quince días.

En caso de reducción de jornada, el trabajador podrá solicitar la acumulación de la jornada para realizar turnos completos y elección de los mismos.

## **Artículo 102. Permiso por Maternidad**

Fundación Diagrama se atendrá a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y a la Ley General de la Seguridad Social.

En el supuesto de parto, la suspensión con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuento del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

Las trabajadoras en situación de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo a causa de embarazo-maternidad percibirán el 100% de su base reguladora.

## **Artículo 103. Parto prematuro, Adopción y Acogimiento**



1. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la fundación y el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### **Artículo 104. Permiso por Paternidad**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

#### **Capítulo II. Excedencias**

## **Artículo 105. Principio Básico Sobre las Excedencias**

La situación de excedencia voluntaria o forzosa se atendrá a lo descrito en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones como la Ley Orgánica 3/2.007 para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, así como lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

## **Artículo 106. Excedencias Voluntarias**

1. Los trabajadores podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. El trabajador tendrá derecho de reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia, pasado este tiempo conservará un derecho preferente al reingreso a un puesto de su mismo grupo profesional.

El trabajador que en situación de excedencia, cuya duración sea igual o superior a un año, al vencimiento de la misma podrá prorrogarla por una vez hasta el máximo total establecido de 5 años, comunicándolo por escrito con al menos 30 días de antelación a la finalización de la primera excedencia.

2. Los trabajadores podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no superior a dos años, para atender a un familiar que necesite de su cuidado por razones de edad, enfermedad, accidente o discapacidad, acreditado médicaamente dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, siendo sus efectos los de una excedencia forzosa y computando a efectos de antigüedad. Pudiéndose fraccionar esta excedencia en uno o varios periodos hasta el máximo de dos años.

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

En cualquiera de los casos la excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y, en el primer caso, dicho periodo no computará a efectos de antigüedad. En todos los casos se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días naturales a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Fundación en el plazo de diez días naturales.

El trabajador acogido al primer supuesto del presente artículo deberá acreditar, al menos un año de antigüedad en la Fundación y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos cuatro años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior



excedencia.

### **Artículo 107. Excedencias Forzosas**

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por:

1. Por designación o elección para un cargo público.
2. El trabajador que sea elegido para un cargo o funciones sindicales, de ámbito local o superior, podrá así mismo solicitar una excedencia forzosa por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.
3. Cualquier otra que legalmente se establezca.

### **Artículo 108. Excedencia Especial por Maternidad**

La trabajadora, y en su caso el trabajador, al nacimiento de cada uno de sus hijos o en el momento de la adopción legal, tendrá derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de tres años, y de hasta cinco años en caso de hijos discapacitados psíquicos, físicos, sensoriales o plurideficientes y comenzará:

En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.

En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento de su hijo, o en el momento en que se efectúe la adopción.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

Esta excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa, y no será retribuida. La reserva de puesto de trabajo será al mismo puesto de trabajo que se tenía antes de la excedencia si la duración de la misma es de hasta un año, y a un puesto del mismo grupo profesional en caso que esta excedencia sobrepasase el año.

Si dos o más trabajadores de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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



disfrutando.

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

### **Artículo 109. Reincorporación por Fin de Excedencia**

Como norma común a todas las situaciones de excedencias voluntarias contempladas, si el trabajador desea incorporarse a la Fundación tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitarlo por escrito en el plazo de treinta días naturales antes de que finalice dicho periodo.

Si la reincorporación al puesto de trabajo se demorase más allá del anterior plazo, la Fundación no estará obligada a la reincorporación en el tiempo pedido por el trabajador, no obstante, el trabajador no perderá su derecho por un retraso en el cumplimiento del plazo de preaviso.

En caso de que se produzca dicho retraso, la Fundación podrá contar con treinta días desde el momento de la solicitud de reincorporación para hacerlo efectivo.

Si transcurrida la duración total de la excedencia, el trabajador no hubiera manifestado su disposición a la reincorporación, éste perderá su derecho a la misma.

A la finalización del periodo de excedencia forzosa o especial, el trabajador dispondrá de 30 días para reincorporarse a su puesto de trabajo. La fecha de reincorporación elegida por el trabajador o trabajadora deberá ser notificada a la Fundación a lo largo de la última semana del periodo de excedencia.

La Fundación deberá ratificar, por escrito, a dicho trabajador la fecha de reincorporación.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de reincorporación del titular, salvo en el caso de que dicha excedencia superara el periodo de tiempo de reserva de puesto de trabajo, que generará una vacante que será cubierta según el procedimiento de promociones y vacantes de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 110. Invalidez Permanente**

Los trabajadores de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial verán su contrato de trabajo suspendido en el caso de que sean declarados grandes inválidos, incapacitados permanentes absolutos o incapacitados permanentes totales para su profesión habitual siempre que, en la resolución que reconozca dicha situación se establezca la misma como revisable por el mismo órgano que la dictó. Transcurrido dicho plazo el contrato de trabajo se extinguirá.

El tiempo de suspensión a que se refiere el párrafo anterior se computará a efectos de antigüedad en el caso de que el trabajador vea posibilitado de nuevo su acceso al puesto de trabajo que dejó.

### **Capítulo III. Jubilación**

#### **Artículo 111. Jubilaciones**

Para jubilaciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y actual Convenio Colectivo.

La edad de jubilación se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para su jubilación, no obstante, aquellos trabajadores y trabajadoras que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar de mutuo acuerdo trabajando hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

De mutuo acuerdo con la Fundación, todo el personal, a partir de los cincuenta y cinco años, podrá acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el convenio para su categoría laboral, completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada.

### Título IX. Mejoras Sociales y Para la Igualdad

#### **Artículo 112. Seguros**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio estarán cubiertos mediante una póliza colectiva de seguro que garantice la cobertura de responsabilidad civil. De dicha póliza la Fundación será contratante, tomadora, depositaria y aseguradora.

La Fundación deberá disponer de dicha póliza en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este Convenio, e informará a los representantes de los trabajadores sobre los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros. Deberá estar asegurado todo el personal de la Fundación que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2.

Las garantías y coberturas de la póliza reseñada serán las siguientes:

Responsabilidad civil: en que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

Límite Máximo por siniestro: 60.000 euros.

#### **Artículo 113. Plus por Matrimonio o Registro de Pareja de Hecho**

Los trabajadores que contraigan matrimonio o se registren oficialmente como pareja de hecho percibirán un plus extrasalarial de 160 euros. Este plus se percibirá una única vez.

#### **Artículo 114. Anticipos**

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Todo el personal de la empresa con al menos un año de antigüedad, podrá solicitar la concesión de un anticipo de hasta el importe de dos mensualidades del salario real. En caso de concesión del anticipo, se pactará con el trabajador el reintegro del mismo.

#### **Artículo 115. Reducción de Jornada por Cuidado de hijo o de Familiares**

El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la 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.

Tendrá derecho de reducción de entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada 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 puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador, dentro de su jornada y horario habitual, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En caso de reducción de jornada, el trabajador podrá solicitar la acumulación de

la jornada para realizar turnos completos y elección de los mismos.

### **Artículo 116. Igualdad de Oportunidades y no Discriminación**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se obligan a: Promover el principio de igualdad de oportunidades aplicando aquellas medidas de acción positiva necesarias para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

### **Artículo 117. Comisión Paritaria de Igualdad**

Con el fin de elaborar el Plan de Igualdad para Fundación Diagrama, se pacta la creación y funcionamiento de una Comisión Paritaria de Igualdad.

Dicha Comisión elaborará un Plan de Igualdad, previa negociación, con la representación legal de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, a través del cual se respete la igualdad de trato y de oportunidades adoptándose medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, las cuales deben ser negociadas y acordadas con la representación de todo el personal en la forma que se determina en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su capítulo III.

La Comisión Paritaria trabajará y acordará dicho Plan de Igualdad en un periodo no superior a seis meses desde su constitución una vez aprobado y publicado el presente Convenio Colectivo. En el momento de su constitución los miembros dispondrán los datos, documentación y estadísticas necesarias para este fin.

La Comisión estará integrada por cinco miembros de entre los representantes de los trabajadores y cinco por parte de la Fundación. En su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados de las elecciones generales consideradas globalmente.

Los miembros de esta Comisión dispondrán del tiempo necesario para la asistencia y preparación de todas las reuniones que se les convoque, siendo este tiempo computado dentro de la jornada laboral y como tiempo trabajado.

### **Artículo 118. El Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y el Acoso Moral**

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE (LCE ur 1992/500), la Fundación y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito, manteniéndolas



preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores. La comisión paritaria de igualdad creará un procedimiento para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de acoso sexual, estableciendo un protocolo de actuación que establezca los cauces y fije un procedimiento interno de denuncia.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

La Fundación se compromete a tratar con discreción y prontitud las reclamaciones que se presenten por este motivo tanto de manera personal o a través de los comités de empresa o delegados/as de personal. Esta reclamación se realizará al Departamento de Recursos Humanos.

Los trabajadores afectados por esta situación tendrán derecho al cambio de puesto o de turno en la empresa siempre que lo soliciten y sea posible según el volumen de la plantilla.

### **Artículo 119. Violencia de Género**

Las trabajadoras reconocidas como víctimas de violencia de género por resolución administrativa o judicial, sin perjuicio de los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tendrán los siguientes derechos sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad:

**Ausencias o faltas de puntualidad:** No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por las administraciones públicas competentes, debiendo dichas ausencias ser comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor

brevedad.

Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral a:

a) Reducción de la jornada de trabajo de hasta un tercio o la mitad de la misma con el descuento proporcional en la nómina el cobro de sus retribuciones.

b) A solicitar a la Fundación la reordenación de su tiempo de trabajo. A través de la adaptación del horario, aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación.

Traslado de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, gozará de un derecho preferente a ocupar puestos de trabajo vacantes en otros centros de trabajo de la Fundación del mismo grupo o categoría profesional equivalente, siempre de acuerdo con lo previsto en el capítulo IV denominado «Vacantes y Promociones» del título IV de este mismo Convenio. La Fundación estará obligada a comunicar todas las vacantes existentes o futuras.

Previa solicitud de la trabajadora, el se realizará en un plazo máximo de 30 días naturales. La duración del traslado será de 6 meses mínimos y 18 meses máximo, y durante este tiempo se reservará el puesto de trabajo que ocupaba anteriormente la trabajadora. En este periodo, la trabajadora podrá optar entre regresar a su puesto anterior o permanecer en el nuevo. En este último caso y transcurrido el plazo cesará la obligación de la Fundación a reservar el puesto.

Suspensión del contrato con derecho a desempleo: De acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.n) del Texto Refundido vigente del Estatuto de los Trabajadores se podrá proceder, por decisión propia del trabajador, a la suspensión del contrato de trabajo cuando este se vea obligado a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El trabajador podrá suspender la relación laboral, por un período máximo de seis meses, pudiendo ser prorrogado por el juez en períodos de tres meses hasta un máximo de 18, entendiendo por juez competente el juez especial de violencia de género, reconocido en el artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores. Este periodo será considerado periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de seguridad social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo de acuerdo con lo previsto en el artículo 124.5 Ley General de la Seguridad Social. Asimismo, ésta suspensión se considerará situación legal de desempleo y generará derecho a percibir las prestaciones correspondientes tal y como establece el artículo 208.1.2. LGSS, y no se tendrá en cuenta como derecho anterior para futuras prestaciones según

artículo 210.2 LGSS.

La reincorporación de la trabajadora tras la suspensión referida se producirá a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional que el que el trabajador tenía en el momento de proceder a la suspensión de su contrato de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y con un plazo máximo de siete años de permanencia en la misma, durante los 12 primeros meses tendrá reserva de su puesto de trabajo.

Despido del trabajador víctima de la violencia de género: Si la trabajadora víctima de la violencia de género es despedido por la empresa mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de puesto de trabajo o suspensión de su contrato, el despido será nulo y la empresa será condenada a la readmisión del trabajador. Salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio de sus derechos por su condición de víctima de violencia de género.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditadas por las administraciones públicas competentes, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar un despido del trabajador por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

## Título X. Derechos Sindicales y de Participación de los Trabajadores

### **Capítulo I. Mecanismo de Participación de los Trabajadores**

#### **Artículo 120. Asambleas de Trabajadores**

1. Las Asambleas de trabajadores se reunirán cuando así lo consideren convenientes los representantes de los trabajadores o cuando sea solicitado por la cuarta parte de los trabajadores del centro de trabajo.
2. La convocatoria de la reunión se realizará previa comunicación por escrito a la Dirección del centro de trabajo y con una antelación mínima de 48 horas.
3. El lugar de reunión será preferentemente el centro de trabajo u otro lo más próximo posible facilitado por la Fundación.
4. Toda reunión de la Asamblea de trabajadores tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo que medie previo acuerdo con la Dirección del centro de trabajo.

#### **Artículo 121. Procedimiento de Interposición de Sugerencias, Quejas y Reclamaciones por Parte de los Trabajadores**

1. Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del convenio, para demandar

una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación o conciliación ante un conflicto los trabajadores afectados podrán dirigirse en primera instancia a la representación sindical del centro de trabajo o los representantes de la Fundación, en segunda instancia al Comité Intercentros. En caso de que no se resuelva el conflicto, podrán dirigirse a la Comisión Paritaria para que emita su resolución sobre el asunto en cuestión.

2. La Fundación en consonancia con la legislación vigente fomentará la participación de los trabajadores estableciendo para ello por un lado los canales necesarios a través de los cuales los trabajadores pueden formular sus sugerencias, quejas o reclamaciones; y por otro lado los procedimientos necesarios a fin de facilitar la tramitación y resolución por parte de la Fundación de estas sugerencias, quejas o reclamaciones.

3. La presentación de sugerencias por parte de los trabajadores para la mejora del funcionamiento del centro de trabajo o la calidad de los procesos, se realizará por medio de escrito dirigido a la Dirección del centro de trabajo en el cual el trabajador tras identificarse expondrá de forma ordenada y separada las(s) sugerencia(s) que quiera realizar.

4. La interposición de quejas o reclamaciones por parte de los trabajadores se realizará por medio de escrito dirigido a la Dirección del centro de trabajo en el que consignados los datos de identificación del trabajador, se expondrán a continuación los hechos que motivan su queja o reclamación y cuantas alegaciones estime convenientes a sus derecho, fijándose finalmente con claridad y precisión la petición del trabajador. Se presentarán por escrito y duplicado siendo una copia para el centro y otra debidamente sellada y datada, como objeto de recepción del mismo para el trabajador.

Los hechos se narrarán de forma ordenada y clara con objeto de facilitar la comprensión de los mismos y su contestación a la Dirección del centro de trabajo. Con igual orden y claridad se expresarán los documentos, medios o instrumentos de los que en relación con los hechos descritos quiera hacer uso el trabajador.

En la petición cuando sean varias las solicitudes, el trabajador las expresará con la debida separación. Las peticiones subsidiarias a las principales, para el caso de que las principales no fueran aceptadas, se harán constar por orden y de forma separada.

Los trabajadores podrán recabar el asesoramiento de los representantes de los trabajadores.

Recibida la queja o reclamación, la Dirección del centro tendrá un plazo de 7 días hábiles contados a partir de la recepción de la misma para dictar resolución al respecto de la queja o reclamación planteada. En dicho plazo la Dirección vendrá facultada a realizar cuantas gestiones sean necesarias, encaminadas todas ellas a

la resolución de la queja o reclamación.

5. En el caso de que la queja o reclamación tenga por objeto al personal de Dirección de los centros de trabajo, el trabajador, siguiendo el procedimiento previsto en el párrafo anterior, entregará una copia de la queja o reclamación a la Dirección del centro de trabajo, y otra a la representación de los trabajadores.

Recibida la queja por la Dirección del centro y la representación de los trabajadores, se elevarán copia de la misma al Departamento de Recursos Humanos, procediéndose tras el examen de la misma y en un plazo de 7 días hábiles contados a partir de la recepción de la queja o reclamación a dictar resolución al respecto de su contenido. En dicho plazo tanto la Dirección del centro de trabajo como el Departamento de Recursos Humanos vendrán facultados a realizar cuantas gestiones sean necesarias, encaminadas todas ellas a la resolución de la queja o reclamación, de las cuales informará a la representación de los trabajadores.

6. La presentación de sugerencias o la interposición de quejas o reclamaciones no suspende los plazos ni inhibe la tramitación de los procedimientos sancionadores por infracciones laborales de los trabajadores.

7. El Departamento de Recursos Humanos informará al Comité Intercentros semestralmente por medio de lista numerada de todas las reclamaciones y quejas de los Centros de la Fundación.

## **Capítulo II. Representación Unitaria de los Trabajadores**

### **Artículo 122. Derechos y Responsabilidades de la Representación Unitaria**

Los Comités de Empresa, los delegados, delegadas de personal tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

1. Intervenir en la aplicación del sistema de Faltas y sanciones, siendo informados después de su imposición y antes de que caduque para ellos la acción, de todas las sanciones impuestas en la Fundación Diagrama, por faltas graves y muy graves.

2. Conocer trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan, mediante comunicación vía Comité Intercentros.

3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo así como del resto de pactos, condiciones y usos de

Fundación Diagrama, en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante Fundación y los organismos o Tribunales competentes.

4. De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y salud en el ejercicio del trabajo de la Fundación.

5. Los delegados de personal o miembros de Comité de Empresa designados para la negociación del convenio dispondrán durante el periodo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos necesarios para esta labor.

6. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de un tablón de anuncios sindicales de dimensión suficiente y colocado en sitio visible para la información de naturaleza sindical. Su instalación será llevada a cabo por la Fundación, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Será responsabilidad de los responsables sindicales la colocación en el tablón de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes.

7. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social. Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el E.T. y la L.O.L.S.

### **Artículo 123. Derechos Sindicales**

Por el presente convenio colectivo, y sin perjuicio de su remuneración, se pacta la acumulación de crédito horario atendiendo a los siguientes criterios:

En caso de centros de trabajo con un solo delegado no se podrá ceder horas.

El representante cedente deberá conservar, al menos un crédito de 7,5 horas mensuales.

La Representación Unitaria de centros (Delegados de Personal y Miembros de Comité de Empresa) podrá acumular su crédito horario entre si.

Los miembros de Comité Intercentros podrán acumular su crédito horario específico entre sí.

Los delegados Sindicales podrán acumular su crédito horario con otros delegados sindicales y con la representación unitaria de su mismo sindicato.

La acumulación de horas en un mismo representante unitario o sindical que sobrepase el 50% de su jornada laboral en cómputo mensual deberá tener una duración mínima de seis meses. En el caso de que la acumulación supere el 80% en cómputo mensual, la acumulación deberá tener una duración de un año.

Transcurridos los seis meses o el año, y con un mes de antelación al menos, deberá comunicarse mediante escrito firmado por los interesados la prórroga de la cesión por un nuevo periodo de seis meses o un año respectivamente. En ausencia de escrito con renovación del consentimiento de cesión de horas se entenderá que la acumulación no se prorroga.

Cualquier acumulación de crédito horario que se comunicará con 15 días de antelación mediante escrito en el que conste el consentimiento expreso del representante que cede las horas.

No se conservará el crédito horario cedido cuando el representante unitario o sindical cedente pierda tal condición por cualquier causa.

Se pacta para las «liberaciones» de trabajo efectivo de duración no inferior a un año un cómputo de crédito horario acumulado de 140 horas mensuales.

La Fundación velará por el cumplimiento de los protocolos o procedimientos de gestión de la acumulación de crédito horario que le comuniquen las organizaciones sindicales con representación en el comité intercentros. Dichos protocolos y/o procedimientos respetarán, en todo caso, los derechos de libertad sindical y de representación colectiva de los trabajadores, así como los criterios establecidos en los párrafos anteriores.

### **Artículo 124. Crédito Horario**

Delegados de Personal y Miembros de Comité de Empresa: El establecido por Ley.

Miembros de Comité Intercentros a excepción del Presidente y del Secretario: 22,5 horas mensuales para el ejercicio de su cargo. Este crédito podrá acumularse al que pudieran tener como miembros de una representación unitaria.

Presidente y Secretario del Comité Intercentros y Delegados Sindicales: 37,5 horas mensuales para el ejercicio de su cargo. Este crédito podrá acumularse al que pudieran tener como miembros de una representación unitaria.

Miembros de la Comisión Paritaria del convenio colectivo, Comisión de Formación, Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral y Comisión de Vacantes y Promociones: El tiempo necesario para la asistencia y preparación de todas las reuniones a las que se les convoque, siendo este tiempo computado dentro de la jornada laboral y como tiempo trabajado.

### **Artículo 125. Medios y Facilidades**

La Fundación facilitará a la representación unitaria de los trabajadores y a los distintos comités y comisiones reglamentadas en el presente Convenio Colectivo, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el cumplimiento

de sus funciones.

Con carácter general, los medios y facilidades serán los siguientes:

- a) Abono de los gastos de desplazamiento fuera de la provincia y en el ejercicio de las funciones propias de su cargo legalmente reconocidos para la asistencia a reuniones ordinarias, con una duración máxima de un solo día. Siempre con justificación acreditativa de estos gastos. Eventualmente, y en el caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo requieran, previa conformidad con la representación de la Fundación/ Dirección se abonarán los gastos de desplazamientos para la asistencia a reuniones extraordinarias, siempre y cuando éstas estuviesen formalmente convocadas.
- b) Exposición en el tablón de anuncios, destinado al efecto, de notas informativas y comunicados del Comité / Comisiones, siempre que vayan firmados por el Secretario y con el Visto Bueno del Presidente, o en su defecto por cualquier miembro de la representación unitaria de los trabajadores/as, y siempre que su contenido no sea contrario a las disposiciones legales.
- c) Utilización de los medios técnicos y de comunicación (correo electrónico, fax, teléfono, correo ordinario, etc.) disponibles en el centro de trabajo.
- d) La representación de la Fundación autorizará el acceso de los miembros de los distintos comités, comisiones y secciones sindicales reglamentados por el presente Convenio Colectivo, a las dependencias de trabajo, a cuyo fin se les facilitará el correspondiente documento acreditativo.
- e) Podrán concertarse otras facilidades, mediante pactos, para casos concretos y justificados. La Fundación pondrá a disposición del comité Intercentros y las distintas comisiones reglamentarias en el presente convenio, el espacio físico y los medios técnicos y de comunicación disponibles para el correcto desempeño de sus funciones.

### **Artículo 126. Interlocución con Representación Unitaria y Sindical**

La interlocución con las representaciones de los trabajadores a nivel nacional (Comité Intercentros, Secciones Sindicales estatales) se llevará a cabo a través de la Dirección/Área de Recursos Humanos, u órgano específico. La interlocución entre representaciones unitarias de ámbito local con la Dirección/Área de Recursos Humanos se realizará siempre a través del Comité Intercentros.

### **Capítulo III. Secciones Sindicales**

#### **Artículo 127. Principio General**

La constitución de secciones sindicales y designación de delegados sindicales se

regirá por lo establecido en el título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1985. En lo referente a los derechos de los delegados de las secciones sindicales nos remitimos al artículo 10.3 de la L.O.L.S., sin perjuicio de lo establecido en el artículo 133 de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 128. Secciones de Delegados Sindicales**

Las Secciones Sindicales son los órganos representativos de los trabajadores en general y de los afiliados en particular, que tienen como funciones fundamentales la defensa y, representación de los intereses de sus afiliados y de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical para las secciones sindicales, a excepción de lo relativo al número de delegados sindicales que se atenderá a lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

La elección de los delegados de las secciones sindicales se realizará tomando como circunscripción todo el Estado.

Las secciones sindicales de sindicatos que hayan obtenido al menos el 10% del conjunto de delegados y miembros del Comité de Empresa, tendrán derechos a ser representados por delegados sindicales de acuerdo a la siguiente escala:

De 250 a 750:	1.
De 751 a 2000:	2.
De 2001 a 5000:	3.
De 5001 en adelante:	4.

Los delegados sindicales gozarán de los derechos y garantías que se recogen en el artículo 10 de la LOLS.

### **Artículo 129. Asambleas de Sección Sindical**

Las secciones sindicales reconocidas legalmente podrán convocar asambleas conforme a lo dispuesto en el Texto Refundido del estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales al efecto, con la salvedad de que entre una y otra exista un tiempo mínimo de treinta días naturales.

### **Artículo 130. Cuota Sindical**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la Fundación descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la representación de la Fundación/Departamento Laboral, un

escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Fundación efectuará la antedicha detacción salvo indicación en contrario, durante un periodo de un año. La representación de la Fundación/Departamento Laboral entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Fundación. En todo caso, se estará a lo dispuesto en la LOLS.

### **Artículo 131. Dotación y Uso de Correo por Parte de las Secciones Sindicales**

La Fundación facilitará acceso a la red fundacional, al correo electrónico y a Internet a las secciones sindicales más representativas. La Fundación dotará de los mecanismos necesarios para que las secciones sindicales más representativas puedan dirigir correos a sus afiliados de forma global. Para el envío de comunicaciones masivas a las direcciones de correo a través de Internet, especialmente cuando estas comunicaciones son de especial complejidad o capacidad, será necesaria la comunicación previa al responsable del departamento de informática de la Fundación.

## **Capítulo IV. Comité Intercentros**

### **Artículo 132. Comité Intercentros**

Con el fin de establecer cauces estables y permanentes de comunicación y negociación con la dirección o representación de Fundación Diagrama se pacta la creación y funcionamiento de un Comité Intercentros. Dicho comité es el máximo órgano de representación de los trabajadores en su relación con la Fundación, para todos aquellos temas laborales comunes que afecten, en general, a los centros de trabajo.

El Comité estará integrado por trece miembros de entre los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo de la Fundación y será el único con legitimación para cualquier trámite con la negociación colectiva.

Se constituirá formalmente 30 días después de la firma del presente Convenio colectivo, guardando la proporcionalidad sindical de ese momento. Su mandato será por cuatro años a partir de su constitución.

Otras funciones del Comité Intercentros serán:

Designará a los miembros de la parte social de la mesa de negociación del Convenio Colectivo de entre los delegados electos, guardando la proporcionalidad existente.

Realizará la denuncia y promoción de las negociaciones del Convenio Colectivo.

Supervisará y coordinará a la parte social en las distintas comisiones resultantes del Convenio Colectivo.

Supervisará los acuerdos logrados de entre los representantes de los trabajadores y la Fundación.

Tendrá en el ámbito territorial de éste Convenio las competencias atribuidas por la normativa laboral a los Comités de Empresa en sus respectivos ámbitos de actuación.

Propuesta de establecimiento de los servicios mínimos en caso de huelga.

Los miembros del Comité Intercentros elegirán a un Presidente y a un secretario, cuyas funciones se recogerán en un reglamento de funcionamiento interno, a realizar dentro de los tres primeros meses de la constitución legal del Comité, en todo caso el Presidente tendrá la representación legal del Comité Intercentros y el Secretario será el encargado de levantar acta de las reuniones, así como de custodiar la documentación del Comité Intercentros.

Antes de una reunión entre el Comité Intercentros y la representación de la Fundación, la parte solicitante, lo comunicará a la otra para que las reuniones ordinarias se celebren dentro en un plazo máximo de dos semanas y para las reuniones extraordinarias un máximo de una semana, por escrito y con el orden del día a tratar.

El Comité Intercentros podrá delegar de forma temporal en favor de los miembros de la parte social de la Comisión Paritaria el ejercicio de sus competencias, quedando excluidas de dicha posibilidad aquellas relacionadas con la denuncia, promoción y/o desarrollo de actuaciones de negociación colectiva, las cuales son de ejercicio exclusivo del Comité Intercentros.

La delegación de funciones se realizará conforme a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interno del Comité Intercentros. Para su conocimiento se entregará copia de la delegación al Departamento de Recursos Humanos de Fundación Diagrama.

### **Artículo 133. Dotación y Uso de Correo por el Comité Intercentros**

La Fundación facilitará los medios oportunos para que el Comité Intercentros difunda la información que considere precisa (negociación colectiva, elecciones sindicales y otros eventos singulares), por medio de la red de la Fundación. Para el envío de comunicaciones masivas a las direcciones de correo a través de la Red, especialmente cuando estas comunicaciones son de especial complejidad o capacidad, será necesaria la comunicación previa al encargado del servicio de

Internet.

La utilización de Internet y correo electrónico por parte del Comité Intercentros como medio de información-comunicación, supondrá la disminución proporcional de comunicados por medios tradicionales (fotocopias, fax y otros), en la misma proporción que tengan la difusión de dicho servicio.

## Título XI. Régimen Disciplinario

### **Artículo 134. Régimen Disciplinario y Graduación de Faltas**

Los trabajadores podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales por la Dirección de la Fundación de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, sin perjuicio de las posibles responsabilidades judiciales que puedan derivarse.

El personal directivo, con la autoridad y responsabilidad consiguiente ejercerá su autoridad de forma humana, educada y eficiente.

En caso de posible falta imputable al personal de dirección del centro, el procedimiento a seguir será el regulado en el capítulo de sugerencias, quejas y reclamaciones.

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará según su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

### **Artículo 135. Faltas Leves**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. Faltar un día al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales, de hasta quince minutos cada una de ellas.
4. El abandono del servicio sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave.
5. Las discusiones acaloradas sobre asuntos no oportunos en ese momento, dentro de las dependencias de la Fundación. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

6. No notificar (entregar o enviar el parte de baja) en los tres días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
7. No notificar de forma escrita la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo en tiempo y forma.
8. No atender al público o a los compañeros y usuarios con la corrección y diligencias debidas.

### **Artículo 136. Faltas Graves**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la Fundación, podrá ser considerada como falta muy grave.
2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación de hasta quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.
3. Hasta tres faltas de puntualidad, sin justificación, de más de quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.
4. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
5. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a sus compañeros o a su trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.
6. La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o conservación del material a su cargo, o que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la Fundación para usos propios.
8. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la Fundación, usuarios y/o compañeros de trabajo, ya que si se produjese grave perjuicio sería considerada falta muy grave.
9. El abandono del servicio sin causa justificada, que pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación

de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.

10. Consumir tabaco en cualquier área o espacio del centro de trabajo y, en todo caso, durante el transcurso de la jornada laboral en presencia de usuarios menores de edad.

11. La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de treinta días naturales, habiendo mediado notificación escrita.

### **Artículo 137. Faltas Muy Graves**

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Violar o revelar información de reserva obligada, que produjese grave perjuicio para la Fundación, usuarios y/o compañeros de trabajo.

2. La trasgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores/as.

3. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso continuado de confianza, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Fundación o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Fundación o durante el trabajo en cualquier lugar.

4. Más de diez faltas de puntualidad sin justificación de hasta quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.

5. Hasta diez faltas de puntualidad, sin justificación, de más de quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.

6. Las agresiones físicas a los usuarios, y a las personas que trabajen en la Fundación o a los familiares que convivan con ellos.

7. Las muy graves ofensas verbales a las personas que trabajen en la Fundación o a los familiares que convivan con ellos.

8. El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.

9. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.

10. La aceptación de sobornos económicos o en especie.

11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

12. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de

treinta días naturales.

13. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la Fundación.

14. La simulación de enfermedad o accidente, cuando un trabajador en baja por tales motivos realice actividades que evidencien aptitud para el desempeño de su trabajo en la Fundación. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado, o la ausencia notoria, brusca y/o puntual de rendimiento que pueda provocar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

16. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

17. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.

18. El abandono del servicio sin causa justificada, que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.

19. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la fundación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la organización / fundación, siempre y cuando exista un control del acceso personalizado a los medios de producción-comunicación por parte de la fundación.

20. Proporcionar labores de tabaco a menores de dieciocho años, y permitir que fumen en todo tiempo y espacio.

21. La reincidencia en tres faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de noventa días naturales, habiendo mediado notificación escrita.

### **Artículo 138. Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán alguna de las siguientes:

1. Por falta leve:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

2. Por falta grave:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de entre dos y catorce días.

Imposibilidad durante un plazo máximo de dieciocho meses para el ascenso a puesto de categoría superior.

3. Por falta muy grave:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de quince hasta sesenta días.

Despido.

### **Artículo 139. Tramitación y Prescripción de Sanciones**

Corresponde a la Fundación la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos.

Se notificará a la representación unitaria o a la sindical a la que pertenezca el afectado únicamente las faltas graves y muy graves.

En todo caso, el trabajador o los representantes del centro podrán realizar las alegaciones que estimen oportunas, siguiendo lo expuesto en este convenio en cuanto a faltas graves o muy graves. Para faltas leves el plazo máximo de alegación será de 10 días naturales; plazo máximo de resolución o contestación por la Fundación será de otros 10 días naturales.

Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales, las graves a los veinte días naturales y las muy graves a los sesenta días naturales a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses naturales de haberse cometido.

### **Artículo 140. Trámites y Mecanismos de Imposición de Sanciones**

Para la imposición de sanciones por falta grave o muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado o interesada pliego de cargos con exposición clara de los hechos supuestamente constitutivos de falta; ante este pliego de cargos la persona interesada podrá responder con un pliego de descargo en un plazo máximo de 10 días naturales, debiendo la Fundación dar respuesta a este pliego de descargo en un plazo máximo de otros 10 días naturales.

En el caso de trabajador afiliado a un sindicato, el pliego de cargos se enviará al delegado sindical correspondiente a la vez que se remite al trabajador afectado, siendo también diez días naturales el plazo en que la sección sindical puede manifestar lo que considere pertinente, y diez días naturales el plazo en que la Fundación puede dar respuesta al escrito sindical.

Se comunicará igualmente a la representación unitaria el pliego de cargos (y a la vez que al trabajador o sección sindical en su caso), pudiendo actuar ésta únicamente con autorización expresa y por escrito del interesado. Los plazos de realización de informe por parte de la representación unitaria serán los mismos que para el caso de la representación sindical.

En el caso que el trabajador afectado por la sanción decida iniciar acciones legales, quedan anuladas o sin efecto las posibles actuaciones realizadas por las representaciones de los trabajadores.

Mediante medida cautelar, y solamente cuando la falta a considerar pudiera ser muy grave, la Fundación cuando sea necesario para un mejor conocimiento del alcance y la naturaleza de los hechos que se hubiesen producido, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado, por un máximo de treinta días naturales estando el trabajador a disposición de la Fundación durante esos días.

En los casos en los que se haya decretado la imposición de una medida cautelar se entenderán suspendidos todos los trámites y plazos para dictar resolución del expediente disciplinario, volviendo a computar dichos trámites y plazos a partir del día siguiente a finalizar dicha medida cautelar.

En caso de falta extremadamente grave y el sujeto haya sido sorprendido in-fraganti en la comisión del hecho, las sanciones impuestas serán inmediatas adoptándose medidas cautelares dada la gravedad de los hechos y sus circunstancias.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros de la representación unitaria o de la sindical, tanto si se encuentran en activo como si aún se están en el periodo reglamentario de garantías.

Las anotaciones desfavorables que -como consecuencia de las sanciones impuestas- pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y nueve meses, según se trate respectivamente de falta leve, grave o muy grave.

### **Artículo 141. Infracciones de los Empresarios**

Se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo

dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

### **Disposición Adicional Primera**

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos性os, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

### **Disposición Adicional Segunda**

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y Fundación Diagrama Intervención Psicosocial garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como, la no discriminación por cuestión de género, opción sexual, raza, religión, ideología política, ejercicio sindical, o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en el acceso y estabilidad en el empleo.

### **Disposición Adicional Tercera**

Las partes firmantes se comprometen a establecer contactos con los organismos competentes, encaminados a conseguir la habilitación profesional de los trabajadores.

### **Disposición Adicional Cuarta**

La Fundación se compromete a elaborar en seis meses a partir de la publicación de este Convenio Colectivo de un Plan de Igualdad, que será consensuado con el Comité Intercentros.

### **Disposición Adicional Quinta**

Asimismo cuando se hace referencia a «hijo» o «hijos», hija o hijas debe entenderse contemplados también los supuestos de hijo, o hijos, que el cónyuge pudiera aportar a la unidad familiar.

### **Disposición Final Primera**

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, disposiciones legales del ordenamiento laboral, disposiciones legislativas de aplicación a los programas,



convenios y proyectos suscritos por la Fundación, así como Convenio Colectivo General de Reforma Juvenil y Protección de menores y Convenios Colectivos de Comunidad Autónoma de este mismo sector.

Las condiciones pactadas sólo se modificarán por disposición de rango superior al presente convenio colectivo, y que serán efectivas a partir de la entrada en vigor de las mismas.

### **Disposición Final Segunda**

Nuevos Sectores y tipo de centros de trabajo.

Se pacta la incorporación de los posibles futuros delegados en Diagrama en otros sectores, a la mesa de negociación del futuro convenio, así como compromiso de realizar un Convenio que los incluya a todos.

### **Disposición Final Tercera**

Delegados en otros ámbitos de negociación.

Los delegados afectados por este Convenio Colectivo contabilizarán de cara a la negociación de otros Convenios de ámbito superior al de empresa, ya sea de ámbito autonómico o estatal.

### **Disposición Final Cuarta**

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización en el sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de conflictos, ambas partes acuerdan remitirse al estatuto de los trabajadores, así como demás normativa vigente.

En caso de que se prevea el cierre de algún centro o programa, la parte fundacional se compromete a notificarlo a los representantes de los trabajadores con la antelación suficiente, con el fin de pactar la reubicación de los trabajadores afectados.

### **Disposición Final quinta**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan, en lo relativo a percepciones salariales, que las retribuciones relativas al año 2007 quedaron saldadas con el abono ya realizado de las cantidades reflejadas en las tablas salariales publicadas en el «BOE» n.º 97, del martes 22 de abril de 2008.

Respecto a las percepciones salariales relativas al año 2008, las partes manifiestan que éstas quedaron saldadas con el abono ya realizado de las cantidades reflejadas en el acuerdo suscrito por la mesa negociadora del presente Convenio Colectivo de fecha 18 de diciembre de 2008.

## ANEXO I

### Grupos Profesionales-Categorías Funcionales

#### Capítulo I. Categorías Profesionales

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en este anexo, que forma parte integrante de este Convenio Colectivo.

Las categorías profesionales especificadas a continuación tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la Fundación de tener provistas todas ellas, en sentido contrario tampoco suponen la imposibilidad de proveer nuevas categorías profesionales previo acuerdo con la Comisión Paritaria. Si las Administraciones requiriesen nuevas o diferentes categorías, la Comisión Paritaria velará y negociará con la Administración correspondiente los plazos y medios para la implantación de las mismas, permitiéndose su incorporación de forma provisional hasta el IV Convenio.

La titulación requerida para el desempeño de las diferentes categorías profesionales, estará condicionada a lo establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones o en los convenios o subvenciones suscritos con cualesquiera de las Administraciones Públicas. Si las Administraciones modificaran los requisitos académicos o profesionales necesarios para el desempeño de una categoría profesional, la Comisión Paritaria velará y negociará con la Administración los plazos y medios para la habilitación de los trabajadores.

Grupo profesional 0:

Director/a General de la Fundación: Máxima figura directiva de la Fundación, y cargo unipersonal propio de la Dirección General de la Fundación. Determina las líneas estratégicas de actuación de la Fundación, en base a los Estatutos, y vigila por su cumplimiento, evaluando los resultados obtenidos. Por definición este puesto es susceptible de considerarse como Alta Dirección.

Subdirector/a General de la Fundación: Es la persona que realiza las funciones que el Director General de la Fundación le encomienda en ausencia del mismo, o aquellas funciones de asistente que el Director General de la Fundación designe. Este puesto es directamente elegido por el Director General de la Fundación, y es éste quien determina la pertinencia de su existencia y sus funciones concretas.

Director/a Nacional o de Área: El Director/a Nacional forma parte de la Dirección Nacional correspondiente de la Fundación. Su función esencial es la de desarrollar y hacer que se realicen en su ámbito de responsabilidad las estrategias de actuación aprobadas en el Consejo Directivo Nacional o Reuniones del Director General con los Directores Nacionales, y particularmente aquellas dirigidas a la Calidad y Excelencia en el conjunto de su área y en cada una de las actividades

que emprende en cumplimiento de los Estatutos de la Fundación.

**Subdirector/a Nacional o de Área:** Es el trabajador/a que realiza las mismas funciones que el Director Nacional en ausencia del mismo, o bien las que éste le encomienda. Forma parte con el Director Nacional de la Dirección Nacional correspondiente.

**Director/a Territorial de Área o de Comunidad Autónoma:** El trabajador/a perteneciente a esta categoría es el encargado de planificar, organizar y coordinar las diversas actividades de su área en el territorio encomendado a su cargo, para el cumplimiento de los objetivos fundacionales y líneas estratégicas determinadas por la Fundación. Siempre bajo la coordinación y supervisión de los Directores Nacionales respectivos. El Director Territorial junto con el Subdirector Territorial, y los técnicos a su cargo, constituyen el equipo de Dirección Territorial.

**Subdirector/a Territorial de Área o de Comunidad Autónoma:** Es el trabajador/a que realiza las mismas funciones que el Director Territorial en ausencia del mismo, o bien las que éste le encomienda. Forma parte con el Director Territorial de la Dirección Territorial correspondiente.

**Director/a de Centro de trabajo:** El Director/a de Centro de Trabajo constituye con el/los subdirector/es la Dirección del Centro. Corresponden al Director de Centro de trabajo, bajo la coordinación y supervisión de la Dirección Territorial correspondiente, las siguientes atribuciones: Dirigir, coordinar y supervisar la ejecución de las directrices de la Fundación como Entidad Gestora del Centro relativas a la organización de los diferentes servicios de intervención, seguridad, sanidad, personal y gestión, así como inspeccionarlos y corregir cualquier falta que observare en ellos. Equiparado a esta categoría está el Jefe de Servicio: Es quien con el título mínimo de Diplomado Universitario se encarga de coordinar a los trabajadores/as pertenecientes a un servicio, siendo responsable del normal y eficaz funcionamiento del mismo. Más concretamente corresponden al responsable de servicio las siguientes atribuciones: Coordinar y supervisar el servicio a su cargo, bajo las directrices -en su caso- del Director de Departamento o Área/División correspondiente, y las que establezca la Fundación en lo relativo a la organización de los diferentes servicios y departamentos que constituyen el centro de trabajo.

**Subdirector/a de Centro de trabajo, o Director/Coordinador:** Es el trabajador/a que realiza las funciones del Director de centro de trabajo en ausencia del mismo o bien las que éste le encomienda como asistente suyo. Integra con su director la Dirección del centro de trabajo correspondiente. Equiparado a esta categoría está el Jefe de Sección: Es quien realiza las funciones del Responsable de Servicio en ausencia del mismo o bien las que éste le encomienda como auxiliar suyo, o bien las de una sección de ese servicio a su cargo.

Coordinador/a de Centro de trabajo: Se considera al coordinador/es como complemento del Equipo de Dirección del Centro o Programa, con funciones esencialmente técnico-educativas y/o de coordinación de los equipos técnico-educativos. Equiparado a esta categoría está el Jefe de Negociado: Es quien realiza las funciones del Responsable de Sección en ausencia del mismo o bien las que éste le encomienda como auxiliar suyo, o bien las de un negociado de esa sección a su cargo.

Grupo profesional A: Son aquellas personas contratadas en función de su titulación para ejercer funciones propias de su especialidad.

Psicólogo/a: Es la persona que, con la titulación necesaria requerida, desempeña las siguientes funciones y cualquier otra propia de la titulación o, en su caso cualificación profesional, requeridas para esta categoría:

Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes, en los cuales se valore la situación del menor y su entorno.

Asesoramiento y apoyo técnico a Dirección.

Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.

Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.

Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de cada menor/joven.

Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes cuando esta sea requerida por la Dirección.

Valoración y diagnósticos de la personalidad de cada menor/joven.

Elaboración y ejecución de programas de intervención tanto individual como grupal con los menores/jóvenes.

Elaboración de informes psicológicos que faciliten información sobre las actuaciones a desarrollar por los educadores en la aplicación del Programa Individualizado del menor/joven.

Coordinar junto con el psiquiatra el proceso de evaluación e intervención con los menores que así se requieran.

Aportar una perspectiva psicológica a los integrantes aquellos equipos técnicos que así se establezcan y facilitar información relevante sobre las actuaciones a

desarrollar por parte del personal educativo.

**Médico/a-Psiquiatra:** Forma parte del Equipo Técnico del Centro o Programa. Se distingue entre médico y médico-psiquiatra.

Pertenecen a la categoría laboral de médico/a aquellos/as trabajadores/as que, estando en posesión de la titulación necesaria hayan sido contratados/as para el ejercicio de su profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados. Por tanto será la persona a quien corresponde (debidamente integrado en el equipo técnico del Centro) atender la salud de los menores a través del ejercicio de la Medicina.

Pertenecen a la categoría laboral de Médico-Psiquiatra aquellos/as trabajadores/as que están en posesión del título de Licenciado en Medicina, especialidad Psiquiatría, y hayan sido contratados/as para el ejercicio de su profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

**Pedagogo/a:** Forma parte del Equipo Técnico del Centro o Programa. Pertenecen a esta categoría profesional aquellos/as trabajadores/as que, estando en posesión de la titulación necesaria hayan sido expresamente contratados para el ejercicio de su profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados. Colaborará en el proyecto educativo del centro, apoyará al maestro en adaptaciones curriculares, elaborará unidades didácticas, realizará un apoyo docente, u otros.

**Abogado/a Jurista:** Es el/la trabajador/a que, estando en posesión de la titulación necesaria, desempeña funciones acordes al título poseído, propias del ejercicio de la abogacía como el asesoramiento jurídico, ya esté incluido en un Departamento, ya forme parte de un Servicio de Apoyo o Asesoría Interna, ya constituya parte integrante del Equipo Técnico de un Centro de trabajo. Realizando el seguimiento y valoración jurídico de la medida judicial impuesta al menor o joven en un centro, así como la asesoría al resto de integrantes del Equipo Técnico y a la Dirección del Centro sobre la forma de adecuar la ejecución de medida con el Proyecto Educativo de Centro [P.E.C.] mediante el Programa Individual de Ejecución de Medida [P.I.E.M.].

**Técnico/a de Departamento, Oficina o Servicio de Apoyo, de Primera (1.<sup>a</sup>):** Es el/la trabajador/a que desempeña funciones técnicas de tipo administrativo en un departamento, oficina o servicio de apoyo. Su titulación requerida para el puesto técnico-administrativo es la titulación requerida.

Como categoría profesional en el contrato se podrá incluir la denominación «Técnico 1.<sup>a</sup>» más el nombre del puesto técnico concreto que desempeña.

**Periodista:** Es el/la trabajador/a que, estando en posesión de la titulación necesaria, desempeña funciones acordes al título poseído, propias del ejercicio

del puesto de periodista o comunicador.

**Investigador/a:** Es el/la trabajador/a que, estando en posesión de la titulación necesaria o formación contrastada en investigación, desempeña funciones de investigación: diagnóstico y evaluación de la realidad, desarrollo de metodologías de actuación, evaluación de las mismas, u otros, y todo ello desde el respeto y sujeción a los principios científicos de fiabilidad, validez, falsación, generalización de resultados, u otros.

**Sociólogo/a:** Es el/la trabajador/a que, estando en posesión de la titulación necesaria, desempeña funciones acordes al título poseído, propias del ejercicio de su puesto de trabajo.

**Licenciado/a-Ingeniero/a en Informática:** Es el/la trabajador/a que, estando en posesión de la titulación necesaria, desempeña funciones técnicas con el grado de complejidad que le permiten sus conocimientos y acorde con ellos tanto en lo relativo a mantenimiento de hardware/software como en lo relativo a establecimiento, supervisión y mantenimiento de redes, equipos y servidores informáticos.

**Licenciado/a en Económicas-Empresariales:** Es el/la trabajador/a que, estando en posesión de la titulación necesaria, desempeña funciones acordes al título poseído.

**Profesor/a de Secundaria:** Forma parte del Equipo Técnico del Centro o Programa. Pertenecen a esta categoría laboral aquellos/as trabajadores/as que están en posesión del título correspondiente y de la capacitación necesaria para llevar a cabo la docencia hayan sido contratados/as expresamente para el ejercicio de su profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados. Serán los/as encargados/as en primer término de la instrucción y educación formal de los usuarios.

**Grupo profesional B:** Son aquellas personas contratadas en función de su titulación o habilitación correspondiente o experiencia demostrada, para ejercer funciones propias de su especialidad.

**Trabajador/a Social:** Es la persona que, estando en posesión de la titulación necesaria, desempeña las funciones siguientes y cualquier otra propia de la titulación o, en su caso cualificación profesional, requeridas para esta categoría:

Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes, en los cuales se valore la situación del menor/joven y su entorno.

Asesoramiento y apoyo técnico a Dirección.

Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los

menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.

Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.

Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de menor/joven.

Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes cuando ésta sea requerida por la Dirección.

**Educador/a:** Es la persona que, con la titulación necesaria o habilitación correspondiente, desempeña las siguientes funciones y cualquier otra propia de la titulación o, en su caso cualificación profesional, requeridas para esta categoría:

Realizar tareas de intervención directa con los menores/jóvenes y/o familias, siendo el responsable de la formación integral y globalizadora del menor/joven o grupo de menores/jóvenes a su cargo.

Participar, junto a los técnicos y bajo la dirección del equipo directivo, en el proceso educativo del menor/joven, realizando funciones de orientación, programación, ejecución y evaluación.

Participar en la elaboración y seguimiento del plan de intervención de cada menor/joven o grupo. Recibirá información diaria de lo acaecido en el grupo a su cargo para que de forma coordinada con el equipo directivo, organice y atienda las necesidades de los usuarios o grupo conforme a lo previsto en la normativa vigente, en orden a favorecer el desarrollo integral de los menores y/o jóvenes así como su autonomía personal y social.

Supervisar el trabajo del personal correspondiente a las categorías de monitor, auxiliar educativo y auxiliar de control educativo.

Ser responsable de los acompañamientos, salidas, actividades grupales de los usuarios.

Realizar intervención educativa hacia los usuarios y actividades grupales.

Contribuir de forma activa al mantenimiento de la seguridad y el orden del centro y supervisar y dar respuesta ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo.

Informar diariamente a la Dirección del Centro de las actuaciones desarrolladas y de las incidencias producidas, así como de las medidas adoptadas.

Conocer y aplicar la normativa vigente.

Elaborar y llenar todos los documentos y registros que se consideren oportunos, así como los informes pertinentes sobre comportamiento y evolución de los menores o jóvenes a su cargo que se establezcan.

**Maestro/a de Primaria:** Forma parte del Equipo Técnico del Centro o Programa. Pertenecen a esta categoría laboral aquellos/as trabajadores/as que están en posesión del título correspondiente y hayan sido contratados/as expresamente para el ejercicio de su profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados. Serán los encargados en primer término de la instrucción y educación formal de los usuarios.

**Técnico/a en Orientación Sociolaboral:** Es el/la trabajador/a que con la titulación académica necesaria, que será en todo caso como mínimo la de Diplomado/a Universitario o equivalente, realiza la función de evaluación, diagnóstico y orientación de usuarios, ayudándole a obtener y utilizar estrategias que le permitan conseguir y mantener un puesto de trabajo acorde a sus cualidades personales y capacidades profesionales, colaborando en el diseño de la ruta de inserción, actuando de apoyo a la inserción sociolaboral de estos, estableciendo canales de coordinación entre recursos y mediando ante las Administraciones Públicas y las empresas.

**Técnico/a de Departamento, Oficina o Servicio de Apoyo, de Segunda (2.<sup>ª</sup>):** Es el/la trabajador/a que desempeña funciones técnicas de tipo administrativo en un departamento, oficina o servicio de apoyo. La titulación requerida para el puesto técnico-administrativo de trabajo es una Diplomatura Universitaria, Enseñanza Técnico Profesional III, o titulaciones equivalentes.

Como categoría profesional en el contrato se podrá incluir la denominación «Técnico 2.<sup>ª</sup>» más el nombre del puesto técnico concreto que desempeña.

**Técnico de Libertad Vigilada:** Es la persona que, con la titulación de grado, formación y experiencia adecuada, realiza tareas no estrictamente educativas desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal al cumplimiento y supervisión de los objetivos marcados por la medida judicial de los menores en coordinación con los centros, técnicos de la Administración y Juzgados, a través de informes y reuniones periódicas.

Participa en la prevención, gestión y resolución de situaciones de conflicto social o de convivencia que los menores o jóvenes a su cargo puedan afrontar.

**Informador/a Juvenil:** Es la persona que, dentro de un Servicio de Información Juvenil, realiza funciones de búsqueda, tratamiento y difusión de información referida al ámbito juvenil, sobre: ocio, trabajo, salud, participación, vivienda, formación, etc... La titulación mínima requerida para este puesto será la de Bachillerato o FP-ETP 2, así como en aquellas comunidades donde se exija el título de informador/a juvenil que faculte a la persona para poder realizar estas

funciones.

**Diplomado/a universitario en Enfermería DUE-ATS:** Pertenecen a esta categoría profesional aquellos/as trabajadores/as que, estando en posesión de la titulación necesaria, hayan sido contratados/as expresamente para el ejercicio de su profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

**Administrador/a:** Es el/la trabajador/a que -poseyendo la experiencia y formación necesarias para el desempeño del puesto- realiza funciones de administración y gestión económica de los centros de trabajo bajo su responsabilidad, siguiendo las directrices determinadas por la Dirección Nacional de Administración. Titulación mínima requerida de Diplomado/a Universitario o titulación equivalente.

**Diplomado/a en Empresariales:** Es el/la trabajador/a que, estando en posesión de la titulación universitaria necesaria en el área de Empresariales desempeña funciones acordes al título poseído.

**Graduado/a Social / Relaciones Laborales:** Es el/la trabajador/a que desempeña funciones técnicas de tipo administrativo / gestión laboral de la Fundación, funciones acordes a su titulación universitaria necesaria en el área de Relaciones Laborales / Graduado Social.

**Diplomado/a-Ingeniero/a Técnico Informático:** Es el/la trabajador/a que desempeña funciones técnicas acordes a su Diplomatura Técnica Informática, tanto en lo relativo a mantenimiento de hardware/software como en lo relativo a establecimiento, supervisión y mantenimiento de redes, equipos y servidores informáticos.

**Documentalista:** Es el/la trabajador/a que con la Titulación mínima requerida de Diplomado Universitario o equivalente desempeña funciones técnicas acordes a sus estudios en Documentación y Biblioteconomía, como son la creación de sistemas de organización de la información, y el archivo y tratamiento de documentación, textos, sonidos e imágenes en cualquier soporte físico.

**Traductor/a:** Es el/la trabajador/a que con la Titulación mínima requerida de Diplomado Universitario, o equivalente desempeña funciones técnicas de traducción e interpretación de documentación en idiomas distintos al castellano.

**Grupo profesional C:** Se agrupan en esta categoría todos aquellos profesionales que son contratados preferentemente en virtud de su titulación de Bachiller, F.P.II, módulos INCUAL o experiencia demostrada, para ejercer en funciones propias de su especialidad o experiencia.

Pertenecen a este grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

**A.T.E.:** Es el trabajador/a que realizando las mismas funciones que el educador no

posee la titulación o habilitación requerida. En caso de que el A.T.E. consiga dicha titulación o habilitación, se reclasificará a la categoría de educador.

Esta es una categoría profesional a extinguir.

**Auxiliar Educativo:** Es la persona que, con la titulación adecuada, experiencia demostrada o conocimientos específicos respecto de su grupo profesional, colabora en la ejecución del programa educativo individual de los usuarios de los centros o programas en coordinación y supervisión del resto del equipo educativo, realizando tareas auxiliares, complementarias y de apoyo.

No será considerado tutor de los usuarios de lo centro o programas, ni tendrá entre sus funciones la planificación y programación de actividades, por lo que no participará en las comisiones que se generen en el marco del programa educativo individual de los usuarios de los centros.

Podrá ejercer labores de observación, registrando las incidencias del turno a través de los distintos canales establecidos.

Atenderá y proporcionara al igual que el resto de personal del centro o programa los cuidados básico y velara por la integración física y psíquica de los menores y jóvenes.

Colaborara en la elaboración y cumplimentación de todos los documentos que se consideren oportunos de acuerdo a sus funciones.

Participara en el acompañamiento de los menores en sus traslados o salidas, gestiones, consultas, paseos, excursión y animación del ocio y tiempo libre en general en coordinación y supervisión del equipo educativo.

El auxiliar educativo realizara sus tareas auxiliares, complementarias y de apoyo en estrecha colaboración con el equipo educativo y, muy en particular con los educadores.

Esta categoría Profesional solo podrá darse en los Centros de tipo Cerrado.

**Monitor/a:** Es quien con los conocimientos suficientes o formación académica adecuada, desarrolla actividades formativas con los usuarios en los talleres y/o actividades deportivas, encaminados a la adquisición de capacidades y habilidades determinadas, así como su programación y evaluación. Igualmente se encargara del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos.

La categoría profesional de Monitor ha variado en el presente Convenio Colectivo el Grupo Profesional al que pertenece, pasando del anterior Grupo Profesional B al Grupo Profesional C, y ello debido a que su actual ubicación se considera la acorde con la titulación necesaria para desarrollar la misma, a diferencia de la

situación en la que se la ubicaba en la anterior regulación.

Esta modificación va a suponer una adecuación y nueva fijación de las retribuciones de la categoría profesional de Monitor a su nuevo Grupo Profesional de pertenencia, no viéndose alterada la retribución de los trabajadores que ostentan esta categoría desde un momento anterior a la firma del presente Convenio, y ello pese a que a estas personas también se les aplicaría la nueva retribución fijada para la categoría profesional de monitor en el presente Convenio. En los casos referidos de trabajadores con la categoría profesional de monitor en alta desde un momento anterior a la firma del presente Convenio se establecerá un Complemento Personal por un importe equivalente a la diferencia entre la retribución que se fije para esta categoría profesional en el presente Convenio y la que percibían en el marco del II Convenio.

**Técnico/a de Departamento, Oficina o Servicio de Apoyo, de Tercera (3.<sup>a</sup>):** Es el/la trabajador/a que desempeña funciones técnicas de tipo administrativo en un departamento, oficina o servicio de apoyo. La titulación requerida para el puesto técnico-administrativo es de Bachillerato, o Enseñanza Técnico Profesional II.

Como categoría profesional en el contrato se podrá incluir la denominación «Técnico 3.<sup>a</sup>» más el nombre del puesto técnico concreto que desempeña.

**Auxiliar de Clínica:** Pertenece a esta categoría aquellos trabajadores/as con una titulación técnica en el área de Auxiliar en Clínica, cuyas funciones sean complementarias a las de ATS-DUE, bajo la supervisión del ATS-DUE o del médico o psiquiatra del centro de trabajo.

**Contable:** Es el/la trabajador/a que desempeña funciones técnicas de tipo administrativo-contable. Las posibles funciones que puede realizar el ocupante de dicho puesto serían: tratamiento, cálculo y extensión de facturas complejas; realización de estadísticas económico-financieras; imputaciones contables; redacción de correspondencia de tipo contable; y todas aquellas funciones propias de estudios realizados de Contabilidad. Titulación mínima requerida E.T.P. II o equivalente.

**Administrativo/a:** Es el/la trabajador/a que desempeña tareas técnicas de tipo administrativo. Entre otras tareas tendríamos: estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; taquigrafía y redacción de documentos con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite; y todas aquellas funciones propias del puesto de administrativo. Con titulación mínima requerida de E.T.P. II o equivalente.

**Técnico/a en Informática de Gestión o Sistemas:** Es el/la trabajador/a que desempeña funciones técnicas acordes a su titulación de Formación Profesional o Enseñanza Técnico- Profesional en Informática de Gestión o Sistema o equivalente, tanto en lo relativo a mantenimiento de hardware/software como en

lo relativo a establecimiento, supervisión y mantenimiento de redes, equipos y servidores informáticos.

**Desarrollador/a de Páginas web:** Es el/la trabajador/a que -poseyendo la experiencia y formación necesarias para el desempeño del puesto- realiza funciones técnicas de diseño, ejecución y desarrollo de portales y páginas web. Titulación mínima requerida E.T.P. II o equivalente.

**Auxiliar Administrativo/a:** Es el/la trabajador/a que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro o Área de Administración correspondiente, desempeña tareas técnicas auxiliares como: trabajos mecanográficos, facturación, atender comunicaciones telefónicas u otras similares, gestión de busca y clasificación en archivos y ficheros. Titulación mínima requerida E.T.P.I o equivalente.

**Grupo profesional D:** Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que, preferentemente con titulación de Graduado Escolar, FP I, módulos INCUAL o experiencia demostrada, y que no realizan atención directa con los menores/jóvenes y son contratados para realizar las funciones de:

**Auxiliar de Control Educativo:** Es la persona que, en el ámbito de aplicación de la Ley 5/2000 del 12 de enero Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores y de su reglamento de Desarrollo aprobado por Real Decreto 1774/2004, del 30 de julio, y en coordinación con el equipo directivo del centro, colabora y apoya en distintas tareas con el personal del centro para el buen desarrollo del proyecto educativo, siendo su principal misión o función, la seguridad y control de los menores/jóvenes usuarios; solamente actuará con iniciativa propia, en aquellos casos de evidente riesgo para los menores o personal del centro.

Se excluyen expresamente de sus tareas, las tareas propias de los vigilantes de Seguridad de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

Esta categoría profesional podrá ver variada su denominación en función de los requisitos que pudiesen establecer las distintas Administraciones Públicas en sus respectivos ámbitos de competencia.

**Cuidador/Mediador Intercultural:** Es la persona que, con los conocimientos adecuados respecto de su grupo profesional, colabora en la ejecución del Programa Educativo Individual de los usuarios de los centros o programas, bajo la supervisión y coordinación del resto del equipo educativo, realizando tareas auxiliares, complementarias y de apoyo de éstos.

Solo resto de centros.

**Cocinero/a:** Pertenecen a esta categoría los/las trabajadores/as que, con dominio, tanto teórico como práctico, de su oficio, y poseyendo la titulación oficial

requerida de manipulación de alimentos, realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de su especialidad de cocinero/a.

Limpiador/a, Lavadero/a: Pertenece a esta categoría los/las trabajadores/as que, con dominio práctico de su oficio, realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de su especialidad de limpieza y/o lavandería.

Técnico/a de Departamento, Oficina o Servicio de Apoyo, de Cuarta (4.<sup>a</sup>): Es el/la trabajador/a que desempeña funciones técnicas de tipo administrativo en un departamento, oficina o servicio de apoyo. La titulación requerida para el puesto técnico-administrativo es ESO o equivalente (antigua EGB o certificado de escolaridad), o Enseñanza Técnico Profesional I.

Como categoría profesional en el contrato se podrá incluir la denominación «Técnico 4.<sup>a</sup>» más el nombre del puesto técnico concreto que desempeña.

Oficial de Mantenimiento: Pertenece a esta categoría los/las trabajadores/as que, con dominio, tanto teórico como práctico, de su oficio, realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de su especialidad de mantenimiento de instalaciones, recursos e infraestructuras en centros de trabajo.

Otro personal de Servicios (ayudantes o auxiliares): Pertenece a esta categoría los/las trabajadores/as que, con dominio, tanto teórico como práctico, de un oficio, realizan sus funciones auxiliares con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de su especialidad, siempre bajo la supervisión de un superior suyo. A efectos de este convenio, se considerarán -entre otros- los siguientes oficios auxiliares: ayudante de cocina, ayudante de limpieza, ayudante de lavandería y ayudante de mantenimiento.

Auxiliar de tareas: Los/las pertenecientes a esta categoría profesional son aquellas personas que realizan funciones subalternas del tipo: hacer recados o fotocopias de documentos; realizar los encargos que se encomiendan entre unos y otros departamentos, centros, programas u oficinas; recoger y entregar correspondencia, así como llevar a cabo trabajos elementales por orden de sus superiores.

## **ANEXO II**

### **Tablas salariales**

#### **Distribución de cuantías para puestos directivos nacionales y territoriales definitivo 2008**

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Base 2007 - Euros	Complemento de Categoría Profesional - Euros	Complemento de Centro de Trabajo - Euros	Complemento de Función Directiva - Euros	Complemento específico - Euros	Complementos no salariales - Euros	Total bruto - Euros
0a	Director/a Nacional. Subdirector/a Nacional. Director/a Territorial. Subdirector/a Territorial.	1.177,19 1.166,11 1.166,11 1.118,99	63,75 74,83 74,83 121,95		750,13 676,29 676,29 474,52	896,32 877,85 877,85 686,98	189,73 189,73 189,73 189,73	3.077,12 2.984,81 2.984,81 2.592,17

### **Distribución de cuantías para centros de tipo cerrado, definitiva 2008**

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Base 2007 - Euros	Complemento de Categoría Profesional - Euros	Complemento de Centro de Trabajo - Euros	Complemento de Función Directiva - Euros	Plus de calidad/ cantidad-plus de polivalencia - Euros	Complemento Específico - Euros	Complementos no salariales - Euros	Sin compl. específico - Euros	Con compl. específico - Euros
0b	Director/a. Subdirector/a. Coordinador/a.	1.263,54 1.034,58 1.008,62		212,55 189,16	254,91 25,07		599,46 520,32 448,98	189,73 189,73 189,73		2.307,64 2.101,29 1.861,56
A	Puestos de «Licenciatura».	994,85					490,12	189,73		1.674,70
B	Puestos de «Diplomatura»: Educadores/as, Tdores/as Sociales, Orientadores/as, ... y «Técnicos/as de 2. <sup>a</sup> ».	945,94		97,53			309,58	189,73	1.233,20	1.542,78
C	Monitor/a. ATE. Administrativo/a y «Técnicos/as de 3. <sup>a</sup> ».	938,94 913,72 885,12		11,89 141,09			285,65 291,36 238,29	189,73 189,73 105,30		1.426,21 1.535,90 1.228,71
D	Aux. Admvs/as y Clínica. Cocinero/a. Mantenimiento (y «Técnicos de 4. <sup>a</sup> » en Administración). Limpieza, Lavandería y Ayudante/a de cocina. Auxiliares de Tareas.	871,55 850,94 859,05 833,03 822,24					229,25 231,51 252,77 219,58 175,01	14,86 154,01 189,73 34,63		1.115,66 1.236,46 1.301,55 1.087,24 997,25

### **Distribución de cuantías para centros de resto centros, definitiva 2008**

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Base 2007 - Euros	Complemento de Categoría Profesional - Euros	Complemento de Centro de Trabajo - Euros	Complemento de Función Directiva - Euros	Plus de calidad/ cantidad-plus de polivalencia - Euros	Complemento específico - Euros	Complementos no salariales - Euros	Sin compl. específico - Euros	Con compl. específico - Euros
0b	Director/a. Subdirector/a. Coordinador/a.	1.063,75 1.034,58 1.008,62			278,91		599,46 520,32 448,98	189,73 189,73 189,73		2.131,85 1.888,74 1.672,40
A	Puestos de «Licenciatura».	994,85					373,03	189,73		1.557,61
B	Puestos de «Diplomatura»: Educadores/as, Tdores/as Sociales, Orientadores/as, ... y «Técnicos/as de 2. <sup>a</sup> ».	945,94					291,37	189,73	1.135,67	1.427,04
C	Monitor/a. ATE. Administrativo/a y «Técnicos/as de 3. <sup>a</sup> ».	938,94 913,72 885,12		13,88 32,61			285,65 291,35 238,29	189,73 189,73 105,30		1.428,20 1.427,41 1.228,71
D	Aux. Admvs/as y Clínica. Cocinero/a. Mantenimiento (y «Técnicos/as de 4. <sup>a</sup> » en Administración). Limpieza, Lavandería y Ayudante/a de cocina. Auxiliares de Tareas.	871,55 850,94 859,05 833,03 822,24					229,25 231,51 252,77 219,58 175,81	14,86 154,01 189,73 34,63		1.115,66 1.236,46 1.301,55 1.087,24 998,05

## **Distribución de cuantías para Casas de Oficios/Escuelas Taller, definitiva 2009**

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Base 2009 – Euros	Complemento de Categoría Profesional – Euros	Complemento de Centro de Trabajo – Euros	Complemento de Función Directiva – Euros	Plus de calidad/ cantidad-plus de polivalencia – Euros	Complemento específico – Euros	Complemento Casas de Oficios / Escuelas Taller – Euros	Sin compl. específico – Euros	Con compl. específico – Euros
0b	Director/a.	1.257,72			254,91		429,49	189,73		2.131,85
	Subdirector/a.	1.207,72			138,47		352,82	189,73		1.888,74
	Coordinador/a.	1.163,22			75,07		244,38	189,73		1.672,40
A	Puestos de «Licenciatura».	1.139,62					228,26	189,73		1.557,61
B	Puestos de «Diplomatura»: Educadores/as, Tdores/as Sociales, Orientadores/as, ... y «Técnicos/as de 2.º».	961,46					295,45	189,73	1.151,19	1.446,64
C	ATE	957,13					295,94	189,73	1.146,86	1.442,80
	Monitor/a	1.002,84					127,16	100,00		1.230,00
	Administrativo/a y «Técnicos/as de 3.º».	1.000,72					122,69	105,30		1.228,71
D	Aux. Admvs/as y Clínica.	977,47					123,33	14,86		1.115,66
	Cocinero/a.	966,72					115,80	154,01		1.236,53
	Mantenimiento (y «Técnicos/as de 4.º» en Administración).	980,62					133,70	189,73		1.304,05
	Auxiliar de Control Educativo.	965,22					154,78	30,00		1.150,00
	Cuidador/a/Mediador/a Intercultural..	938,65					101,35	60,00		1.100,00
	Limpieza, Lavandería y Ayudante de cocina.	936,02					116,59	34,63		1.087,24
	Auxiliares de Tareas.	917,59					80,46			998,05

## **Distribución de cuantías para puestos directivos nacionales y territoriales definitivo 2009**

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Base 2007 – Euros	Complemento de Categoría Profesional – Euros	Complemento de Centro de Trabajo – Euros	Complemento de Función Directiva – Euros	Complemento específico – Euros	Complementos no salariales – Euros	Total bruto – Euros
0a	Director/a Nacional.	1.452,15			614,53	820,72	189,73	3.077,12
	Subdirector/a Nacional.	1.433,16			654,02	800,21	189,73	2.984,81
	Director/a Territorial.	1.433,16			654,02	800,21	189,73	2.984,81
	Subdirector/a Territorial.	1.352,40			582,05	728,24	189,73	2.592,17

## **Distribución de cuantías para centros de tipo cerrado, definitiva, 2009**

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Base 2007 – Euros	Complemento de Categoría Profesional – Euros	Complemento de Centro de Trabajo – Euros	Complemento de Función Directiva – Euros	Plus de calidad/ cantidad-plus de polivalencia – Euros	Complemento Específico – Euros	Complementos no salariales – Euros	Sin compl. específico – Euros	Con compl. específico – Euros
0b	Director/a.	1.257,72			254,91		641,51	189,73		2.343,87
	Subdirector/a.	1.207,72			138,47		604,27	189,73		2.140,19
	Coordinador/a.	1.163,22			75,07		468,14	189,73		1.896,16

## **Distribución de cuantías para centros de resto centros, definitiva 2009**



Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Base 2007 – Euros	Complemento de Categoría Profesional – Euros	Complemento de Centro de Trabajo – Euros	Complemento de Función Directiva – Euros	Plus de calidad/ cantidad-plus de polivalencia – Euros	Complemento Específico – Euros	Complementos no salariales – Euros	Sin compl. específico – Euros	Con compl. específico – Euros
A	Puestos de «Licenciatura».	1.139,62				346,99	189,73			1.676,34
B	Puestos de «Diplomatura»: Educadores/as, Tdores./as Sociales, Orientadores/as, ... y «Técnicos/as de 2.ª».	961,46		91,79		322,21	189,73	1.242,98	1.565,19	
C	ATE	957,13				322,20	189,73	1.238,65	1.560,85	
	Monitor/a.	1.002,84				127,26	100,00		1.230,10	
	Administrativo/a y «Técnicos/as de 3.ª».	1.000,72				122,69	105,30		1.228,71	
	Auxiliar Educativo/a	984,69				91,64	103,67	60,00	1.044,69	1.148,36
	Aux. Admvs./as y Clínica.	977,47					123,33	14,86		1.115,66
D	Cocinero/a.	966,72					115,80	154,01		1.236,46
	Mantenimiento (y «Técnicos de 4.ª» en Administración).	980,62					133,70	189,73		1.304,05
	Auxiliar de Control Educativo	965,22					154,78	30,00		1.150,00
	Limpieza, Lavandería y Ayudante/a de cocina.	936,02					116,69	34,63		1.087,24
	Auxiliares de Tareas.	917,59					80,46			998,05

### Distribución de cuantías para centros de resto centros, definitiva 2009

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Base 2009 – Euros	Complemento de Categoría Profesional – Euros	Complemento de Centro de Trabajo – Euros	Complemento de Función Directiva – Euros	Plus de calidad/ cantidad-plus de polivalencia – Euros	Complemento específico – Euros	Complementos no salariales – Euros	Sin compl. específico – Euros	Con compl. específico – Euros
0b	Director/a.	1.452,72				254,91	429,49	189,73		2.131,85
	Subdirector/a.	1.207,72				138,47	352,82	189,73		1.888,74
	Coordinador/a.	1.163,22				75,07	244,38	189,73		1.672,40
1	Puestos de «Licenciatura».	1.139,62					228,26	189,73		1.557,61
2	Puestos de «Diplomatura»: Educadores/as, Tdores./as Sociales, Orientadores/as, ... y «Técnicos/as de 2.ª».	961,46					295,45	189,73	1.151,19	1.446,64
3	ATE.	957,13					295,94	189,73	1.146,86	1.442,80
	Monitor/a.	1.002,84					127,16	100,00		1.230,00
	Administrativo/a y «Técnicos/as de 3.ª».	1.000,72					122,69	105,30		1.228,71
	Aux. Admvs./as y Clínica.	977,47					123,33	14,86		1.115,66
4	Cocinero/a.	966,72					115,80	154,01		1.236,53
	Mantenimiento (y «Técnicos/as de 4.ª» en Administración).	980,62					133,70	189,73		1.304,05
	Auxiliar de Control Educativo.	965,22					154,78	30,00		1.150,00
	Cuidador/a/Mediador/a Intercultural.	938,65					101,35	60,00		1.100,00
	Limpieza, Lavandería y Ayudante/a de cocina.	936,02					116,59	34,63		1.087,24
	Auxiliares de Tareas.	917,59					80,46			998,05

