



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

Resolución de 19 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

Visto el texto del Convenio colectivo de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (código de convenio n.º 90010012011996), que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 19 de junio de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

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

### **PREÁMBULO**

En Madrid, a ocho de mayo de dos mil trece, reunida la Comisión Negociadora del IV 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 61,54%, con ocho miembros, y de la Unión General de Trabajadores (UGT) el 38,46%, con cinco 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 Ramiro Joaquín Melendreras Ruiz (Secretario de la Mesa Negociadora).

Don Bernardino Moreno Miñano.

Don Manuel Mosquera León.

Don Constantino Yelo Moreno.

Doña Alejandra Sánchez González.

Por la parte social:

Don Diego Rodríguez Villegas (CC.OO.) (Presidente de la S. Sind. de CC.OO., miembro de la mesa negociadora).

Don Antonio Romero Márquez (CC.OO.) (Presidente de la Mesa Negociadora).

Don Javier Fuentes Boyero (CC.OO.) (miembro de la mesa negociadora).

Don Antonio Expósito Jurado (CC.OO.) (miembro de la mesa negociadora).

Doña Antonia García Escarabajal (CC.OO.) (miembro de la mesa negociadora).

Doña Amaya Sotos Tarancón (CC.OO.) (miembro de la mesa negociadora).

Don Juan Manuel Carrasco Martínez (CC.OO.) (miembro de la mesa negociadora).

Don Ismael Márquez Pérez (CC.OO.) (miembro de la mesa negociadora).

Don Jorge Soriano Moya (U.G.T.) (miembro de la mesa negociadora).

Don Rafael Peña García (U.G.T.) (miembro de la mesa negociadora).

Don Iván Moya Naranjo (U.G.T.) (miembro de la mesa negociadora).

Don Álvaro Redero Plaza (U.G.T.) (miembro de la mesa negociadora).

Don Juan Antonio Minguet Tomás (U.G.T.) (miembro 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 5/2000, 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 1/1996, 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 III Convenio Colectivo 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 («BOE» de 17/1/1996), 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 registrará 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 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013, prorrogándose automáticamente por periodos 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 dos meses y no antes de cuatro meses 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.

Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a constituir la comisión negociadora en plazo no superior a un mes desde la fecha de la denuncia del Convenio.

Las partes acuerdan someter las discrepancias que se produzcan en el proceso negociador a la mediación en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

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, manteniéndose expresamente su ultraactividad hasta que se alcance un acuerdo de un nuevo Convenio Colectivo de empresa que sustituya al actual.

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

Se respetarán como derechos adquiridos, a los trabajadores que a la firma del presente Convenio Colectivo les es de aplicación el III Convenio Colectivo de Fundación Diagrama, las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando, 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. Procedimiento de Absorción y Compensación**

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que en virtud de la aplicación de un Convenio Colectivo distinto al presente perciban una retribución salarial en cómputo anual superior a la establecida para su puesto de trabajo por el presente Convenio, pasarán a percibir los conceptos salariales que para su puesto de trabajo establezcan las tablas salariales del presente Convenio Colectivo.

La diferencia salarial será compensada mediante el percibo de un complemento denominado «subrogación» cuya cuantía se determinará calculando la diferencia anual de los conceptos salariales, con excepción, en su caso, del complemento de antigüedad. La cantidad resultante se dividirá para su percibo entre doce mensualidades.

Por otro lado, la diferencia entre la cantidad anual del complemento de antigüedad de ambos Convenios se reflejará en nómina como un complemento personal no absorbible, ni compensable y revalorizable, que se abonará distribuido mediante su devengo mensual en doce pagas.

### **Artículo 8. Vinculación a la Totalidad**

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

### **Artículo 9. Procedimiento para la Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo**

De conformidad con el artículo 41 del texto refundido vigente del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio. Siempre y cuando estas modificaciones afecten a trabajadores de más de un centro de trabajo y/o superen el 10% de los trabajadores de un único centro serán consideradas de carácter Colectivo. Asimismo, las modificaciones individuales que afecten en un periodo de hasta 6 meses a un número de trabajadores equivalente al 10% de la plantilla de un mismo centro, también se considerarán de carácter colectivo.

Solo tendrán consideración de modificaciones sustanciales las referidas a: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, y funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del texto refundido vigente del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo sea de carácter individual, le será notificada al trabajador y a su representación legal con 15 días de antelación.

Previa a la aplicación de medidas que impliquen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivas, la empresa deberá iniciar un periodo de consultas con la representación unitaria de los trabajadores en los términos establecidos por la legislación vigente, cuya duración no será superior a treinta días, salvo en los supuestos en los que, por los mismos hechos y no habiéndose llegado a acuerdo, previamente las partes hayan aplicado el procedimiento establecido en el artículo 145 de medidas de flexibilidad interna, en cuyo caso la duración del periodo de consultas no será superior a 15 días.

Durante el periodo de consultas, la parte social contará con el asesoramiento y participación de las Secciones Sindicales más representativas de la entidad. En



los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores el centro de trabajo objeto de modificación, será el Comité Intercentros el órgano legitimado para negociar, conjuntamente con las Secciones Sindicales más representativas. En caso de discrepancias en la negociación del acuerdo, tanto la empresa como la representación legal de los trabajadores, pueden solicitar la mediación de la Comisión Paritaria.

## **Capítulo II. Comisión Paritaria**

### **Artículo 10. 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.

### **Artículo 11. Funciones de la Comisión Paritaria**

a) Como órgano de interpretación, conciliación, mediación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo. Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria, cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio, así como los calendarios labores en que no se haya llegado acuerdo en el seno de los centros de trabajo, siendo los acuerdos alcanzados vinculantes para ambas partes.

b) Como órgano de adaptación o, en su caso, revisión del Convenio durante su vigencia. En este sentido ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria todo desarrollo legislativo que se publique durante la vigencia del Convenio y afecte a alguno de sus ámbitos.

A su vez, ambas partes convienen someter a esta Comisión Paritaria todos aquellos Convenios y Acuerdos Colectivos Sectoriales de ámbito superior pertenecientes a la misma estructura de negociación colectiva del presente Convenio que se publiquen durante la vigencia del mismo, en virtud de las reglas en materia de concurrencia pactadas a nivel sectorial estatal o autonómico al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores.

c) Como órgano de conciliación y mediación de las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, inaplicación del régimen salarial del Convenio, movilidad geográfica, funcional y despido Colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41 y 82 del texto refundido vigente del Estatuto de los Trabajadores.

d) Ambas partes acuerdan que esta Comisión, con la participación de la

representación unitaria de los trabajadores y las Secciones Sindicales, sea el único órgano legitimado para la aprobación en su caso de la inaplicabilidad de algunas de las condiciones recogidas en este Convenio caso de concurrir las circunstancias excepcionales recogidos en el artículo 145.

e) Como órgano legitimado de adaptación y revisión del Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo. La Comisión Paritaria establecerá las reglas prioritarias a seguir en los acuerdos de empresa, como marco supletorio o subsidiario a la intervención de la representación sindical o unitaria de los trabajadores. En este sentido la Fundación informará por escrito a la comisión con 15 días de antelación a la negociación de los citados acuerdos.

La Comisión Paritaria deberá emitir sus resoluciones en el término máximo de treinta días a contar desde la fecha de recepción de la solicitud.

Previo a la vía administrativa o judicial, y ante situaciones de desacuerdo notorio, conflicto o falta de resolución en la Comisión Paritaria, las partes convienen acudir y someter tal discrepancia al órgano contemplado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial).

## **Artículo 12. Composición de la Comisión Paritaria**

Esta Comisión estará compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por 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.

## **Artículo 13. 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. En lo relativo a la representatividad de la parte social, los votos tendrán carácter ponderado atendiendo a la representatividad de cada sindicato.



Se recogerán los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera.

3. 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.

4. Se señala inicialmente como domicilio de la Comisión Paritaria los locales de la oficina principal de la Fundación en Madrid (calle 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:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Incumplimiento del Convenio.
- c) Conciliación y/o mediación en la aplicación del Convenio.

La referida reunión se celebrará en el plazo de cinco 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 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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 facilitarán 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.

8. 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 14. Principios Generales de Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Fundación y su personal directivo, dicha organización debe ejercitarla 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 Texto Refundido Vigente 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 15. 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 a quienes se les aplica el presente Convenio, 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 Sociolaboral: Recursos en los que

-primordialmente- se realiza la actividad socioeducativa con menores y jóvenes apoyando y guiando su inserción en el Mercado Sociolaboral.

- 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 16. Movilidad Geográfica**

La movilidad geográfica de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del texto refundido vigente del Estatuto de los Trabajadores.

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

Excepcionalmente, la entidad podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadores a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador afectado, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión del traslado deberá ser notificada y motivada por el empresario al trabajador afectado, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

#### **Artículo 17. Proceso de Notificación de la Movilidad Geográfica**

Notificado el traslado, 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 periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

### **Artículo 18. 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 mismo puesto de trabajo, 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 propio puesto de trabajo o de uno 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 otro puesto de trabajo distinto.

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 19. 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 quince 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 y la representación de los trabajadores con una antelación de diez 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 denominado «Gastos y kilometraje» del presente 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 20. 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 21. 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 cumpliendo los derechos de información, consulta y participación de los representantes legales de los trabajadores.

### **Artículo 22. Movilidad funcional Interna al Grupo Profesional**

Si por necesidades imprevisibles de la Fundación, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un puesto distinto 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 23. 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 ocho en dos años, el interesado podrá reclamar ser clasificado en el nuevo puesto de trabajo 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, manteniéndosele la retribución.

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

### **Artículo 24. 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 25. 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. Para ello, la entidad, cuando ello sea posible, habilitará al menos un punto de acceso por centro de trabajo, por el que los trabajadores podrán acceder a su cuenta de correo corporativo, portal del empleado, conecta, así como a la intranet de Fundación Diagrama.

Siempre que los trabajadores precisen realizar un uso de estos medios que exceda 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 26. Principios Generales Sobre Estructura y Clasificación Profesional**

1. Los trabajadores serán clasificados en diferentes Grupos Profesionales, Áreas Funcionales y puestos de trabajo en atención a los criterios de encuadramiento descritos en el presente Convenio Colectivo.
2. El Grupo Profesional agrupa unitariamente los puestos de trabajo 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. El puesto de trabajo 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 los puestos de trabajo son las que quedan recogidas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.
4. Los puestos de trabajo recogidos en el presente Convenio tienen carácter descriptivo y no suponen la obligación de tener provistos todos ellos si la necesidad o el volumen de actividad de Fundación Diagrama no lo requiere, ni en sentido contrario suponen la imposibilidad de proveer nuevos puestos de trabajo previo acuerdo en la Comisión Paritaria.
5. Los criterios de definición de los puestos de trabajo y los 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 un puesto de trabajo es equivalente a otro cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias del primero permita desarrollar las prestaciones básicas del segundo, 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, la clasificación del puesto se realizará en función de las actividades propias del puesto o puesto de trabajo prevalente.
9. La pertenencia a un Grupo Profesional y Área Funcional y puesto de trabajo 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 puesto de trabajo, 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 27. Caracterización del Sistema de Clasificación Profesional**

El sistema de clasificación profesional referido en el presente Convenio implica una sustitución del sistema hasta ahora existente, basado, exclusivamente, en categorías profesionales, pretendiéndose alcanzar una estructura profesional basada en grupos profesionales, facilitando una, mejor y más amplia, interpretación del desarrollo de sus tareas por parte de todos los trabajadores, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución.

El nuevo sistema, atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores se fundamenta en la existencia de los grupos profesionales, incluyéndose en cada uno de ellos, los diversos puestos de trabajo existentes. A estos efectos, las anteriores «categorías» pasan a denominarse «puestos de trabajo».

El nuevo sistema de clasificación profesional pretende una mayor flexibilidad organizativa, posibilitando recomponer los procesos de trabajo y redistribuir las actividades según las necesidades cambiantes de la actividad; disponer de profesionales con conocimientos, cualidades y aptitudes que les permitan desempeñar su trabajo con igual resultado en distintas situaciones dentro del grupo profesional al que pertenecen.

Cada grupo profesional incluye diferentes puestos de trabajo. Para cada grupo profesional se identifican las competencias profesionales generales que las partes consideran más adecuadas evidenciar para constatar el mejor desempeño del puesto de trabajo. En el anexo 1 del presente Convenio se definen las competencias generales de cada puesto de trabajo.

1. El personal que preste sus servicios en Fundación Diagrama dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo quedará integrado en alguno de los seis grupos profesionales siguientes, de acuerdo con sus funciones y los requerimientos de acreditación o titulación que se han considerado prioritarios para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo, así como los requisitos formativos legalmente establecidos.

2. A partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones con las anteriores categorías profesionales, debiéndose formalizar los contratos por grupo profesional, siéndole indicado al trabajador o trabajadora de forma simultánea en documento anexo al contrato de trabajo el puesto de trabajo específico.

3. La pertenencia a un grupo profesional no está unida a una determinada titulación, universitaria o no, ya que puede sustituirse por una cualificación o experiencia contrastadas, salvo en aquellos supuestos en que responda a un obligado cumplimiento, por imperativo legal o exigencia de los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación, Convenio, concierto o subvención del respectivo servicio o proyecto.

4. La contratación en el puesto de trabajo específico respetará los requisitos mínimos de titulación establecidos en la normativa específica del sector de reforma juvenil y de protección de menores.

### **Artículo 28. Criterios de Encuadramiento o Clasificación Profesional**

La definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que tienen como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

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 29. Grupos Profesionales**

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

– Subgrupo 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.

– Subgrupo 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 1. Personal encargado de tareas que requiera máximos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria superior (licenciaturas) en materias propias o relacionadas con la intervención social o con administración y gestión, o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas. En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia los siguientes puestos de trabajo:

Área de atención directa: Psicólogo/a; Médico/a, Psiquiatra, Abogado/a, Pedagogo/a, Psicopedagogo/a, Sociólogo/a, etc.



Área de administración y gestión: Abogado, Economista, Técnicos de Primera, Ingeniero, Periodista, etc.

Grupo 2. Personal encargado de tareas que requiera altos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria media (diplomatura o similares) en materias propias o relacionadas con la intervención social o con administración y gestión y/o cualificación, experiencia o habilitación contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, los siguientes puestos de trabajo:

Área de atención directa: Educador/a social, Educador/a Trabajador/a social, Técnico/a de libertad vigilada, DUE, Maestro/a, Graduado/a Social, Terapeuta Ocupacional, etc.

Área de administración y gestión: Técnicos de Segunda, Graduado/a Social, Arquitecto/a Técnico, Ingeniero/a Técnico, etc.

Grupo 3. Personal encargado de tareas que requiera niveles medios de complejidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación altos, aunque no necesariamente universitaria (ciclos formativos de grado superior, bachillerato, etc.) y/o cualificación, experiencia o habilitación contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, los siguientes puestos de trabajo:

Área de atención directa: Auxiliar educativo, Técnico de tercera, etc.

Área de administración y gestión: Administrativo/a, Contable, Técnico de Tercera, etc.

Grupo 4. Personal encargado de tareas que requiera niveles ordinarios de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación medios o básicos, no universitaria (ciclos formativos de grado medio), o/y cualificación, experiencia o habilitación contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, los siguientes puestos de trabajo:

Área de atención directa: Monitor/a, Técnico de cuarta, Auxiliar de Control Educativo, etc.

Área de administración y gestión: Auxiliar administrativo/a, Técnico de Cuarta, etc.

Área de servicios y actividades auxiliares: Oficial de mantenimiento, Cocinero/a, etc.

Grupo 5. Personal encargado de tareas que requiera bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, los siguientes puestos de trabajo:

Área de administración y gestión: personal auxiliar con funciones básicas de servicios con carácter auxiliar.

Área de servicios y actividades auxiliares: Limpiador/a, Lavadero/a, Ayudante/a de Cocina, Portero/a, Recepcionista, Controlador/a de Accesos, Vigilante, Auxiliar de Tareas, etc.

### **Artículo 30. Áreas Funcionales**

Los puestos de trabajo por su naturaleza se encuadran dentro de una de las siguientes áreas funcionales:

Área funcional A: Personal Directivo.

A.1 Director/a de la Fundación.

A.2 Subdirector/a de la Fundación.

A.3 Director/a Nacional de Área.

A.4 Subdirector/a Nacional de Área.

A.5 Director/a Territorial de Área o de Comunidad Autónoma.

A.6 Subdirector/a Territorial de Área o de Comunidad Autónoma.

A.7 Director/a de Centro de trabajo-Jefe de Servicio.

A.8 Subdirector/a de Centro de trabajo. Director/Coordinador-Jefe de Sección.

A.9 Coordinador/a de Centro de trabajo-Jefe de Negociado.

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

B.1 Psicólogo/a.



B.2 Médico-Psiquiatra.

B.3 Pedagogo/a.

B.4 Profesor/a Secundaria.

B.5 Maestro/a-Profesor/a de Primaria.

B.6 Trabajador/a Social.

B.7 Educador/a.

B.8 Educador/a Social.

B.9 Diplomado/a Universitario en Enfermería/DUE-Auxiliar Técnico Sanitario (ATS).

B.10 Insertor/a o Técnico en Orientación Sociolaboral.

B.11 Informador/a Juvenil.

B.12 Auxiliar Educativo/a.

B.13 Auxiliar de Control Educativo.

B.14 Monitor/a (de Taller, Deportivo, etc...).

B.15 Auxiliar de Clínica.

B.16 Técnico de Libertad Vigilada.

Área Funcional C: Personal Administrativo.

C.1 Técnico de primera. Licenciado/a Universitario.

C.2 Abogado/a-Jurista.

C.3 Periodista.

C.4 Investigador/a - Licenciado/a Universitario.

C.5 Investigador/a - Diplomado/a Universitario.

C.6 Sociólogo/a.

C.7 Licenciado/a-Ingeniero en Informática.

C.8 Licenciado/a Económicas-Empresariales.



C.9 Administrador/a.

C.10 Técnico de Segunda - Diplomado/a Universitario.

C.11 Graduado/a Social.

C.12 Contable.

C.13 Diplomado/a-Ingeniero/a Técnico en Informática.

C.14 Documentalista.

C.15 Traductor/a.

C.16 Técnico de Tercera-Bachillerato.

C.17 Administrativo/a.

C.18 Técnico Superior en Informática.

C.19 Desarrollador/a de Páginas Web.

C.20 Técnico de Cuarta-ESO, EGB

C.21 Auxiliar Administrativo/a.

C.22 Auxiliar de Tareas

Área funcional D: Personal de Servicios.

D.1 Cocinero/a.

D.2 Lavandero/a.

D.3 Limpiador/a.

D.4 Oficial de Mantenimiento.

D.5 Controlador/a de Accesos.

D.6 Vigilante.

D.7 Portero/a.

D.8 Recepcionista.

D.9 Otro personal de servicios: Ayudantes y Auxiliares.

## **Artículo 31. Criterios de Organización de los Puestos en Equipos de Trabajo**

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.

Todo Centro de trabajo 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 Socioeducativo 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 de trabajo 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 Socioeducativo, se distingue entre:

- Equipo Educativo (compuesto por los Educador/aes y personal con funciones educativas análogas);
- Equipo Técnico (integrado por psicólogo/s, trabajador/es social/es, abogado/a de centro, médico, psiquiatra, pedagogo/a, Maestro/a). 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 32. Cambios en los Requerimientos Profesionales**

La titulación requerida para el desempeño de cada uno de los puestos de trabajo descritos anteriormente, estará condicionada a lo establecido en los convenios o subvenciones suscritos. Cuando los convenios o subvenciones firmados por Fundación Diagrama Intervención Psicosocial para la realización de unos determinados servicios modifiquen los requisitos académicos o profesionales mínimos necesarios para el desempeño de un puesto de trabajo, 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 de trabajo descritos anteriormente, estará condicionada a lo establecido en los convenios o subvenciones suscritos, garantizándose en todo caso la titulación mínima exigida para cada grupo profesional descrito en el presente Convenio Colectivo.

## **Título IV. Contratación**

### **Capítulo I. De la Contratación en General**



### **Artículo 33. 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.

Los trabajadores de Fundación Diagrama serán contratados y adscritos a uno o varios centros o programas que gestione la Fundación. Si por necesidades técnicas, organizativas o de producción fuera necesaria la movilidad del trabajador, ésta se llevará a cabo previa información a la representación de los trabajadores de los centros afectados.

### **Artículo 34. 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 35. 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 36. 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.
- Reducciones de jornada.

### **Artículo 37. Contratos Formativos**

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

### **Artículo 38. 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 cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, 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 y su retribución será el 100% de lo establecido en las tablas salariales que resulten de aplicación.

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 39. 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.

Este contrato no se podrá realizar para cubrir puestos de trabajo de los grupos profesionales 0, 1 y 2.

#### **Artículo 40. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo**

El trabajador que quiera acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con la Fundación una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al citado artículo 166, y la Fundación deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este 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.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

#### **Artículo 41. 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 42. 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 puesto de trabajo. Su antigüedad a todos los efectos será la suma de los periodos efectivos trabajados.

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

#### **Artículo 43. Conversión en Contrato Indefinido**

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 44. 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 45. Periodo de Prueba

El periodo de prueba es aquel tiempo necesario para que el trabajador que ingrese o cambie de puesto de trabajo 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 puesto de trabajo. 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 Puesto de trabajo y no supere el periodo de prueba de este nuevo puesto, volverá a reincorporarse a su anterior Puesto de trabajo 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 1 y 2, seis meses.
- Grupo Profesional 3 y 4, dos meses.
- Grupo Profesional 5, un mes.

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 46. 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:

- Trabajadores que teniendo un derecho preferente al reingreso, en virtud del artículo 106 del presente Convenio, hayan manifestado por escrito su intención de reincorporación a la Fundación.
- Retorno por movilidad geográfica.
- Traslados voluntarios y/o Promoción Interna voluntaria.
- Trabajadores interinos que tuviesen más de doce meses de antigüedad en la Fundación.
- Nuevo ingreso.

En caso de que dos o más trabajadores concurren al mismo puesto de trabajo y no tengan preferencia atendiendo a la aplicación de lo expuesto anteriormente, se tendrán en cuenta entre otros los siguientes criterios para la cobertura de dicho puesto.

- Formación necesaria para el puesto de trabajo.
- Antigüedad en el puesto de trabajo.
- Antigüedad en Fundación Diagrama.
- Formación complementaria que posea el trabajador.

### **Artículo 47. 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, a los trabajadores que hayan solicitado un traslado voluntario. así como, por escrito, al Comité Intercentros.

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

Los procesos de selección se realizarán dando cumplimiento a los derechos de información, consulta y participación que por ley tienen reconocidos la representación legal de los trabajadores.

#### **Artículo 48. 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 un puesto de trabajo igual o diferente al suyo inicial.

Para ello el trabajador remitirá al departamento de Recursos Humanos de Fundación una solicitud donde indique el centro y/o puestos 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 puesto de trabajo cuando se produjese una de éstas. De la misma forma, la Fundación remitirá extracto quincenal de dichas solicitudes al Comité Intercentros.

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

#### **Artículo 49. 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 50. 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 51. Extinción de los Contratos por Causas Objetivas**

En caso de cierre de centros o reducción de puestos de trabajo por causas objetivas, se creará una comisión de reubicación formada por una representación del Comité Intercentros y por parte de la Fundación, que fijará las vacantes y forma de cobertura de las mismas para la posible reubicación de los trabajadores afectados.

Cuando exista esta situación, Fundación Diagrama informará al Comité Intercentros de las plazas disponibles, al objeto de que los trabajadores afectados puedan solicitar por escrito las plazas en las que estarían dispuestos a ser reubicados de acuerdo a los criterios establecidos en el presente Convenio Colectivo.

En dicha comisión, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

Estarán incluidos todos los trabajadores del centro afectado que al menos tengan seis meses de antigüedad en la Fundación.

Quedarán incluidos en el presente proceso los trabajadores del centro afectado por las circunstancias que motiven las causas objetivas, que hayan sido trasladados a otros centros de la Fundación en los últimos tres meses a contar desde las modificaciones que se produzcan.

El criterio objetivo utilizado para la cobertura de las vacantes de otros centros será el de la antigüedad.

En caso de no existir suficientes vacantes se realizará una bolsa nominal cuya vigencia será de un año, que incluirá a los trabajadores afectados, los cuales tendrán preferencia en el llamamiento a los procesos de selección que se

produzcan para cubrir las plazas temporales o vacantes en cualquier centro de la Fundación, salvo renuncia expresa del mismo. En caso de que el trabajador renunciase a participar en alguno de los procesos a los que fuese llamado perderá el derecho reconocido en el presente artículo.

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 Intervención Psicosocial tenga suscritos con las distintas Administraciones Públicas.

### **Artículo 52. 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, con un plazo de preaviso de 15 días naturales. Dicho plazo en caso de tratarse de personal directivo será de 30 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 preavisar, excepto en aquellos casos en que el trabajador pueda acreditar documentalmente la imposibilidad de cumplir con el citado preaviso.

### **Artículo 53. 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 54. 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. Quedando redactado, actualmente en su apartado 3 de la siguiente manera: «los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en Convenio Colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario».

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 puesto de trabajo) 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 el 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 55. 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 56. Adhesión a los Acuerdos de Formación**

La Fundación se adhiere expresamente al IV Acuerdo Nacional de Formación («BOE» número 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 57. 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 58. 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 59. 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, recogándose 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 (calle 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 el puesto de trabajo.

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

10. Evaluará, regulará y dictaminará sobre las solicitudes de los permisos individuales de formación.

11. Asimismo, elaborará un protocolo para el disfrute efectivo del crédito horario de formación retribuida señalado en el artículo 23 del Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores. Dicho protocolo establecerá los procedimientos para tramitar las solicitudes así como un catálogo con los criterios, los tipos de cursos y los planes formativos válidos para poder participar y disfrutar de los citados permisos retribuidos de formación. Adaptará en su caso aquellas modificaciones legislativas que sobre esta materia se produzcan.

## **Capítulo II. Prevención de Riesgos Laborales**

### **Artículo 60. 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 61. 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 uno de los puestos de trabajo.

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 periodos 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 62. 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 Fundación Diagrama Intervención Psicosocial 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 psicología 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 Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 63. 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 terceras 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 64. 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 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 haberseles reconocido una incapacidad permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuaran afectados de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, 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 puesto o inferior, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de similar al que ostentaba en la Fundación o 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 grupo profesional que se produzca en el centro de trabajo.

## **Artículo 65. 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 puesto de trabajo 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, 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.

Una vez comunicada la situación de embarazo por la trabajadora al Servicio de Prevención Propio de la Fundación, éste proporcionará la documentación necesaria para la tramitación de la solicitud de la prestación de riesgo por embarazo en el plazo máximo de 5 días laborables. En este mismo plazo, el servicio de prevención solicitará la necesaria cita médica al servicio de vigilancia de la salud, instando tanto a este como a la mutua para que la trabajadora sea citada en un plazo no superior a 10 días laborales.

## **Artículo 66. 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 67. 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 Real Decreto 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 desarrollarán 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 68. 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 planigrafía 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 69. 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 concierto 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 70. 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 y reparto de copias entre los compañeros de trabajo, representantes de los trabajadores, organizaciones sindicales, técnicos no autorizados, entre otros.

### **Artículo 71. 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 72. 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 Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

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 Delgados 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:

1. 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.

2. 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.

3. 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.
4. 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.
5. Los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral serán informados y consultados sobre cualquier implementación de protocolos o de cualquier normativa que la Fundación diagrama quiera aplicar, regular o modificar y participarán de su puesta en práctica.
6. Tendrá acceso a la información sobre la contratación de la mutua por parte de la Fundación; coberturas, coste pruebas realizadas etc.
7. Asimismo, tendrá acceso a toda la información sobre la contratación de los seguros de obligada contratación que la Fundación tiene con sus trabajadores, como son los seguros de los vehículos, responsabilidad civil, de accidentes, etc.

Funcionamiento:

- i. 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.
- ii. 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, recogiendo 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.
- iii. Se señala como domicilio del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral inicialmente los locales de la oficina principal de la Fundación en Madrid (calle 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.

iv. 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 sometidos a lo dispuesto en el artículo 65.2 del texto refundido vigente 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 73. 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 74. 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 75. Jornada de Trabajo**

La jornada ordinaria de trabajo, entendida como el tiempo que el trabajador presta sus servicios laborales a la empresa, será de 37 horas y 30 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 7 horas y 30 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 30 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 12 horas. Se podrá establecer un descanso diferente cuando se trate del turno de fin de semana y, por acuerdo entre las partes.

## **Artículo 76. 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 periodos vacacionales el número de horas complementarias no podrá ser inferior a tres horas semanales.

## **Artículo 77. 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, programación de actividades y cualquier otra necesaria para el buen desarrollo de su función educativa.

### **Artículo 78. 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 79. 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 80. 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 81. 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, podrá organizarse el trabajo mediante un sistema de turnos.

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 mismo puesto de trabajo y previa comunicación por escrito a la dirección del centro. Dicha comunicación no podrá ser presentada antes de 30 días de antelación y con un mínimo de 72 horas. En caso de negativa, la fundación contestará por escrito y motivadamente en un plazo de 48 horas desde su solicitud.

No existirá arbitrariedad en la concesión de los cambios de turnos por parte de la Fundación y se garantizará la aplicación uniforme para todos los trabajadores de los mismos principios organizativos.

Se pacta expresamente la posibilidad de realización de un turno especial de fin de semana consistente en la realización de dos jornadas laborales equivalentes y computadas como cuatro turnos de trabajo realizados durante los fines de semana, más un turno extra que se realizará entre el lunes y el viernes hasta alcanzar la jornada máxima semanal. La distribución horaria descrita de este turno especial de fin de semana podrá variar mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Se establece expresamente que sólo lo puedan realizar los trabajadores de atención directa así como el personal de equipos técnicos, cocina y limpieza que vinieran realizándolo. Con la salvedad de que los auxiliares de control educativo puedan realizar dicha jornada de forma rotatoria de lunes a domingo previo

acuerdo entre la Fundación y la representación sindical de los trabajadores y según lo establecido en el artículo 75.

Por último se había omitido accidentalmente la licencia para el caso de caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, quedando su redacción definitiva de la siguiente manera;

## **Artículo 82. Festivos Anuales**

Todo trabajador al que resulte de aplicación el presente Convenio, independientemente de su puesto de trabajo 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 60 días y mínimo de 72 horas de antelación, debiendo contestar la Fundación en un plazo de 48 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 desarrollen 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 83. Vacaciones**

Todo el personal tendrá derecho a 31 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, teniendo 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las madres y los padres tendrán derecho a acumular el período 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 (IT), 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 84. Calendario Laboral**

La Fundación negociará con la representación legal de los trabajadores un calendario laboral interno de cada centro de trabajo que estará basado en el cuadro de servicio del centro y contemplará lo siguiente:

- Los días laborables a trabajar.
- Descanso semanal.

- Turnos de trabajo.

- Vacaciones.

Una vez negociado el calendario así como sus modificaciones, será firmado por ambas partes haciéndose entrega de copia a la representación de los trabajadores del centro de que se trate.

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.

En lo relativo a lo que establece el artículo 34.2 del texto refundido vigente del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria la aplicación, en caso de necesidad, de la distribución irregular de la jornada.

## Título VII. Condiciones económicas y estructura retributiva

### Capítulo I. Estructura Retributiva

#### Artículo 85. 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 86. 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 87. 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 1 al 5, se precisan en el anexo II para los años 2012 y 2013.

#### Artículo 88. Complementos Salariales

Se establecen los complementos salariales siguientes:

A) Complemento de puesto de trabajo: Este complemento no consolidable de cuantía fija estará determinado por el ejercicio de las funciones propias de cada trabajador según el grupo profesional y el puesto de trabajo 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 sitios en las Islas Baleares, Islas Canarias, Ciudad de Melilla y Ciudad de Ceuta, siendo su cuantía la que en su caso determine la dotación presupuestaria que lo origina. El plus de residencia e insularidad queda condicionado al pago por parte de la administración pública correspondiente, dejando de percibirse cuando finalice la especial circunstancia que lo origina. El pago de este complemento será informado al Comité Intercentros.

C) Complemento específico de retribución del dominio y perfeccionamiento de las competencias propias de la puesto de trabajo y área funcional: Este complemento de carácter personal y no consolidable, retribuye el dominio y perfeccionamiento de las Competencias propias de la puesto de trabajo 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 los puestos de trabajo de Educador/aes, 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 puesto de trabajo. En el caso de los puestos de trabajo 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.

Respecto de los puestos de dirección de los centros o programas a los que resulte

de aplicación la tabla salarial de los centros de protección, se aplicará de forma adicional al salario que por su puesto de trabajo le corresponda según la tabla reproducida en el Anexo II, el complemento que mejor refleje las características del centro de trabajo de que se trate de entre el siguiente listado con los siguientes valores económicos:

- Programas: 150,00 euros mensuales (en doce pagas).
- Centros residenciales: 200,00 euros mensuales (en doce pagas).

Este complemento, cuyo abono se produce como consecuencia del ejercicio por parte del trabajador de funciones de dirección, no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir en todos los supuestos en los que se dejen de realizar esas funciones de dirección por parte del trabajador.

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 del puesto de trabajo. El pago de este complemento será informado al Comité Intercentros.

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 al concepto de transporte. 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 el puesto de trabajo 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. El pago de este complemento será informado al Comité Intercentros.

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 mensuales los dos primeros trienios. Desde la fecha de efectividad del presente Convenio Colectivo, la cuantía del tercer trienio y siguientes será de 15 euros mensuales, no teniendo esta medida efecto retroactivo alguno.



J) Complemento de Subrogación: complemento salarial, no consolidable, de cuantía variable, devengo mensual, compensable, absorbible y no revalorizable, el cual lo percibirán aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio les fuesen de aplicación un Convenio Colectivo distinto y percibiesen una retribución salarial, en cómputo anual, exceptuando el complemento de antigüedad, superior a la prevista en el presente Convenio, cuya cuantía se determinará de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio.

Este complemento será incompatible con el devengo de los pluses extrasalariales recogidos en este Convenio a los cuales sustituirá hasta la cantidad fijada para los mismos en las tablas salariales del presente Convenio.

K) Plus de Responsable de Cocina: Este complemento salarial, no consolidable y de cuantía fija será percibido por aquellos trabajadores que desempeñen el puesto de trabajo de cocinero/a, y además de las funciones propias de su puesto de trabajo, realicen las siguientes; adquisición y cuidado de los alimentos y cuidado de su servicio en las debidas condiciones, cumplimentación de la parte de la documentación que corresponde al equipo de cocina relativa a la normativa exigida sobre comedores Colectivos y manipulación de alimentos. Este complemento solo será percibido por un trabajador en cada centro, a quien se encomienden las funciones descritas. Su cuantía es de 30 € brutos mensuales percibidos en doce pagas al año.

## **Artículo 89. Complementos no Salariales**

Plus de Transporte: Se establece este complemento en atención al gasto mensual de transporte al centro de trabajo. Su cuantía queda establecida en el anexo II. Este complemento será incompatible con el complemento de subrogación siempre y cuando el importe del mismo sea igual o superior al recogido en el Anexo II para el complemento de transporte. En caso contrario el trabajador percibirá por este concepto la diferencia resultante entre el complemento de subrogación y la cantidad prevista en el anexo II para el complemento de transporte.

## **Artículo 90. 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 más 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 91. 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 92. Tablas Salariales**

Las tablas salariales para los años 2012 y 2013 son las adjuntas en el anexo II.

La tabla salarial incluida en el anexo II cuya denominación es «protección» será de aplicación en todos aquellos centros, programas y servicios que se enuncian, o se derivan del articulado del Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, o aquella o aquellas que en su momento las sustituyese, ampliase o modificase. La creación de esta tabla salarial, obedece a la necesidad de la Fundación de adaptar su política retributiva a las establecidas en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

## **Artículo 93. 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 94. 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 los diferentes puestos de trabajo.

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

## **Artículo 95. Horas Extraordinarias**

No se realizarán horas extraordinarias.

## **Artículo 96. Incapacidad Temporal**

Los trabajadores tendrán derecho, por enfermedad común o accidente no laboral, a cobrar desde el cuarto al vigésimo primer 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 97. 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 produjesen en las actividades deportivas en los centros.

### Artículo 98. 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 99. 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 100. 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 101. Licencias Retribuidas

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, 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) En caso de 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.

Esta licencia, de tres días laborales, podrá disfrutarse por los trabajadores de la Fundación en días alternos.

Este disfrute en días alternos deberá plasmarse en el momento de la solicitud, determinando el/la trabajador/a los días concretos en los que desea disfrutar de su licencia.

El disfrute de la licencia de accidente, hospitalización o enfermedad grave durante días alternos se concederá de acuerdo con lo previsto en el artículo 101 del Convenio Colectivo, salvo cuando la licencia implique un desplazamiento del trabajador/a de más de 100 km que queda expresamente excluida.

Para el disfrute de la licencia por accidente, hospitalización o enfermedad grave, será necesario, en caso de que el trabajador opte por disfrutarla en días alternos, que la hospitalización que la genera se mantenga durante todos los días de disfrute de ella.

d) En caso de fallecimiento 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.

e) 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.

f) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

i) Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.

j) 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.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

l) 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 48 horas desde su solicitud.

m) 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.

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 excluida expresamente la regulación especial que este mismo artículo hace en referencia a asuntos propios.

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 102. 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:

- 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.
- 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.
- 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 103. 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 104. Permiso por Maternidad**

Fundación Diagrama se atenderá 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 dieciséis 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 descuente 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 105. 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) del 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 106. 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.

Según lo establecido en el punto 2, apartado C, del artículo 26, punto del Real Decreto 295/2009, el permiso de paternidad al que se refiere el presente artículo será de veinte días naturales ininterrumpidos cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento, todo ello de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

## **Capítulo II. Excedencias**

## **Artículo 107. Principio Básico sobre las Excedencias**

La situación de excedencia voluntaria o forzosa se atenderá a lo descrito en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones como la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, así como lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

## **Artículo 108. 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 1 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 médicamente 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 periodo 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 los dos primeros años 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 puesto de trabajo 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 109. 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 110. 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 podrá solicitar en cualquier momento siempre y cuando el hijo no supere la edad marcada anteriormente.

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 dos años, y a un puesto del mismo grupo profesional en caso que esta excedencia sobrepasase los dos años.

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.

El período de duración de la excedencia contemplada en el presente apartado



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 puesto de trabajo equivalente.

### **Artículo 111. 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 112. 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 113. 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 periodos 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 55 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 puesto de trabajo, completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada.

Conforme a la excepcionalidad establecida en el artículo 8 y disposición final 5.<sup>a</sup> del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, el Comité Intercentros de Fundación Diagrama y Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, firmaron un acuerdo de empresa el pasado 26 de marzo de 2013 por el cual se mantienen las condiciones anteriores a la entrada en vigor del citado Real Decreto-ley en relación a la jubilación parcial.

Para ello se ha establecido un plan de jubilaciones parciales que ha supuesto el reconocimiento del derecho subjetivo de acceso a la jubilación parcial para aquellos trabajadores de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial que lo soliciten, cumplan los requisitos establecidos en la legislación de aplicación y

hayan nacido antes del 31 de diciembre de 1957. La vigencia de dicho plan se extiende hasta el 31 de diciembre de 2018, y las condiciones de incorporación son las previstas genéricamente en los términos establecidos por la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

## Título IX. Mejoras Sociales y para la Igualdad

### **Artículo 114. 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 115. 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 116. 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, siempre que no lo haya solicitado en los 12 meses anteriores, de hasta el importe de 2 mensualidades del salario líquido. En

caso de concesión del mismo, se pactará con el trabajador la forma del reintegro del mismo, no pudiendo exceder su devolución de las seis mensualidades siguientes al abono del anticipo incluidas las pagas extras.

### **Artículo 117. Reducción de Jornada por Cuidado de Hijo o de Familiares**

Fundación Diagrama promoverá la flexibilización de la concreción horaria en supuestos de cuidado de hijos menores de ocho años y personas discapacitadas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.6 ET, apostando por la consecución plena y efectiva de la conciliación de la vida familiar y laboral de todos sus empleados.

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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Una vez que el menor cumpla los 8 años de edad, el trabajador o trabajadora podrá solicitar que el disfrute del derecho al que se refiere el presente artículo se vea ampliado hasta que el menor cumpla los 10 años de edad, quedando supeditada la concesión a que dicha ampliación no afecte a la correcta organización del centro.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria de la reducción de jornada diaria corresponde al trabajador, dentro de su jornada y horario habitual, quién deberá comunicar al empresario, con al menos 15 días de antelación a la fecha de efectos, el porcentaje de reducción de jornada diaria así como la concreción de su horario dentro de su jornada diaria ordinaria de trabajo. En el caso de que el trabajador /a tenga un sistema rotativo de turnos esta reducción deberá concretarse de forma igual en todos los turnos.

El trabajador/a podrá solicitar con al menos 30 días de antelación la concreción de su horario por cuidado de hijos menores de 8 años y personas discapacitadas, indicando si se trata de una concreción horaria con o sin reducción jornada, con acumulación de jornada para realizar turnos completos y elección de los mismos.

En caso de que la concreción horaria solicitada suponga una acumulación de jornada para realizar turnos completos y elección de los mismos, la dirección del centro o programa y la representación de los trabajadores podrán acordar los criterios para llevar a cabo dicha concreción.

En caso de desacuerdo entre las partes, Fundación Diagrama recabará de forma

preceptiva un informe a la Comisión Paritaria la cual emitirá una propuesta de resolución.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, Fundación Diagrama comunicará su decisión definitiva al trabajador/a, con presencia de su representante legal.

De manera general y con el objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar serán de obligado cumplimiento las horas de entrada y salida fijadas en la concreción horaria evitando en todo momento la fijación de reuniones, actividades extras u otras situaciones fuera de ese horario.

### **Artículo 118. Implantación de la Jornada Continua y Flexibilización del Horario de Entrada y Salida de la Jornada Laboral en Supuestos en los que Sea Posible.**

A efectos de conseguir una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, Fundación Diagrama Intervención Psicosocial se compromete a promover, previa solicitud por parte de la representación legal de los trabajadores del centro o programa o del Comité Intercentros si no hubiera representación, la viabilidad de la implantación de la jornada continua y/o una flexibilización de la jornada laboral en aquellos centros y/o programas donde las necesidades organizativas lo permitan y donde no exista en el pliego de condiciones o concierto con la administración un horario de atención directa prefijado.

### **Artículo 119. Reducción de la Jornada por Cuidado de Hijos que Padecen Cáncer u Otras Enfermedades Graves y Prestación Económica Correspondiente**

Los trabajadores que ostenten la condición de progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente de menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo para el cuidado de éstos, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 135 quáter del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de la jornada de trabajo deberá ser de al menos, un 50% de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente del menor.

Para la concesión de esta reducción, será imprescindible por una parte, que ambos padres o acogedores trabajen así como que la situación del menor quede acreditada por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Las enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de esta prestación económica se determinan de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1148/2011.

La reducción objeto del presente procedimiento conlleva la concesión de una prestación económica, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y su normativa de desarrollo, manteniéndose en vigor únicamente mientras lo hagan tales disposiciones.

Para el acceso al derecho a esta prestación se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad contributiva.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, en su caso, a la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

### **Artículo 120. 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 121. 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 asocian 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 122. 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 puesto de trabajo 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.

Prevía solicitud de la trabajadora, el se realizara 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 trascurrido 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 6 meses, pudiendo ser prorrogado por el juez en períodos de 3 meses hasta un

máximo de 18, entendiéndose 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 de la 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 art. 208.1.2. LGSS, y no se tendrá en cuenta como derecho anterior para futuras prestaciones según art. 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 7 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 123. Asambleas de Trabajadores

1. Las Asambleas de trabajadores se reunirán cuando así lo consideren conveniente 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 124. Procedimiento de Interposición de Sugerencias, Quejas y Reclamaciones o Solicitud de Información 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.

8. Los responsables en materia laboral de cada centro de trabajo establecerán un horario para consultas presenciales o telefónicas en el que atenderán cuestiones de carácter laboral como incidencias en las nóminas, solicitud de licencias, cambios de turnos de trabajo, etc. A su vez se potenciará el uso de la intranet para las cuestiones de carácter laboral al objeto de facilitar la interlocución entre la entidad y los trabajadores

## Capítulo II. Representación Unitaria de los Trabajadores

## **Artículo 125. 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 cómo 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 126. 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 sí.
- 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 127. 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 128. 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 129. 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 y de las Secciones Sindicales con representación e implantación en la empresa.

## **Capítulo III. Secciones Sindicales**

### **Artículo 130. 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 131. 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:	Uno
De 751 a 2000:	Dos
De 2001 a 5000:	Tres
De 5001 en adelante:	Cuatro

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

### **Artículo 132. 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 133. 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 detracción 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 134. 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 135. 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.
- Se establece que en caso de subrogación de trabajadores por parte de Fundación Diagrama, debida a la gestión de nuevos centros y/o programas, ésta informará y negociará con el Comité Intercentros los términos y condiciones de dicha subrogación.

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

El Departamento de Recursos Humanos de Fundación Diagrama informará al Comité Intercentros con una antelación de 30 días de todos y cada uno de los procedimientos operativos de actuación que el citado departamento elabore para el buen funcionamiento y organización de los centros de trabajo. Tras la constitución del nuevo Comité Intercentros que emane del presente Convenio Colectivo el Secretario del Comité recibirá en 15 días una actualización de los procedimientos que actualmente estén operativos.

### **Artículo 136. 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 137. 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 138. 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 139. 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 140. 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 transgresión 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 141. 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 trabajo superior.

3. Por falta muy grave:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de quince hasta sesenta días.

Despido.

## **Artículo 142. 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 143. 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 144. 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.

### **Título XII. Flexibilidad Interna**

#### **Artículo 145. Medidas de Flexibilidad Interna**

Cuando en uno o varios centros, recursos o programas, las partidas presupuestarias o subvenciones destinadas a los mismos se modifiquen, dando como resultado una disminución de las partidas económicas, con el fin de acordar medidas encaminadas a garantizar la viabilidad económica de los mismos Fundación Diagrama convocará a la Comisión Paritaria.



Estos acuerdos podrán versar exclusivamente sobre alguna o todas de las siguientes materias:

- a) Modificación del Título VI del presente Convenio Colectivo (estructura salarial).
- b) Modificación del Título VII del presente Convenio Colectivo (jornada laboral y turnos de trabajo).

Los acuerdos alcanzados en el seno de este procedimiento serán siempre de carácter temporal y se mantendrán mientras dure la causa objetiva que los motivó o en su caso el tiempo que las partes acuerden. Los acuerdos adoptados tendrán eficacia de Convenio Colectivo. Su aplicación temporal, según la vigencia establecida, supondrá la sustitución de lo previsto en el presente Convenio Colectivo en aquellos apartados que resulten afectados. En caso de acordarse una temporalidad superior al año, los acuerdos alcanzados se supervisarán anualmente por la Comisión Paritaria.

El procedimiento se iniciará mediante comunicación escrita y motivada por parte de Fundación Diagrama a la Comisión Paritaria, las Secciones Sindicales y a la representación legal de los trabajadores del centro o centro afectados. Será la Comisión Paritaria el órgano que evaluará y podrá adoptar el acuerdo final. Para ello, se contará con la participación del resto de los representantes citados.

En dicha comunicación se convocará a las partes para intentar alcanzar un acuerdo en el plazo de 15 días. Este procedimiento no podrá ser simultáneo con el establecido en el artículo 41 del ET.

La Fundación aportará la documentación que justifique la necesidad de adopción de las medidas.

Será preceptivo levantar acta a la finalización de cada una de las sesiones de negociación que se realicen durante el periodo de consultas.

Sin existencia de acuerdo, la Fundación no podrá aplicar las medidas propuestas utilizando este procedimiento.

### **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 sexos, 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.**

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 al Convenio Colectivo Estatal 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.**

A la firma del presente Convenio, aquellos trabajadores que se rigiesen por el III Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial y que ostentasen la categoría de Auxiliar Técnico Educativo serán reclasificados, pasando a desempeñar el puesto de trabajo de Educador/a. Igualmente, aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio Colectivo y rigiéndose por el III Convenio Colectivo de Diagrama ostentasen la categoría de Cuidador/Mediador Intercultural serán reclasificados pasando a desempeñar el puesto de trabajo de Auxiliar Educativo.

**Disposición final tercera. Nuevos sectores y tipo de centros de trabajo.**

Se pacta la incorporación de los posibles futuros delegados en Fundación 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 cuarta. 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 transitoria primera.**

En aras de contribuir a la viabilidad económica de la entidad así como al mantenimiento y estabilidad de la actual plantilla de trabajadores de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, la aplicación del artículo 93 referida a la cláusula de revisión salarial queda temporalmente suspendida hasta el 31 de diciembre de 2013.

**Disposición transitoria segunda.**

A los trabajadores que presten servicios profesionales para la Fundación en todos aquellos centros, programas y servicios que se enuncian, o se derivan del articulado del Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, o aquella o aquellas que en su momento las sustituyese, ampliase o modificase y cuya gestión fuese asumida por la Fundación, con anterioridad a la firma del presente convenio, les seguirá siendo de aplicación la tabla denominada «resto de centros»

Esta suspensión temporal se enmarca dentro de un pacto explícito por la estabilidad en el empleo que toma como referencia la plantilla de trabajadores con la que, a la fecha de la firma del presente Convenio, cuenta Fundación Diagrama.

**ANEXO I****Grupos profesionales-Puestos de trabajo****Capítulo I. Puestos de Trabajo**

- Las definiciones correspondientes a los distintos puestos de trabajo son los que figuran en este anexo, que forma parte integrante de este Convenio Colectivo.
- Los puestos de trabajo especificados a continuación tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la Fundación de tener provistos todos ellos, en sentido contrario tampoco suponen la imposibilidad de proveer nuevos puestos de

trabajo previo acuerdo con la Comisión Paritaria. Si las Administraciones requiriesen nuevos o diferentes puestos, la Comisión Paritaria velará y negociará con la Administración correspondiente los plazos y medios para la implantación de los mismos, permitiéndose su incorporación de forma provisional hasta el V Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

- La titulación requerida para el desempeño de los diferentes puestos de trabajo, 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 un puesto de trabajo, la Comisión Paritaria velará y negociará con la Administración los plazos y medios para la habilitación de los trabajadores.

Grupo profesional 0.

- Director/a 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 de la Fundación:

Es la persona que realiza las funciones que el Director General de la Fundación le encomiende 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 encomiende. 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 este puesto 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 encomiende. 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 este puesto está el Jefe de Servicio: Es quien con el título mínimo de Diplomado/a 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 encomiende como asistente suyo. Integra con su director la Dirección del centro de trabajo correspondiente. Equiparado a este puesto está el Jefe de Sección: Es quien realiza las funciones del Responsable de Servicio en ausencia del mismo o bien las que éste le encomiende 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 este puesto está el Jefe de Negociado: Es quien realiza las funciones del Responsable de Sección en ausencia del mismo o bien las que éste le encomiende como auxiliar suyo, o bien las de un negociado de esa sección a su cargo.

Grupo profesional 1.

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 este puesto:

- 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 educador/aes 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 este puesto de trabajo 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 al puesto de Médico-Psiquiatra aquellos/as trabajadores/as que están en posesión del título de Licenciado/a 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 este puesto 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/a 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.ª):

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 puesto de trabajo en el contrato se podrá incluir la denominación «Técnico 1ª» 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 este puesto 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 2.

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 este puesto:

- 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 este puesto:

- 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 los puestos 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 rellenar 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 este puesto 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 (2ª):

Es el/la trabajador/a que desempeña funciones técnicas de tipo administrativo en un departamento, oficina o servicio de apoyo. La a titulación requerida para el puesto técnico-administrativo de trabajo es una Diplomatura Universitaria, Enseñanza Técnico Profesional III, o titulaciones equivalentes.

Como puesto de trabajo en el contrato se podrá incluir la denominación «Técnico 2ª» 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 este puesto de trabajo 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/a 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/a Universitario, o equivalente desempeña funciones técnicas de traducción e interpretación de documentación en idiomas distintos al castellano.

Grupo profesional 3.

Se agrupan en este puesto 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 los siguientes puestos de trabajo:

- 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 proporcionará al igual que el resto de personal del centro o programa los cuidados básico y velará por la integración física y psíquica de los menores y jóvenes.

Colaborará en la elaboración y cumplimentación de todos los documentos que se consideren oportunos de acuerdo a sus funciones.

Participará 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 realizará sus tareas auxiliares, complementarias y de apoyo en estrecha colaboración con el equipo educativo y, muy en particular con los educador/es.

- 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 encargará del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos.

- Técnico/a de Departamento, Oficina o Servicio de Apoyo, de Tercera (3.ª):

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 puesto de trabajo en el contrato se podrá incluir la denominación «Técnico 3.ª» más el nombre del puesto técnico concreto que desempeña.

– Auxiliar de Clínica:

Pertenecen a este puesto 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.

- Técnico en Integración Laboral.

Interviene en el ámbito de sus competencias profesionales con los menores o jóvenes a su cargo en las acciones de orientación, acordes a sus cualidades y capacitación profesional, ayudándoles a obtener y utilizar estrategias que le permitan acceder al mundo laboral.

Colabora en el diseño de la ruta de inserción, actuando de apoyo a la integración laboral de los jóvenes, estableciendo canales de coordinación entre recursos y mediando ante las administraciones públicas y las empresas.

Se requiere titulación de ciclo formativo de grado.

- Técnico en Integración Social.

Interviene en el ámbito de sus competencias profesionales con los menores o jóvenes a su cargo en las acciones de apoyo educativo y de integración social.

Se requiere titulación de ciclo formativo de grado.

Grupo profesional 4.

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:

- Cocinero/a:

Pertenecen a este puesto 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.

- Técnico/a de Departamento, Oficina o Servicio de Apoyo, de Cuarta (4.ª):

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 puesto de trabajo en el contrato se podrá incluir la denominación «Técnico 4.ª» más el nombre del puesto técnico concreto que desempeña.

– Oficial de Mantenimiento:

Pertenecen a este puesto 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.

– Auxiliar de Control Educativo:

Es la persona que 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.

Este puesto de trabajo podrá ver variada su denominación en función de los requisitos que pudiesen establecer las distintas Administraciones Públicas en sus respectivos ámbitos de competencia.

– Conductor.

Es la persona que, estando en posesión del carné exigido por la legislación vigente para los servicios públicos de transporte y el correspondiente certificado de aptitud profesional, traslada a los menores o jóvenes.

– Gobernante.

Tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la entidad, responsabilizándose de las llaves de armarios, de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

Grupo profesional 5.

Personal encargado de tareas que requieran bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para desempeño de las mismas. Pertenecen a este grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

– Otro personal de Servicios (ayudantes o auxiliares):

Pertenecen a este puesto 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 este puesto de trabajo son aquellas personas que realizan funciones subalternas del tipo: hacer recados o fotocopias de documentos; realizar los encargos que se encomienden 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.

– Limpiador/a, Lavandero/a:

Pertenecen a este puesto 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.

## PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

### 1. Introducción.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha supuesto para las empresas de más de 250 trabajadores el deber de negociar un Plan de Igualdad. La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Dirección y los representantes de los trabajadores de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial negocian el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar el potencial y las posibilidades de todo el capital humano de la Organización y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la Fundación.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico de la situación real de Fundación Diagrama en esta materia.

Del diagnóstico de situación se desprende que las políticas en materia de

igualdad que tiene la Fundación se caracterizan por su transversalidad y por su flexibilidad, vinculada esta última al hecho de que ha intentado adecuarse, en la medida de lo posible, a las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras de la Fundación.

A la vista del diagnóstico de situación, la Representación de los Trabajadores y la Dirección de la Fundación han emprendido la negociación del Plan de Igualdad y se han planteado unos objetivos, incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha detectado áreas de mejora.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados, se han establecido una serie de acciones encaminadas a mejorar la situación y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

Así, se ha incidido expresamente en el acceso a la Fundación, en la promoción, formación, retribución, y conciliación de la vida laboral, personal y familiar y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este Plan nace con la vocación de convertirse en una herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres dentro de Fundación Diagrama y para ello Fundación Diagrama se compromete a garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todos los partícipes sociales de la Fundación y con vocación de continuidad que velará por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, siendo sus principales características:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, tanto hombre como mujeres.
- Se plantea el género como una materia transversal; principio rector y estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello supone incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Uno de sus principios básicos es la participación a través del diálogo de la partes (dirección de F. Diagrama, parte social y conjunto de la plantilla).
- Tiene carácter preventivo ante cualquier discriminación por razón de sexo futura.
- Es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que se planteen a partir de su seguimiento y evaluación.

## 2. Objetivos del plan de igualdad.



1. Dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 y adoptar medidas concretas que integren los valores y principios de Fundación Diagrama a favor de la Igualdad de trato, la no discriminación.
2. Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en todas y cada una de las políticas, procesos, etc. que se implanten en Fundación Diagrama.
3. Favorecer el acceso y desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras de Fundación Diagrama en base a criterios de Igualdad, mérito, objetividad, capacidad, adecuación puesto-persona, así como la conciliación de su vida familiar y profesional.
4. Prevenir y, en su caso, establecer los cauces necesarios para tratar y resolver los casos de acoso que se puedan producir en Fundación Diagrama en cualquiera de sus manifestaciones.
5. Informar difundir y concienciar a todo el personal de Fundación Diagrama en materia de igualdad.

### 3. Ámbito de aplicación personal y temporal.

Ámbito Personal: El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de Fundación Diagrama.

Ámbito temporal: El presente Plan de Igualdad entrará en vigor a partir de su firma por tiempo indefinido, manteniéndose su contenido en vigor, salvo que se modifique total o parcialmente por mandato legal o se solicite su modificación por alguna de las partes representadas y sea aprobada por la comisión de evaluación y seguimiento de este plan.

### 4. Procesos de selección y contratación.

Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, ya antes de la implantación del plan de igualdad había adoptado algunas medidas relacionadas con estas áreas, las cuales se detallan a continuación:

- Elaboración de un protocolo no sexista aplicable a las entrevistas de aspirantes a puestos de trabajo vacantes en la Fundación.
- Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo de Fundación Diagrama, para evitar su uso sexista en ellas.
- Tratamiento en condiciones de igualdad en el acceso al empleo de los trabajadores/as respecto de aspectos como sexo, raza, religión o creencia.
- Las ofertas de empleo son redactadas de modo que no contengan mención

alguna que pueda inducir a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo, utilizando un lenguaje claro, no sexista, e invitando así tanto a los hombres como a las mujeres a optar por el empleo.

- Como uno de los criterios a aplicar en el área de selección se incorpora el de atraer, retener y potenciar a personas de perfiles diversos y multiculturales.

- Todos los candidatos y candidatas reciben el mismo trato durante el proceso de selección y se les garantiza la máxima confidencialidad respecto a su participación en el proceso así como a la información personal transmitida.

- Se refleja la definición del puesto de trabajo y perfil del candidato o candidata de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo y no en base a circunstancias personales consiguiendo con ello, transmitir los requisitos reales del empleo y distinguiendo así entre criterios esenciales (habilidades requeridas para realizar el trabajo) y criterios deseables (habilidades que pueden mejorar el desempeño profesional).

- Se promueve y garantiza la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.

- El proceso de selección está basado en el mérito, capacidad, aptitud e idoneidad de la persona candidata al puesto de trabajo a cubrir.

- Se informará por escrito acerca de la existencia de procesos de selección de personal a la Representación de los trabajadores.

En el caso que la CSE detecte en su informe anual algún desequilibrio porcentual respecto a la contratación de hombres y/o mujeres propondrá las medidas a llevar a cabo.

Dentro de los objetivos del presente plan de igualdad y en relación con los procesos de selección y contratación orientados por los principios de igualdad, paridad y no discriminación por razón de sexo, Fundación Diagrama y la parte social promoverán en su ámbito interno todas aquellas acciones que velen por los principios citados anteriormente.

- Se llevará a cabo un registro documental de cada proceso de selección y contratación para el que se tendrá en cuenta el exhaustivo cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

a) Conclusión:

No se observa discriminación aunque se propone que se debería registrar y archivar los criterios de toma de decisiones de cada proceso de selección y contratación para garantizar la transparencia de los citados procesos. Esta

propuesta será llevada también a la comisión de promociones y vacante para su estudio.

Objetivo general:

Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, garantizando la transparencia y ausencia de discriminación en los procesos de selección.

Acciones:

Como medidas de Acción positiva se proponen las siguientes:

- En la contratación de personas, a igualdad de condiciones seleccionar a quienes pertenezcan al sexo que sea minoritario en el departamento al que hayan de incorporarse.
- Aplicar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
- Unificar los sistemas de selección de personas incluyendo criterios de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Formar y Sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a todos aquellos quienes directa o indirectamente intervienen en el proceso de selección, a través de cursos, formación, etc., bajo la premisa de una progresiva presencia Equilibrada de la mujer.
- Utilización de métodos de selección y contratación no discriminatorios.
- Estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.
- Mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.
- Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.
- Se revisarán las prácticas de comunicación existentes (Web, intranet, tablones de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir aquellas

que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.

- Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación. Para ello:

- Se utilizarán canales de comunicación que faciliten el reclutamiento de mujeres, publicitando las ofertas en centros de formación/asociaciones/escuelas profesionales y, estableciendo los contactos y convenios de colaboración precisos con entidades especializadas para la contratación de mujeres.

Plazos de ejecución y criterios de seguimiento:

Anualmente el departamento de RR.HH. de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial revisará los informes, que en su caso pudieran aportarse, en correlación con la contratación, para emitir las recomendaciones oportunas para garantizar el cumplimiento del objetivo en esta materia. La Dirección de RRHH será la responsable de concentrar toda esta información y remitirla a la RLT.

#### 5. Clasificación profesional.

En Fundación Diagrama Intervención Psicosocial se han pactado sistemas de Clasificación Profesional donde quedan establecidas las distintas categorías y grupos profesionales de los trabajadores. En todos los convenios colectivos de aplicación en Fundación Diagrama no se establece ninguna diferencia de funciones por razón de sexo.

Por tanto, no parece necesario adoptar medidas específicas para evitar o corregir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la clasificación profesional. No obstante para mejorar el desarrollo profesional del personal de Fundación Diagrama, se establecerán los siguientes Objetivos:

- Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos profesionales.

#### 6. Promoción.

Objetivo: Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos; eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres; fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en la Fundación.

Las acciones previstas para cumplir los objetivos marcados son:

La Fundación se compromete a:

- Establecer criterios claros, objetivos no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.
- Establecer, en la medida de lo posible, horarios flexibles para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida familiar y personal.
- Potenciar el sistema de Áreas Funcionales en Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en su relación con las promociones y vacantes de los trabajadores/as.
- Se estudiarán las medidas oportunas para alcanzar una representación equilibrada en todos los niveles jerárquicos y profesionales.
- Se establecerán criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.
- Se informará, formará y motivará a todas las personas para que participen en procesos de promoción profesional.
- Formación específica en materia de igualdad dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y candidatas para la promoción y de su evaluación.
- Programación de Acciones formativas específicamente dirigidas a facilitar la promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que exista subrepresentación de un sexo, con el objetivo de equilibrar la representación tanto de mujeres como de hombres.
- Garantizar que la promoción del personal se ajuste a criterios objetivos.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento:

Anualmente el departamento de RR.HH. de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial revisará los informes, que en su caso pudieran aportarse, en correlación con la contratación, para emitir las recomendaciones oportunas para garantizar el cumplimiento del objetivo en esta materia. La Dirección de RRHH será la responsable de concentrar toda esta información y remitirla a la RLT.

## 7. Formación.

Fundación Diagrama Intervención Psicosocial tiene puesto un gran interés en los procesos de Formación, esenciales para que el personal pueda mejorar en conocimientos, habilidades y capacidades, y por ende en sus funciones y responsabilidades. Las acciones de formación llevadas a cabo, tanto en el ámbito interno como en la formación externa (realizadas a partir de peticiones individuales), han estado abiertas a todo el personal, sin distinción de sexo ni

restricciones de acceso para todos los grupos profesionales.

Con anterioridad al Plan de Igualdad en materia de Formación ya se habían identificado las necesidades formativas del personal a través de encuestas y entrevistas existiendo un cuestionario de detección de necesidades formativas.

También con anterioridad al Plan de Igualdad ya se venía realizando la elaboración de una memoria de Formación Anual que recoge los datos relativos a la gestión de formación, y el establecimiento de algunas mejoras, de las que destacaremos las siguientes:

- Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo a través de la formación.
- Actuación y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- Especialización en sus diversos grados en algún sector o materia propia de trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del convenio de la Fundación, 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.
- 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.
- Durante el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia 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.

a) Objetivos concretos:

- Acercar el conocimiento de las acciones formativas a los trabajadores y a la Comisión de Formación y, trasladar los criterios que se exigen para la promoción profesional existente en la Fundación a la plantilla de cada centro y a las organizaciones sindicales.
- Promover la actualización de conocimientos para el puesto de trabajo a los trabajadores/as que se incorporan a la empresa después de una baja por maternidad/paternidad, excedencia o cualquier otra situación asimilable, en todo



caso, siempre que conlleve reserva de puesto de trabajo, con el fin de alcanzar una efectiva y rápida integración.

- Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.

b) Acciones:

Las acciones previstas para cumplir los objetivos marcados son:

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, para que ésta tenga mayores posibilidades de promoción.
- Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares.
- Asegurar que tanto mujeres como hombres tienen el mismo acceso a los cursos ofertados por la Fundación, tanto aquellos que están relacionados directamente con el puesto de trabajo ocupado, como los que se ofrezcan para tener oportunidad de promocionar profesionalmente y aquellos de carácter voluntario y no relacionados con el puesto ocupado, igualmente se realizarán campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
- Se formará a los responsables de personal en materia de igualdad de oportunidades.
- Se facilitará de una manera clara y accesible a toda la plantilla la oferta formativa de la Fundación de tal manera que, a través de la formación, se posibilite la rotación de puestos de trabajo y se tengan mayores posibilidades de promoción, primando al personal femenino donde se encuentre subrepresentado.
- Se potenciarán acciones formativas con horario flexible, basadas en formación no presencial.
- El plan de formación, deberá atender a las necesidades formativas del personal en rotación o de aquellas personas que se hayan incorporado a su puesto de trabajo después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o de personas dependientes.
- La Fundación promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- La Fundación realizará actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

- Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

- Dar a conocer la información relativa a cursos de formación, vacantes, plazas de nueva creación y promociones, a nivel de cada centro de trabajo., a destacar las siguientes formas:

- a) A través de la intranet corporativa de la Fundación (con la oferta formativa, número de promociones realizadas y plazas de nueva creación, a nivel de centro de trabajo).

- b) Acercar a la plantilla el conocimiento de los criterios de promoción y de evaluación del desempeño, a cuyo efecto se informará y trasladarán los criterios seguidos y evaluados para la promoción profesional, tanto a la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, como a la representación legal de los trabajadores.

- Facilitar que los horarios para la formación sean, en la medida de lo posible, compatibles con las responsabilidades laborales, personales y familiares.

- Formación en Materia de igualdad de oportunidades del personal encargado de los procesos de selección.

- Estudiar la inclusión en el plan anual de formación acciones formativas en temas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, Diversidad, Conciliación de la vida Personal/Profesional.

- Inclusión de los Criterios de Igualdad de Oportunidades en el plan estratégico de Formación, siempre de forma coordinada y sin vulneración en ningún caso de la normativa vigente.

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género al conjunto de la Fundación.

- Fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en los programas de formación del personal, respetando en todo caso los límites establecidos en la normativa vigente en cada momento.

- Garantizar que la formación permita el desarrollo de las habilidades y capacidades de toda la plantilla, sin distinción de sexo.

- Capacitar al personal de Fundación Diagrama en materia de Igualdad entre mujeres y hombres.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento:

Anualmente el departamento de RR.HH. de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial revisará los informes, que en su caso pudieran aportarse, en correlación con la formación, para emitir las recomendaciones oportunas para garantizar el cumplimiento del objetivo en esta materia. La Dirección de RRHH será la responsable de concentrar toda esta información y remitirla a la RLT.

#### 8. Salud laboral.

La ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 y en particular en sus artículos 25 y 26, referidos a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y a la protección de la maternidad respectivamente, supone una exigencia legal para valorar de forma específica los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores y trabajadoras.

La Fundación antes de la elaboración del Plan de Igualdad, ya había introducido procedimientos de actuación destinados al colectivo de trabajadoras embarazadas y como consecuencia situaciones que pudieran derivarse de su estado. En estos procedimientos se recogen todas las medidas necesarias dirigidas a preservar y proteger el bienestar de las trabajadoras, tal y como queda establecido en la Evaluación de Riesgos de cada puesto, separándolas de las áreas o zonas que puedan suponer un riesgo para su estado y evaluando las limitaciones que puedan tener en otras tareas, solicitando en el caso de que no sea posible el cambio de puesto de trabajo de la trabajadoras, su paso a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo.

#### Objetivos.

Como objetivos para garantizar la Salud laboral, Fundación Diagrama se ha planteado:

- Informar y sensibilizar a los responsables de la necesidad de velar por la adaptación del puesto de trabajo de las mujeres en estado gestacional.
- Adecuación del procedimiento para la protección de maternidad ante riesgos laborales que abarquen la adopción de medidas preventivas destinadas a la protección de madre e hijo durante el embarazo y la lactancia.

#### Acciones.

Las acciones previstas en relación con los Objetivos propuestos son:

- Mejorar y completar, las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo de La

Fundación a fin de identificar aquellos con riesgo por razón de género, especialmente los que afecta a la salud reproductiva y al ámbito psicosocial, de forma que se plasme en la planificación de la vigilancia de la salud.

#### 9. Plazos de ejecución y criterios de seguimiento.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral será el responsable del cumplimiento y efectividad de la normativa legal, a partir de la entrada en vigor de los Planes de Igualdad.

#### 10. Retribución.

##### Diagnóstico.

El diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la Fundación Diagrama, no muestra discriminación alguna en esta área, lo que supone la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo por existir igualdad retributiva entre trabajos de igual categoría, tal y como se puede constatar en las Tablas Salariales publicadas de los distintos convenios colectivos de aplicación en Fundación Diagrama, en consecuencia, la Fundación se plantea un único objetivo en relación con las retribuciones:

Mantener un sistema retributivo equilibrado e igualatorio para todo el personal.

#### 11. Conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

La Fundación Diagrama ha sabido adaptarse al cambio social producido por la incorporación de la mujer al trabajo y a las modificaciones introducidas en la legislación vigente para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. A este respecto son de destacar los cambios de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en particular las modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social –en especial el capítulo dedicado a la maternidad–, y las modificaciones del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores (disposiciones adicionales decimoctava y décimo primera, respectivamente).

Reducción de la jornada por cuidado de hijos que padecen cáncer u otras enfermedades graves y prestación económica correspondiente.

Los trabajadores que ostenten la condición de progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente de menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo para el cuidado de éstos, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 135

quáter del Texto Refundido de la Seguridad Social.

La reducción de la jornada de trabajo deberá ser de al menos, un 50% de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente del menor.

Para la concesión de esta reducción, será imprescindible por una parte, que ambos padres o acogedores trabajen, así como que la situación del menor quede acreditada por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Las enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de esta prestación económica se determinan de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1148/2011.

La reducción objeto del presente procedimiento conlleva la concesión de una prestación económica, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social y su normativa de desarrollo, manteniéndose en vigor únicamente mientras lo hagan tales disposiciones.

Para el acceso al derecho a esta prestación se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad contributiva.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, en su caso, a la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

12. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

En el contexto de un plan de Igualdad y en orden al derecho que asiste a trabajadoras y trabajadores por igual a un ambiente de trabajo libre de intimidaciones y discriminaciones, Fundación Diagrama ya había adoptado medidas relacionadas con esta área, y entre las que podemos destacar las siguientes:

- 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.
- La Fundación se compromete a tratar con discreción y prontitud las reclamaciones que se presenten por este motivo tanto de manera personal como 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 de trabajo o de turno en la empresa siempre que lo soliciten y sea posible según el volumen de la plantilla.
- Se calificarán como faltas muy graves el acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.

Como objetivos para prevenir las situaciones de acoso, se plantean los siguientes:

Objetivos concretos.

- Evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral.

Acciones.

- Promover la prevención en materia de acoso moral y sexual en cualquiera de sus modalidades, informando y sensibilizando al personal de la Fundación.
- Informar al colectivo de los trabajadores acerca del acoso sexual, por razón de sexo, acoso moral, por raza y religión.
- Elaborar y hacer público un protocolo de actuación que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, incluyendo su definición, ámbito de aplicación, actuación y medidas sancionadoras.

Además en Fundación Diagrama siempre ha habido una especial sensibilidad con la violencia de género, por lo que se proponen diferentes acciones para paliar sus efectos en la vida laboral:

1. 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.

2. 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:

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.

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.

3. 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.

13. Protocolo de garantía frente la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual.

En cumplimiento del artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el «BOE» el pasado 23/3/2007, las partes integrantes de la mesa Técnica de Igualdad acuerdan el siguiente protocolo:

#### **«Artículo 48. Medidas Específicas para Prevenir el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Trabajo»**

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.»

El objetivo de este protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso tanto moral como sexista, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto del acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Contenido del protocolo de acoso.

#### 1. Declaración de principios.

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral.
- Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla de la Fundación, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva para con este problema.
- Hay que mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en salud psíquica.

#### 2. Definición de acoso sexual.

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

#### 3. Tipos de acoso moral.

Descendente, cargo superior hacia inferior.

Horizontal, mismo nivel jerárquico.

Ascendente, cargo inferior hacia superior.

#### 4. Medidas preventivas de acoso moral.

- Comunicación a la plantilla.
- Responsabilidad compartida y encomienda especial a Directores.
- Programas Formativos en la Fundación.

#### 5. Definición de acoso sexista.

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

#### 6. Procedimiento de actuación.

Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán (a elegir entre los expuestos):

- La Dirección del centro.
- El Director de Recursos Humanos o en quien delegue.
- El responsable único de la instrucción será el Responsable de Relaciones Laborales que contará con la participación, en todo el proceso instructor, de una persona de la representación sindical de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

#### Procedimiento informal.

Resolver el problema de forma informal explicando que el comportamiento en cuestión molesta, ofende y perturba el trabajo de un compañero.

El instructor se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de 10 días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

Procedimiento formal.

- El afectado/a podrá elevar la denuncia de forma escrita a la comisión de Igualdad, ésta a su vez analizará la misma y una vez finalizado dicho proceso dará traslado del correspondiente informe observado al Departamento de RRHH.

Con independencia de la investigación realizada por la comisión de seguimiento el departamento de relaciones laborales de Fundación Diagrama impulsará de oficio las acciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos y si fuere necesario iniciará el expediente.

Resultado de la instrucción y acciones.

Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador, dando traslado al Responsable de Relaciones Laborales.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolorosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

Seguimiento.

El seguimiento de las denuncias se realizará con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

Acción preventiva.

Para prevenir las situaciones de acoso, desde la Dirección de la Fundación se fomentará:

#### 1. Información y sensibilización.

Lanzar una campaña explicativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso y para informarles de sus derechos y de los recursos con los que cuentan, así como el Protocolo de acoso.

#### 2. Formación.

Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su

cargo.

Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la Fundación y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones.

#### 14. Seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de Fundación Diagrama permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

##### 1. Criterios de evaluación.

Independientemente de las decisiones que sobre la evaluación pueda adoptar la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan (a partir de ahora CSE), los criterios básicos a tener en cuenta serán los siguientes:

1. Análisis pormenorizado y por áreas de la ejecución del Plan.
  2. Consecuencias y efectos de las acciones desarrolladas.
  3. Necesidades y problemáticas que se presenten.
  4. Dotación de recursos materiales y personales.
  5. Incidencias y logros registrados.
  6. Evaluación de resultados, procesos realizados e impacto conseguido.
- ##### 2. Comisión de Seguimiento y Evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la CSE que se creará para

interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La CSE tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Fundación Diagrama. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del presente Plan.

La CSE será paritaria y estará compuesta por tres miembros de entre la RLT y tres por parte de 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 a las que se les convoque, siendo este tiempo computado dentro de la jornada laboral y como tiempo de trabajo.

### 3. Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puesta en marcha, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

### 4. Funcionamiento.

La Comisión se reunirá cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto en la que se indiquen los puntos a tratar en el orden del día.

### 15. Agente de igualdad.

Se acuerda nombrar a D.ª .....(titular) y a D. .... (suplente), como Agente de Igualdad con la siguientes funciones:

- Asesorar de manera general, en materia de igualdad y, de manera específica, del espíritu, definiciones, criterios y objetivos del presente Plan.





– Participar en la formación en materia de Igualdad de los/las trabajadores/as de Fundación Diagrama.

– Solicitar al Departamento de Recursos Humanos de Fundación Diagrama la información estadística, desagregada por sexos, vinculada al cumplimiento de los objetivos del presente Plan. Dicha solicitud deberá hacerse al menos con una antelación de quince días previa a la celebración de las reuniones de seguimiento y evaluación tanto ordinarias como extraordinarias.

Dicho agente de igualdad dispondrá del tiempo necesario para la asistencia a todas las reuniones, a las que sea convocado por la comisión de seguimiento del plan de igualdad.



## ANEXO II Tablas Salariales

### Distribución de cuantías para puestos Directivos Nacionales y Territoriales para el año 2013

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Base 2013	Complemento de Categoría Profesional	Complemento de Centro de Trabajo	Complemento de Función Directiva	Complemento Específico	Complemento Salarial	Complementos no salariales	Total Bruto	Total Bruto Anual
0a	Director/a Nacional	1.737,34 €			467,55 €	845,34 €		106,50 €	3.156,73 €	41.355,40 €
	Subdirector/a Nacional	1.713,02 €			469,41 €	772,71 €		106,50 €	3.061,65 €	40.165,68 €
	Director/a Territorial	1.713,02 €			469,41 €	772,71 €		106,50 €	3.061,65 €	40.165,68 €
	Subdirector/a Territorial	1.609,61 €			459,09 €	750,08 €		106,50 €	2.925,28 €	38.322,54 €

### Distribución de cuantías para Centros de tipo Cerrado para el año 2013

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Base 2013	Complemento de Categoría Profesional	Complemento de Centro de Trabajo	Complemento de Función Directiva	Complemento Específico	Complemento Salarial	Complementos no salariales	Sin Compl. Específico	Con Compl. Específico	Total Bruto Anual	Total Bruto Anual
0b	Director/a	1.498,92 €			135,30 €	660,75 €		106,50 €		2.401,47 €	31.815,44 €	
	Subdirector/a	1.415,22 €			51,18 €	622,39 €		106,50 €		2.195,29 €	29.173,88 €	
	Coordinador/a	1.171,06 €			49,44 €	647,90 €		106,50 €		1.974,90 €	26.040,88 €	
1	Puestos de "Licenciatura"	1.343,03 €				264,39 €		106,50 €		1.713,92 €	23.253,06 €	
2	Puestos de "Diplomatura": Educadores/as, Idores/as Sociales, Orientadores/as, Técnico de Libertad Vigilada... y "Técnicos/as de 2ª"	1.171,06 €				334,55 €		106,50 €	1.277,56 €	1.612,11 €	17.672,80 €	21.687,40 €
	Auxiliar Educativo/a	1.104,39 €				107,60 €		61,80 €	1.166,19 €	1.273,79 €	16.203,06 €	17.494,26 €
	Monitor	1.137,86 €				61,44 €		61,80 €		1.261,10 €	17.408,98 €	
3	Administrativo/a y "Técnicos/as de 3ª"	1.137,46 €				56,82 €		65,07 €		1.259,35 €	17.387,16 €	
	Aux. Admvs/as y Clínica	1.070,50 €				63,31 €		15,30 €		1.149,11 €	15.930,32 €	
	Auxiliar de Control Educativo	1.059,50 €				94,09 €		30,90 €		1.184,49 €	16.332,88 €	
4	Cochero/a	1.119,75 €				49,62 €		95,18 €		1.264,55 €	17.414,18 €	
	Oficial de Mantenimiento (y "Técnicos/as de 4ª" en Administración)	1.159,38 €				64,58 €		106,50 €		1.330,46 €	18.284,24 €	
	Limpiador/a, Lavadero/a y Ayudante/a de cocina	1.026,05 €				58,13 €		35,66 €		1.119,84 €	15.490,18 €	
5	Auxiliares de Tareas	1.002,47 €				25,51 €				1.027,98 €	14.340,70 €	

Distribución de cuantías para Resto de Centros para el año 2013

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Base 2013	Complemento de Categoría Profesional	Complemento de Centro de Trabajo	Complemento de Función Directiva	Complemento Específico	Complemento Salarial	Complementos no salariales	Sin Compl. Específico	Con Compl. Específico	Total Bruto Anual	Total Bruto Anual
0b	Director/a	1.488,36			128,75	459,49		106,50		2.183,10	29.173,88	
	Subdirector/a	1.343,12			80,52	416,08		106,50		1.946,22	26.040,84	
	Coordinador/a	1.075,85			164,08	412,00		106,50		1.758,43	23.252,82	
1	Puestos de "Licenciatura"	1.291,62				201,09		106,50		1.599,21	21.773,76	
2	Puestos de "Diplomatura": Educadores/as, Idtores/as Sociales.											
	Orientadores/as, Técnico de Libertad Vigilada..., y "Técnicos/as de 2ª"	1.075,85				306,74		106,50	1.182,35	1.489,09	16.339,86	20.020,83
	Auxiliar Educativo	1.029,44				41,77		61,80		1.132,99	15.654,72	
3	Monitor/a	1.137,86				61,44		61,80		1.261,10	17.408,98	
	Administrativo/a y "Técnicos/as de 3ª"	1.137,46				56,82		65,07		1.259,35	17.387,12	
	Aux. Admvs/as y Clínica	1.070,50				63,31		15,30		1.149,11	15.930,32	
4	Auxiliar de Control Educativo	1.029,42 €				41,77 €		61,80 €		1.132,99 €	15.654,72 €	
	Cocinero/a	1.119,75 €				49,62 €		95,18 €		1.264,55 €	17.414,18 €	
	Oficial de Mantenimiento (y "Técnicos/as de 4ª" en Administración)	1.159,38 €				64,58 €		106,50 €		1.330,46 €	18.284,24 €	
5	Limpiador/a, Lavadero/a y Ayudante/a de cocina	1.026,05 €				58,13 €		35,66 €		1.119,84 €	15.490,18 €	
	Auxiliares de Tareas	1.002,47 €				25,51 €				1.027,98 €	14.340,70 €	

Distribución de cuantías para Programas y Centros de Protección para el año 2013

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Base 2013	Complemento de Categoría Profesional	Complemento de Centro de Trabajo	Complemento de Función Directiva	Complemento Específico	Complemento Salarial	Complementos no salariales	Sin Compl. Específico	Con Compl. Específico	Total Bruto Anual
1	Puestos de "Licenciatura"	1.349,69 €								1.349,69 €	18.895,66 €
2	Puestos de "Diplomatura": Educadores/as, Tdores/as Sociales, Orientadores/as, Técnico de Libertad Vigilada... y "Técnicos/as de 2ª"	1.237,21 €								1.237,21 €	17.320,94 €
	Auxiliar Educativo	937,28 €								937,28 €	13.121,92 €
	Monitor/a	899,79 €								899,79 €	12.597,06 €
3	Técnico en Integración Social, Técnico en Integración Laboral Administrativo/a y "Técnicos/as de 3ª"	937,28 €								937,28 €	13.121,92 €
	Aux. Admvo/as y Clínica	862,99 €								862,99 €	12.072,06 €
	Auxiliar de Control Educativo	847,30 €								847,30 €	11.862,20 €
	Cocinero/a	862,29 €								862,29 €	12.072,06 €
4	Oficial de Mantenimiento (y "Técnicos/as de 4ª" en Administración)	937,28 €								937,28 €	13.121,92 €
	Gobernante	862,29 €								862,29 €	12.072,06 €
	Conductor	862,29 €								862,29 €	12.072,06 €
5	Limpiador/a, Lavadero/a y Ayudante/a de cocina	779,52 €								779,52 €	10.913,28 €
	Auxiliares de Tareas	779,52 €								779,52 €	10.913,28 €