

Quinta.—En todo el material impreso, así como en la difusión que se haga de los programas, deberá constar la colaboración de ambos organismos y figurar expresamente sus logotipos.

Sexta.—El seguimiento de los programas, tal y como establece la cláusula cuarta del convenio marco vigente, corresponderá a la Comisión de Seguimiento.

Además, la Consellería de Familia, Xuventude, Deporte e Voluntariado, a través del Servicio Galego de Igualdade, se compromete a entregar, al Instituto de la Mujer, una memoria de las actividades realizadas en la ejecución del convenio.

Séptima.—El presente convenio específico surtirá efectos a partir de su firma y tendrá vigencia hasta el cumplimiento de su objeto y de las obligaciones de cada una de las partes, incluida la obligación de la acreditación económica de los programas, por parte de la Consellería de Familia, Xuventude, Deporte e Voluntariado, a través del Servicio Galego de Igualdade. Si fuera necesario, se podrá solicitar una prórroga para el plazo de justificación del mismo.

Octava.—El incumplimiento de las cláusulas del presente convenio, por cualquiera de las partes, será causa de su extinción, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula siguiente.

El incumplimiento, por parte del Instituto de la Mujer, determinará, para éste, el pago de los daños y perjuicios, que, por tal causa, se irroguen a la otra parte. El incumplimiento, por parte de la Consellería de Familia, Xuventude, Deporte e Voluntariado, a través del Servicio Galego de Igualdade, determinará, para ésta, la obligación de restituir, al Instituto de la Mujer, las cantidades que se hubieran percibido injustificadamente y la de indemnizar los daños y perjuicios ocasionados.

En ambos casos, se respetarán los derechos adquiridos, por terceros, de buena fe.

También será causa de resolución el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas.

Novena.—Este convenio tiene naturaleza administrativa; se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, por los principios del Real Decreto Legislativo 2/2000 de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, durante la ejecución del mismo.

Y, estando conformes ambas parte con el contenido del presente documento, lo firman por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados.

En Madrid, a 22 de julio de 2004.—La Directora General del Instituto de la Mujer, Rosa María Peris Cervera.—La Conselleira de Familia, Xuventude, Deporte e Voluntariado, Pilar Rojo Nogueira.

**17214** RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (Código de Convenio n.º 9010012) que fue suscrito con fecha 29 de junio de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 20 de septiembre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

## II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE LA FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA EN EL ÁMBITO DE LOS MENORES, JUVENTUD Y COLECTIVOS EN CONFLICTO SOCIAL

### PRÉAMBULO

En Madrid a 29 de Junio de dos mil cuatro, reunida la Comisión Negociadora del 2.º Convenio Colectivo de Empresa de la 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 la Fundación Diagrama (como empresa) y la representación social (como trabajadores/as), previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por mayoría suscribir el siguiente Convenio Colectivo al amparo del Estatuto de los Trabajadores/as y demás normativa vigente.

El banco social está compuesto en proporción a la representatividad sindical alcanzada en esta empresa; siendo de Comisiones Obreras (CC.OO.) el 45.45% con 5 miembros, de la Unión General de Trabajadores/as (U.G.T.) el 45.45% con 5 miembros y de C.I.G. el 9.1% con 1 miembro, con el asesoramiento de las Federaciones de Enseñanza de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores/as.

Componen la Comisión Negociadora los siguientes miembros:

Por la Fundación:

Fernando Rubén García Hernández (Presidente de la Mesa Negociadora).

Alejandra Sánchez González.

Jesús Teruel Carbonell.

Rafael Ramírez Gutiérrez.

Por la parte social:

D.ª Encarna Gavira Camero (representante por U.G.T. Secretaria de la Mesa Negociadora).

D.ª Dolores Ibarra Roldan (representante por CC.OO.).

D. Victor José García Mateo (representante por CC.OO.).

D. Antonio Romero Márquez (representante por CC.OO.).

D. Juan Morales Romero (representante por CC.OO.).

D. Antonio Expósito Jurado (representante por CC.OO.).

D. Antonio Pedrosa Mateo (representante por U.G.T.).

D.ª Rosa Murcia Riquelme (representante por U.G.T.).

D. Manuel Antonio Díaz Álvarez (representante por C.I.G.).

D. Guillermo Pacheco Rodríguez (representante por U.G.T.).

D. José Francisco Muñiz Martín (representante por U.G.T.).

### TÍTULO I

#### Ámbitos y disposiciones generales

#### CAPÍTULO I

##### Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito Funcional.*

Quedan comprendidos en el ámbito funcional de éste Convenio las actividades señaladas como actividades fundacionales, recogidas en los Estatutos de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

Este Convenio tendrá su aplicación en todo el territorio estatal de la misma manera que se le aplicará a todos/as los/as trabajadores/as contratados por la 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 y trabajadoras que presten sus servicios en la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial. Excluyéndose expresamente del ámbito de aplicación de éste Convenio:

Voluntariado social; entendiéndose por Voluntariado la definición otorgada por la Ley de Voluntariado (BOE 17/01/1996) así como las posibles modificaciones y desarrollo legislativo posterior existente en dicha Ley.

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 educativos.

Personal Subcontratado: 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 el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores/as.

#### Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su publicación en el B.O.E., teniendo carácter retroactivo con fecha 1 de enero de 2004.

La vigencia del convenio será hasta el 31 de Diciembre de 2006, prorrogándose automáticamente por períodos de un año a falta de denuncia de cualquiera de las partes.

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

1. La denuncia del Convenio deberá pedirse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con al menos tres meses de antelación al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

2. La denuncia, sea total o parcial, se realizará de manera escrita ante las partes firmantes y la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales u órgano competente. 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.

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Comisión Paritaria

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

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

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

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

Esta comisión estará compuesta por 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la parte de la Fundación, todos ellos con sus respectivos suplentes; se seguirá el criterio de que los miembros de la Comisión Paritaria provengan preferentemente de la Comisión Negociadora del presente convenio, guardando la proporcionalidad de la representación sindical. Están legitimados para formar parte de la Comisión Paritaria únicamente los integrantes de las partes del presente convenio colectivo.

La Comisión Paritaria no tendrá en ningún caso competencia para la negociación colectiva, quedando ésta facultad reservada exclusivamente al Comité Intercentros. <http://fete.ugt.org/castyleon/>

#### Artículo 10. *Funcionamiento de la Comisión Paritaria.*

1. La constitución de la Comisión Paritaria se hará dentro de los 30 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/a y el secretario/a, 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.

Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores, previa comunicación a la otra parte.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria 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.

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

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

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

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

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

4. Como trámite que será previo y obligatorio a toda actuación administrativa y jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuántas 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, emita dictamen al respecto. El incumplimiento de éste trámite se convierte en obstáculo para acceder a la mencionada vía administrativa y/o judicial.

5. El procedimiento para todas aquellas cuestiones que promueva la comisión paritaria adoptará la forma escrita y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido:

- exposición del asunto.
- razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- propuesta y petición concreta que se formule a la comisión.

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

6. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 15 días naturales, salvo la imposibilidad justificada. Las partes facilitarán en el plazo máximo de 15 días naturales la información que sea solicitada por la comisión paritaria en el ámbito de sus competencias.

El plazo de resolución será de 30 días naturales que se contarán a partir de la recepción del escrito, obligatoriamente antes de finalizar dicho plazo se ha de emitir dictamen al respecto.

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

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 organización del trabajo

#### Artículo 11. *Principios Generales de Organización del Trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad y responsabilidad de la Fundación y su personal directivo, que debe ejercitarla

con sujeción a lo establecido en éste convenio y, demás normativa laboral vigente en cada momento, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información y negociación reconocidos a los trabajadores/as, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, y demás normativa de aplicación.

Será criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1. La adecuación de las plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, siempre atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las características personales, formativas y experienciales del ocupante del mismo.

2. La racionalización y mejora de los procesos educativos.
3. La valoración de los puestos.
4. La profesionalización y promoción
5. La formación y reciclaje del personal.

El trabajador está obligado a cumplir lo estipulado en los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores/as 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/as o en este Convenio Colectivo, ya sean de ejercicio directo o a través de sus representantes legales.

## CAPÍTULO II

### Tipos de centros de trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción Sociolaboral: Recursos en los que la actividad socioeducativa y de inserción en la comunidad se realiza —primordialmente— por medio de la asunción de una ocupación.

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

## CAPÍTULO III

### Movilidad geográfica y funcional

#### MOVILIDAD GEOGRÁFICA

#### Artículo 13. Principios Generales sobre Movilidad Geográfica.

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

Excepcionalmente, la Fundación podrá proceder al traslado permanente o desplazamiento temporal de sus trabajadores/as a centros de tra-

bajo distintos, que exijan cambios de residencia en población distinta de la residencia habitual del trabajador o trabajadora afectado, cuando concurran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

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

#### Artículo 14. Aceptación o no del Traslado en Movilidad Geográfica.

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

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

Impugnar la decisión del traslado o desplazamiento.

Extinción laboral, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.

#### Artículo 15. Posibilidad de volver al centro de Origen.

Los desplazamientos temporales conllevarán 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 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/as si éste lo solicitara.

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

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

Caso de cierre de un Centro o Programa, la Fundación procurará previa negociación con los representantes legales de los trabajadores/as la reubicación de estos.

#### Artículo 16. Desplazamientos Temporales.

A) Definición: Se considera desplazamiento aquella movilidad geográfica cuyo límite de temporalidad es de 12 meses en un período de 3 años, o hasta 12 meses continuados. El desplazamiento 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 de 10 días laborables; cuando sea el desplazamiento por un tiempo inferior a tres meses, será informado el trabajador con una antelación de 5 días laborables a la fecha de su efectividad. La notificación será por escrito.

C) Derechos, Compensaciones, y Permisos: La Fundación abonará al trabajador desplazado las dietas y gastos de viaje correspondientes durante el tiempo que dure el desplazamiento, atendiendo a lo dispuesto en el Capítulo «Gastos y Otros». Se entiende por dietas la dieta correspondiente sin pernoctar, siendo proporcionado el alojamiento por la Fundación. En concepto de compensación se establece un complemento durante el tiempo que dure el desplazamiento de una cuantía de 100 Euros mensuales. Los trabajadores/as desplazados tendrán derecho a un permiso remunerado de cinco días laborables en su domicilio de origen, siempre y cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, no computándose los días de viaje, y corriendo los gastos de viaje a cuenta de la Fundación.

#### Artículo 17. Traslados.

A) Definición: Se considera traslado aquella movilidad geográfica cuya duración sobrepasa los 12 meses continuados, o es superior a 12 meses en un periodo de 3 años. El traslado hace necesario el cambio de domicilio habitual, al ser un cambio permanente de centro de trabajo.

B) Procedimiento de Comunicación: En caso de traslado del trabajador, la decisión deberá ser notificada por la Dirección de la Fundación

al trabajador, así como a sus representantes legales del Centro o Comité Intercentros si no los hubiese, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. La notificación será por escrito.

C) Derechos y Compensaciones: En caso de que el trabajador sea trasladado, este percibirá un complemento en concepto de compensación, que comprende los gastos propios y los de los familiares a su cargo. La cuantía de este complemento se establece en la cantidad de 300 euros mensuales durante el tiempo que dure el traslado provisional, entendiéndose éste por finalizado en todo caso cuando el traslado se haga definitivo por cualquiera de los distintos procedimientos contemplados en este convenio colectivo. Se retribuye el viaje de ida y el de vuelta.

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

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

Si el trabajador opta voluntariamente y consigue una plaza como resultado de un concurso de vacantes y promoción, no le corresponderán los derechos y compensaciones establecidos en este convenio para desplazamientos y traslados.

#### MOVILIDAD FUNCIONAL

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

La movilidad funcional, informada por los principios de idoneidad y aptitud se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as y el presente convenio colectivo.

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

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

Si por necesidades imprevisibles de la fundación, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a una categoría distinta dentro de su mismo grupo profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de 45 días y se le mantendrá la retribución.

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

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

A) Trabajo de nivel superior: movilidad externa ascendente: Cuando se encomiende al trabajador/a, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación.

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

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

B) Trabajo de nivel inferior: movilidad externa descendente: Si por necesidades imprevisibles, perentorias y justificadas de la fundación, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de 30 días en un año, manteniéndosele la retribución.

#### CAPÍTULO IV

##### Internet y nuevas tecnologías. Internet y correo electrónico

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

La utilización de correo electrónico e Internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores/as 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 tra-

bajador/a para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del trabajador/a.

##### Artículo 22. *Utilización del Correo Electrónico e Internet por los trabajadores/as.*

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

2. Siempre que los trabajadores/as 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 anexos de gran tamaño (capacidad), los trabajadores/as utilizarán los cauces adecuados de acuerdo con su superior inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red fundacional.

3. No está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de 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.

4. El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la Fundación de las restricciones que considere oportunas en la utilización de estos medios y la aplicación del régimen disciplinario, en su caso.

5. Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador/a, la Fundación realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, llevará a cabo una auditoría en el ordenador del trabajador/a o en los sistemas que ofrecen el servicio, la cual se efectuará en el horario laboral, en presencia del trabajador/a y/o algún representante unitario o sindical si el trabajador/a así lo desea, y con respeto a la dignidad e intimidad del mismo.

#### TÍTULO III

##### Estructura y clasificación profesional

#### CAPÍTULO I

##### Estructura y clasificación profesional

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

1. Los trabajadores/as que prestan sus servicios en la Fundación Diagrama serán clasificados en diferentes grupos profesionales, categorías profesionales, puestos y áreas funcionales en atención a los criterios de encuadramiento descritos en artículo 24 del presente convenio colectivo.

2. El grupo profesional agrupa unitariamente las categorías profesionales que necesitan para el correcto desempeño de semejantes aptitudes profesionales, formación, cualificaciones y contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

3. La categoría profesional se define por la pertenencia a un grupo profesional y a un área funcional y recogerá de una manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo. La descripción de las categorías profesionales son las que quedan recogidas en el Anexo I del presente convenio colectivo.

4. Las categorías recogidas en el presente convenio tienen carácter descriptivo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de actividad de Diagrama no lo requiere, ni en sentido contrario suponen la imposibilidad de proveer nuevas categorías profesionales previo acuerdo en la Comisión Paritaria.

5. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores/as 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, oficio, o rama de actividad profesional.

7. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones básica de la segunda, previa la realización, si ello es necesario de procesos simples de formación o adaptación.

8. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes puestos o categorías profesionales, la cla-

sificación del puesto se realizará en función de las actividades propias del puesto o categoría profesional prevalente.

9. La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin mas limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas, de la formación requerida y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

10. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su categoría profesional, grupo profesional, y nivel retributivo previsto en el convenio colectivo.

11. La clasificación profesional, por su carácter de marco orientador y no cerrado, no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, esporádicas y limitadas en el tiempo, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales de nivel inferior.

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

1. En el ámbito de aplicación de este convenio, el encuadramiento profesional de los trabajadores/as dentro de la estructura profesional, y su asignación a un Grupo Profesional viene dada por la conjunta ponderación de los siguientes factores: Formación conocimiento y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad o impacto en los resultados organizacionales, mando y gestión de recursos y nivel de complejidad, sin perjuicio de otros no enunciados, siempre y cuando contribuyan a clarificar y dar coherencia a la clasificación profesional. Los valores que pueden tomar cada uno de los factores se considerarán de acuerdo con la siguiente escala: muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo.

2. En la ponderación de los factores antes mencionados se tendrá en cuenta:

Formación, conocimientos y experiencia requerida para el eficaz desempeño del puesto: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad o impacto en los resultados organizacionales: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular y de la función, el impacto o nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando y gestión de recursos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas en la gestión y manejo de recursos, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Nivel de complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

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

En el ámbito de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial se establecen los siguientes grupos profesionales:

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

Grupo 1, Puestos de «Licenciados».

Grupo 2, Puestos de «Diplomados, Enseñanza Técnico Profesional [ETP] III».

Grupo 3, Puestos de «Bachillerato/COU/Enseñanza Técnico Profesional [ETP] II».

Grupo 4, Puestos de «ESO/Enseñanza Técnico Profesional [ETP] I/Certificado de escolaridad».

Grupo 0:

<http://fete.ugt.org/castyleon/>

Criterios generales-Descripción General de los Puestos de este Grupo: Puestos de muy elevada complejidad que requieren un muy alto grado de formación teórica y técnica para la correcta realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, con un alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y elevada responsabilidad

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

Se distingue entre puestos de dirección nacional y territorial, y puestos de dirección-coordinación de centros de trabajo.

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

0b: Puestos de Dirección-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/as 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:

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

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

Titulación valorada complementaria: Cursos de especialización sobre la materia de trabajo.

#### Grupo 2:

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

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

#### Grupo 3:

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

ponsabilidad esta limitada por una supervisión directa o sistemática. Podrá estar integrado en un equipo de trabajo.

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

#### Grupo 4:

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

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

#### Artículo 26. Áreas Funcionales.

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

Área funcional A: Personal Directivo.

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

Área funcional C: Personal de Administración.

Área funcional D: Personal de Servicios.

Área funcional A: Personal Directivo.

- A.1 Director/a General de la Fundación.
- A.2 Subdirector/a General de la Fundación.
- A.3 Director/a Nacional o de Área.
- A.4 Subdirector/a Nacional o 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/a-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 Diplomado/a Universitario en Enfermería/ DUE-Auxiliar Técnico Sanitario (ATS).
- B.9 Insertor/a o Técnico/a en Orientación Sociolaboral.
- B.10 Informador/a Juvenil.
- B.11 Monitor/a (de Taller, deportivo, etc...).
- B.12 Auxiliar de Clínica.

Área Funcional C: Personal Administrativo.

- C.1 Técnico/a de Departamento 1.º Licenciado/a Universitario.
- C.2 Abogado/a-Jurista.
- C.3 Periodista.
- C.4 Investigador/a. Licenciado/a Universitario/a.
- C.5 Investigador/a. Diplomado/a Universitario/a.
- C.6 Sociólogo/a.
- C.7 Licenciado/a-Ingeniero/a en Informática.
- C.8 Licenciado/a Económicas-Empresariales.
- C.9 Administrador/a
- C.10 Técnico/a de Departamento 2.º. Diplomado/a universitario/a
- C.11 Diplomado/a Económicas-Empresariales
- C.12 Diplomado/a en Relaciones Laborales/Graduado/a Social.
- C.13 Contable.
- C.14 Diplomado/a-Ingeniero/a Técnico/a en Informática.
- C.15 Documentalista.
- C.16 Traductor/a.
- C.17 Técnico/a de Departamento 3.º ETP II, Bachillerato.
- C.18 Administrativo/a.

- C.19 ETPIII-Técnico/a Superior en Informática.
- C.20 Desarrollador/a de Páginas Web.
- C.21 Técnico/a de Departamento 4.º-ETP I, ESO, EGB
- C.22 Auxiliar Administrativo/a.
- C.23 Auxiliar de tareas

Área funcional D: Personal de Servicios.

- D.1 Cocinero/a.
- D.2 Lavandero/a; Limpiador/a.
- D.3 Oficial de Mantenimiento.
- D.4 Otro personal de servicios: Ayudantes y Auxiliares.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El personal de servicios de los centros de trabajo (englobado en el Área Funcional correspondiente) trabajará en equipo en función de sus

especialidades. Su coordinación o dirección es responsabilidad última de la Dirección del centro de trabajo.

#### Artículo 28. *Cambios en los requerimientos profesionales.*

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

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

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

## TÍTULO IV

### Contratación

#### CAPÍTULO I

##### De la contratación en general

#### Artículo 29. *De la Contratación en General.*

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

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

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

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

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

#### CAPÍTULO II

##### Modalidades de contratación

#### Artículo 31. *Modalidades de Contratación.*

Los trabajadores/as afectados/as 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 la Fundación Diagrama realice con sus trabajadores/as podrán concertarse por tiempo indefinido o temporal.

#### Artículo 32. *De la Contratación Temporal.*

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

A) Contrato de obra y servicio: El objeto de estos contratos será la realización de obras, o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Fundación, y

cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta. Este contrato de trabajo, así como su resolución, estará debidamente motivado.

B) Contrato de Circunstancias de la Producción: Se utilizará cuando sea necesario que el trabajador/a 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/as 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 a puesto de trabajo.  
Permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo.  
Incapacidad temporal por baja médica.  
Vacaciones.

El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quién sustitúa, en la forma y tiempo legalmente establecida.

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

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

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

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

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a 6 meses.

El período de prueba, no podrá ser superior a 1 mes para titulados medios y 2 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/as.

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

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

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a 6 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/as.

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

Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85% de aquellos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de éste contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar éste contrato en el caso de trabajadores/as que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la Fundación deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la Fundación un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores/as que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de éste apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la Fundación, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la Fundación para sustituir la parte de la jornada dejada vacante por el mismo, que será igual a la del trabajador jubilado. En éste segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en la forma señala en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar la del trabajador sustituido o simultanarse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista deberá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Se entenderán contratados por tiempo indefinido los trabajadores/as 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.

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

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

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

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

Los trabajadores/as 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/as fijos discontinuos/as acumularán la antigüedad correspondiente a los periodos de trabajo efectivo en la Fundación.

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

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

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

La Fundación podrá celebrar contratos de fomento al empleo a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé la ley 12/2001 de 09 de julio, y disposiciones que la sustituyan o complementen.

A los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio y contratados con una modalidad contractual temporal, al cumplir 2 años 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.

### CAPÍTULO III

#### Ingreso y período de prueba

##### Artículo 40. *Ingreso.*

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

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

El ingreso de los trabajadores/as o cambio de categoría, independientemente del carácter temporal o indefinido del Contrato, se considerará a título de prueba según consta en este convenio colectivo.

El periodo de prueba es aquel tiempo necesario para que el trabajador demuestre mediante la adquisición de las oportunas experiencias su aptitud para el desempeño autónomo de su puesto de trabajo.

El trabajador pasará un único periodo de prueba por categoría profesional.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tiene los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, estando supervisado durante ese tiempo.

En el supuesto de que un trabajador cambie de categoría profesional y no supere el periodo de prueba de ésta nueva categoría, volverá a reincorporarse a su anterior categoría profesional en las mismas condiciones en las que se encontraba anteriormente.

Dicho periodo de prueba será el siguiente, para las contrataciones indefinidas, según el grupo profesional en el que esté encuadrado el puesto de trabajo:

- Grupo Profesional 0: 6 meses.
- Grupo Profesional 1: 6 meses.
- Grupo Profesional 2: 6 meses.
- Grupo Profesional 3: 4 meses.
- Grupo Profesional 4: 2 meses.

Para las contrataciones de carácter temporal el periodo de prueba no podrá superar una tercera parte del tiempo total del contrato.

Para el mismo grupo profesional, como máximo el periodo de prueba de contratos de tipo temporal no podrá exceder el periodo de prueba de 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 o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la Fundación computándose a todos los efectos dicho periodo.

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

#### CAPÍTULO IV

##### Vacantes y promoción

###### Artículo 42. *Vacantes y Promoción.*

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

- Retorno por movilidad geográfica.
- Traslados voluntarios y/o Promoción Interna voluntaria.
- Excedencias Voluntarias.
- Nuevo Ingreso.

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

La Fundación informará vía Comité Intercentros, con al menos 15 días de antelación, acerca de la existencia de nuevos puestos de trabajo o vacantes en la Fundación y de los criterios técnicos concretos utilizados para cubrir esos puestos de trabajo, salvo que por su naturaleza según lo establecido en el presente convenio se designen de libre disposición por parte de la Fundación.

Se informará previamente a los representantes de los trabajadores/as sobre el proceso y procedimientos de la selección, y posteriormente a la selección sobre el resultado de ésta, salvo que por su naturaleza según lo establecido en el presente Convenio se designen de libre disposición por parte de la Fundación.

La Fundación comunicará dicha información a todos los trabajadores/as.

Una vez informados, los interesados en las vacantes podrán optar a dichos puestos, debiendo solicitarlo directamente -por el procedimiento que se determine- a la Fundación.

###### Artículo 44. *Solicitud Voluntaria de Cambio de Centro de Trabajo.*

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

#### CAPÍTULO V

##### Suspensión y extinción del contrato: Ceses, despidos

###### Artículo 45. *Suspensión de los contratos. Aspectos básicos.*

Será de aplicación lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, 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 o 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-organizativa 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.

###### Artículo 46. *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 47. *Extinción de los contratos por causas objetivas.*

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

###### Artículo 48. *Cese Voluntario y Liquidación.*

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

- Grupo Profesional 0: Treinta días naturales.
- Grupos Profesionales 1, 2, 3 y 4: Quince días naturales.

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

###### Artículo 49. *Comunicación de Finalización de Contrato y Finiquito.*

La Fundación vendrá obligada a comunicar de toda finalización del contrato al interesado o interesada y a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, 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

###### Artículo 50. *Principios Generales. Objetivos de la Formación.*

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

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

2. La Fundación y la representación de los trabajadores/as reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y pro-

moción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la Fundación.

3. La formación y capacitación del trabajador/a 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. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propio de trabajo.
- d. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores/as de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores/as 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 objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador/a 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/a, dicho tiempo de formación será compensado con un descanso equivalente.

Artículo 51. *Criterios de selección para la asistencia a cursos organizados por la fundación.*

Tendrán preferencia para la asistencia a cursos de formación, los trabajadores/as que hayan participado en menos ocasiones y aquellos otros que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o que puedan desarrollarlas en un futuro próximo, según la decisión organizativa de la Fundación. La especificación de éstos criterios vendrán determinadas por la Comisión de Formación.

Artículo 52. *Adhesión al III Acuerdo Nacional de Formación Continua.*

La Fundación por este Convenio, se adhiere al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (B.O.E. n.º 47 del viernes 23 de febrero de 2001) y sucesivos, adquiriendo el compromiso a través de los responsables de la Fundación y delegados de formación de informar y facilitar el acceso al contenido del mismo a los trabajadores/as.

Artículo 53. *Permisos Individuales de Formación.*

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua y sucesivos.

Artículo 54. *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 y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Artículo 55. *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 de éste convenio pactan la constitución y creación de una Comisión Paritaria de Formación en el ámbito del presente convenio.

Composición: Esta comisión estará compuesta por 8 miembros, 4 por la parte social y 4 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. La constitución de la Comisión de Formación se hará dentro de los 30 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/a y el secretario/a, 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. Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores, previa comunicación a la otra parte.

2. Los acuerdos de la Comisión de Formación 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 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 de Formación inicialmente los locales de la oficina principal de la Fundación en Madrid (c/ Cáceres, 55). La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de la recepción.

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

5. 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.

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

1. Participar en la fijación de criterios y del Plan Formativo de la Fundación.
2. Seguimiento y control de la correcta aplicación de los acuerdos sobre Formación.
3. Participará en la elaboración, en los seis primeros meses desde la entrada en vigor del presente Convenio, de un Plan de Formación con el consiguiente calendario anual de cursos a realizar por la Fundación.
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.
6. Seguimiento y evaluación de la aplicación de los Planes de Formación.
7. Facilitará la adecuación de las acciones formativas a impartir a los trabajadores y trabajadoras para propiciar su habilitación profesional acorde a la legislación vigente.
8. Velará por la actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
9. Aquellas otras funciones que se acuerden por unanimidad por la propia Comisión Paritaria de Formación.

## TÍTULO VI

### Seguridad y salud laboral

#### CAPÍTULO I

#### Seguridad y salud laboral

Artículo 56. *Principios Generales en Seguridad y Salud Laboral: Información a los trabajadores/as.*

Principios Generales: La Fundación se compromete a aplicar el actual marco legal vigente, en especial la Ley 30/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y demás normativa vigente, e intentar ampliarlo en la medida de sus posibilidades. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Fundación velará -en el marco de sus competencias y especialidades- por la promoción de la Salud Laboral de todos los trabajadores/as de la Fundación a los que afecte el presente convenio. Asimismo, dicho servicio velará por la calidad de aquellas especialidades de Prevención de Riesgos y Salud Laboral conveniadas con Servicios de Prevención de Riesgos Laborales ajenos.

Información a los trabajadores/as: 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/as 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 el presente artículo se facilitará por la Fundación a los trabajadores/as 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.

Salvaguardando los derechos de los usuarios y compatibilizando estos con los derechos de los trabajadores/as, la Fundación se obliga a informar sobre el estado médico de los usuarios, poniendo a disposición de los trabajadores/as de atención directa cualquier enfermedad o situación médica que conlleve un riesgo para la salud de éstos, guardando el secreto profesional.

#### Artículo 57. *Vigilancia Específica a la Salud.*

1. La Fundación garantizará a los trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen, con los protocolos básicos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Consumo y aquellas pruebas específicas que el Servicio de Prevención de Fundación Diagrama y el Comité de Seguridad y Salud Laboral establezcan para cada una de las categorías profesionales.

2. La vigilancia a la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuaran, previo informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador/a o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para sí mismos, para los demás trabajadores/as, para otras personas relacionadas con la Fundación. En estos casos los trabajadores y trabajadoras tendrán el derecho y, a la vez, la obligación de someterse a revisiones médicas, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como periódicas.

3. En todo caso, se optará por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores/as y que sean proporcionales al riesgo. 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.

4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores/as afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador o trabajadora.

#### Artículo 58. *Evaluación de Riesgos.*

En cumplimiento del deber de protección, la Fundación Diagrama deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as 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 la salud de los trabajadores/as, 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 emergencia 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 laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse. Es el instrumento fundamental de la Ley de prevención de riesgos laborales considerado un medio nunca un fin, y va a permitir a la Fundación Diagrama tomar decisiones sobre la necesidad de realizar todas aquellas medidas y actividades encaminadas a la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.

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 inspiraran en la NTP número 330.

Estas evaluaciones serán revisadas y consultadas con los delegados de prevención de cada centro.

Las revisiones de las evaluaciones se realizarán conforme a lo establecido en el Art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y/o a petición del Delegado de Prevención de riesgos Laborales.

#### Artículo 59. *Formación a los trabajadores/as.*

De conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras.

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 evolución de los riesgos.

El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevará a cabo por el Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 60. *Derecho de Reincorporación.*

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

Si la incapacidad permanente parcial no afecta el 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.

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

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

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

4. Los trabajadores/as que, con arreglo a los apartados 2 y 3 del presente artículo tengan derecho a ser readmitidos, deberán comunicarlo a la Fundación, y a los representantes del 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/as que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual cate-

goría a la que ostentaba en la Fundación o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

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

#### Artículo 61. *Cambio de Puesto de Trabajo para Embarazadas.*

Cuando en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo o peligrosidad para la mujer embarazada o para el feto, o bien, pueda influir negativamente en el periodo de lactancia tanto en el caso de madre biológica como adoptiva o de acogida en cualquiera de las modalidades que la legislación establece, la fundación a propuesta del delegado/a de prevención o en su defecto del Comité de Seguridad y Salud procederá a facilitar el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y preferentemente en su turno habitual, excepción hecha de nocturnidad que en ningún caso se podrá aplicar cuando concurren alguna de estas circunstancias, salvo que exista un deseo manifiesto por parte de la trabajadora.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la Fundación podrá declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplado en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores/as, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. La Fundación asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto de trabajo.

#### Artículo 62. *Protección de trabajadores/as 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 y trabajadoras, 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 y trabajadoras, 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 asimismo, a los demás trabajadores y trabajadoras u otras personas relacionadas con la Fundación.

#### Artículo 63. *Planes de Autoprotección.*

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

Este Plan de Emergencia y Evacuación será consensuado con el Comité 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 64. *Delegados de Prevención.*

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

Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores/as conforme al Art. 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 de Seguridad y Salud de la Fundación Diagrama.

Los delegados de prevención podrán pedir información y asesoramiento a la Comisión de Delegados Intercentros de Seguridad y Salud Laboral para todo aquello que este relacionado con el cumplimiento de sus funciones y deberes.

#### Artículo 65. *Formación de los Delegados de Prevención, y Sigilo Profesional.*

Formación de los Delegados/as de Prevención: Los delegados y delegadas de prevención para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda dispondrán de un crédito horario mínimo de 30 horas para su formación en materia de prevención de riesgos laborales, 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. 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.

Sigilo Profesional: A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores/as en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Fundación.

## CAPÍTULO II

### Representación intercentros de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud

#### Artículo 66. *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/as con la representación de la Fundación para todos aquellos temas relacionados con la prevención de riesgos laborales en el ámbito estatal.

La Comisión estará integrado 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.

Supervisar y coordinará a la parte social en el Comité 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 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/as.

Paralizar el trabajo cuando se aprecie riesgo inminente para la salud y seguridad de los trabajadores/as 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/as.

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

Assumen 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/a y a un Secretario/a, 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/a tendrá la representación legal de esta Comisión Delegados Intercentros y el Secretario/a será el encargado de levantar acta de las reuniones, así como de custodiar la documentación de esta Comisión Delegados Intercentros.

#### Artículo 67. *Comité 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 denominado Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Fundación Diagrama.

Se constituye como un órgano específico que asume todas las competencias y facultades de consulta y participación reconocidas en los artículos 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al Comités 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/as 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 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 de Seguridad y Salud.

Composición: Esta comisión estará compuesta por 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la parte de la Fundación, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Ámbito de Actuación: Los miembros del Comité de Seguridad y Salud 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 la Fundación Diagrama afectados por este convenio colectivo y que expresamente reconoce la citada Ley a los Delegados de Prevención.

Funciones: Por el presente convenio se establecen las siguientes funciones para el Comité 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 cuando se aprecie riesgo para la salud de la madre o del hijo futuro en caso de embarazo.

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 de Seguridad y Salud Laboral estará facultado para:

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

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

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

Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Funcionamiento:

1) La constitución del Comité de Seguridad y Salud laboral se hará dentro de los 30 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/a y el secretario/a, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de éstas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Este comité se reunirá trimestralmente (artículo 38.3 LPRL) o a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores, previa comunicación a la otra parte.

2) Los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud Laboral se adoptarán 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 los hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión del Comité más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

3) Se señala como domicilio del Comité de Seguridad y Salud Laboral inicialmente los locales de la oficina principal de la Fundación en Madrid (c/ Cáceres, 55). La organización que aporta el domicilio del Comité será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de la recepción.

4) Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral dispondrán del tiempo necesario para la asistencia a y preparación de todas las reuniones que se les convoque, siendo este tiempo computado dentro de la jornada laboral y como tiempo trabajado.

5) 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 de Seguridad y Salud de Fundación Diagrama estarán sometidos a lo dispuesto en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores/as 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 68. *Enfermedades Profesionales.*

El Comité 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 fuesen puestos de manifiesto.

#### Artículo 69. *Obligaciones del trabajador/ a 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 a 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/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrán la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores/as, como falta leve, grave o muy grave, en base a la repercusión de la falta de cumplimiento de la obligación, reguladas en el Capítulo Faltas del presente Convenio Colectivo.

## TÍTULO VII

**Jornada, vacaciones y calendario laboral**

## CAPÍTULO I

**Jornada**Artículo 70. *Jornada de Trabajo.*

La Jornada Ordinaria de trabajo será a partir del 1 de enero de 2005 de 37 horas y 30 minutos semanales que, a efecto de su realización podrán compensarse en periodo de computo anual. Con carácter general la distribución de la jornada diaria será de 7,5 horas. La jornada ordinaria anual máxima de trabajo descontada vacaciones, y fiestas oficiales se establece en 1.690 horas.

Durante el año 2004 se implantará de forma progresiva en todos los lugares de trabajo la jornada ordinaria de 37 horas y 30 minutos semanales

De mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as y, en casos excepcionales y justificadamente en un centro de trabajo, se podrá ampliar el periodo de implantación de la jornada ordinaria de trabajo en un plazo máximo de 6 meses.

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, respetando el mínimo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 71. *Distribución Horaria.1*

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 5 horas semanales. Para aquellos trabajadores y trabajadoras, 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 3 horas semanales.

Artículo 72. *Horas Complementarias.*

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

Artículo 73. *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. Todo ello siempre de forma valorada y determinada por la dirección del centro de trabajo y, de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as.

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

Artículo 74. *Descanso Semanal.*

Los trabajadores/as 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/as, 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 Estatuto de los Trabajadores, si así lo pactaran de mutuo acuerdo entre la Fundación y los representantes legales de los trabajadores/as y trabajadoras.

Los trabajadores/as susceptibles de trabajar en Fin de Semana serían los siguientes:

Los trabajadores/as que en función de su turno rotativo les corresponde trabajar en turno de Fin de Semana.

Los trabajadores/as que por circunstancias de su trabajo trabajen esporádicamente en Fin de Semana.

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

Artículo 75. *Trabajo a Turnos.*

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

En caso de que existan turnos rotativos, el trabajador podrá modificar el orden de sus turnos de trabajo, si lo permuta con otro trabajador y previa solicitud motivada y por escrito, y asentimiento por parte de la dirección del centro. En caso de negativa se motivará la denegación por escrito.

Artículo 76. *Trabajo en Festivos.*

Todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 0.00 horas y las 24.00 horas de días festivos estipulados por la Autoridad Laboral como no laborables, será compensado con días de permiso, ajustándose esta compensación al calendario laboral del centro de trabajo.

La compensación será de turno por turno cuando se trabaje en día laborable.

Excepcionalmente, cuando el día festivo caiga en sábado y el trabajador realice dos turnos, se compensará con dos turnos de descanso.

Prevalecerá el disfrute de los días sobre su pago. Atendiendo a las necesidades del servicio, se disfrutarán de mutuo acuerdo. En caso de conflicto, éste se resolverá en la Comisión Paritaria.

## CAPÍTULO II

**Vacaciones y calendario laboral**Artículo 77. *Vacaciones.*

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

La distribución de los periodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la dirección del centro y la representación de los trabajadores/as, teniendo en cuenta la naturaleza específica de los centros y la correcta atención a los menores y/o usuarios.

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

Si el periodo de permiso por maternidad coincide con el periodo de vacaciones, éstas se disfrutarán inmediatamente después del alta.

Caso exista coincidencia de disfrute de vacaciones con baja por Incapacidad Temporal [IT], producida antes del comienzo de las vacaciones, debida a enfermedad profesional, accidente de trabajo e ingreso hospitalario, las vacaciones se disfrutarán tras el alta.

En ambos casos, el disfrute de las vacaciones será en el año natural en curso hasta como máximo el 31 de Enero del siguiente año.

Artículo 78. *Calendario Laboral*

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

Días laborables y festivos.

Descanso semanal.

Turnos de trabajo, en su caso.

Vacaciones.

La Fundación consultará con los representantes de los trabajadores/as previamente a la elaboración y modificación del calendario.

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

## CAPÍTULO III

**Subcomisión paritaria de horarios y turnos**Artículo 79. *Sub-comisión paritaria de horarios y turnos.*

Debido a la diversidad de situaciones actualmente existentes, que impiden la concreción de una regla común, se establece la creación de una sub-comisión paritaria específica de Horario y Turnos.

Las partes del presente convenio, y dentro de la vigencia del mismo, se comprometen a constituir una comisión integrada por miembros de ambas representaciones, para que analice, estudie, y en su caso, acuerde, la homogeneización de horarios y turnos en centros de similares características. Los resultados de la sub-comisión se someterán a la aprobación de la Comisión Paritaria que será a la que corresponda la aprobación en su caso.

Dicha SubComisión de Horarios y Turnos contará con tres miembros por la parte social y tres por la parte fundacional, y comenzará sus trabajos a partir de 1 de Octubre de 2004.

Mientras no se acuerde en la Sub-Comisión de Horarios y Turnos una nueva regulación, se usarán los actuales criterios y procedimientos de aplicación que se siguen habitualmente en cada centro de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente. Los representantes legales de los trabajadores/as serán consultados y participarán en la modificación de estos criterios y procedimientos, previa formulación justificada y motivada por la Fundación.

## TÍTULO VIII

**Condiciones económicas**

## CAPÍTULO I

**Condiciones económicas generales**Artículo 80. *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 81. *Estructura Salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores/as comprendido en este convenio estará constituido por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Complementos Salariales.
- Complementos No Salariales.
- Pagas Extraordinarias.

Artículo 82. *Salario Base.*

Es la parte de las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras, 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 uno al cuatro, se precisan en el Anexo II para el año 2004.

En el caso de las categorías del Grupo Profesional 0 (0a y 0b), la cuantía de su salario base será el mismo que las del Grupo Profesional 1.

Artículo 83. *Complementos Salariales.*

Se establecen los complementos salariales siguientes:

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

B) Complemento de Residencia o Específico Territorial: Este complemento no consolidable y de cuantía variable es un complemento específico que mejora la aportación del salario, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, en función de las circunstancias excepcionales del lugar donde se desarrolla el puesto de trabajo. En concreto, este complemento sólo podrá ser de aplicación para puestos de trabajo en centros judiciales de menores sitios en las Islas Baleares, Islas Canarias, Ciudad de Melilla y Ciudad de Ceuta. Dejando de percibirse cuando finalice la especial circunstancia que lo origina.

C) Complemento Específico de Retribución del Dominio y Perfeccionamiento de las Competencias propias de la Categoría Profesional y Área Funcional: Este complemento de carácter personal y consolidable, retribuye el dominio y perfeccionamiento de las Competencias propias de la Categoría Profesional y Área Funcional. Se percibirá por los trabajadores/as de la Fundación Diagrama, según Anexo II, con efectos desde la publicación en BOE del presente convenio.

Los trabajadores/as de las categorías profesionales de Educadores, ATE y Orientadores Laborales, 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. La extensión del presente complemento a la totalidad de trabajadores/as de las citadas categorías se condicionará a la valoración el 31 de Diciembre de 2006 de las siguientes causas: conversión de contratos temporales en fijos, apertura de nuevos centros y número de trabajadores/as afectados.

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

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

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

G) Plus de Calidad o Cantidad de Trabajo: Complemento no consolidable de libre disposición por la Dirección de la Fundación, de cuantía variable y carácter temporal y definido. Que se determina en función del esfuerzo personal del trabajador. Una vez que desaparezca el especial motivo que lo origina, este plus a su vez también desaparece. Su cuantía y condicionantes de aplicación serán conocidos por los representantes de los trabajadores/as vía comisión paritaria.

H) Complemento de Ajuste hacia la unificación salarial: Este complemento de carácter temporal, transitorio, y de cuantía variable permitirá ajustar progresivamente la retribución bruta mensual de cada categoría profesional al salario bruto mensual definitivo por convenio. Es un complemento salarial para trabajadores/as que estén en su segundo periodo de trabajo en la fundación. Este complemento tiene una naturaleza transitoria aplicable a los trabajadores/as que estén trabajando en la fundación antes de la entrada en vigor del presente convenio, y mientras se procede a la Unificación y Homogeneización Salarial. La cuantía de este complemento se expone en el Anexo II.

Artículo 84. *Complementos No Salariales.*

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

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

Artículo 85. *Pagas Extraordinarias.*

Por el presente convenio colectivo se pasa de un sistema de pagas extraordinarias prorrateadas a uno de pagas extraordinarias no prorrateadas.

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.

Cada paga extraordinaria se calculará a partir de los porcentajes sobre salario base del grupo profesional establecidos a continuación, con la siguiente progresión:

Para el año 2004, la cuantía de cada paga extraordinaria se establece en el 22% (veintidós por ciento) del salario base correspondiente a su grupo profesional para ese año. Las pagas extraordinarias para el 2004 serán las establecidas en el Anexo II.

Para el año 2005, la cuantía de cada paga extraordinaria se establece en el 50% (cincuenta por ciento) del salario base correspondiente a su grupo profesional para ese año.

Para el año 2006, la cuantía de cada paga extraordinaria se establece en el 100% (cien por cien) del salario base correspondiente a su grupo profesional para ese año.

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

En tanto se alcance el 100% de las Pagas Extraordinarias en 2006, el prorrateo de las pagas extras que se venían cobrando se llamará «Plus de Pagas Extras». A la finalización de la progresividad, estas pagas extras se añadirán al complemento de categoría profesional.

#### Artículo 86. *Pago del Salario.*

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los 7 primeros días del mes siguiente. Será abonado por transferencia bancaria, u otra modalidad, previo acuerdo con los trabajadores y trabajadoras. El interés por mora en el pago del salario será el 10% de lo adeudado.

#### Artículo 87. *Tablas Salariales.*

Las tablas salariales para el año 2004 son las adjuntas en el Anexo II, y surgen de aplicar el IPC previsto por el Gobierno a las tablas salariales vigentes en 2003, más las pagas extraordinarias para 2004 indicadas en el artículo 85. En los años sucesivos de vigencia o prórroga, en su caso, de este convenio colectivo, las tablas de retribuciones serán las resultantes de las revisiones salariales y de la aplicación anual de lo pactado en los artículos siguientes en relación al mantenimiento del poder adquisitivo, cláusula de revisión salarial, unificación de escalas salariales por categorías profesionales y los porcentajes de pagas extraordinarias que correspondan.

#### Artículo 88. *Cláusula de Revisión Salarial.*

Si a 31 de diciembre de cada año el Índice de Precios al Consumo (IPC) real superase al IPC previsto oficialmente para el mismo año, se pagará a los trabajadores/as la diferencia entre ambos. El incremento retributivo tendrá efectos desde el 01 de enero del año correspondiente, abonándose los atrasos en la nómina de febrero del año siguiente y regularizándose en las tablas de retribuciones para su consolidación.

Antes del 1 de febrero de cada año natural de vigencia del presente convenio se pactará la revisión de las retribuciones convenidas en el presente capítulo y anexos, tomando como referencia las establecidas para el año anterior, aumentándolas en un porcentaje igual a las previsiones oficiales de incremento de precios al consumo (IPC). La revisión se publicará salarial en el BOE.

A los efectos previstos en el presente artículo, el competente para la negociación y acuerdo con la representación de la Fundación Diagrama será el Comité Intercentros.

#### Artículo 89. *Unificación Salarial por Categorías.*

En cumplimiento del punto 5.º del Acuerdo de Reestructuración Salarial de 17 de Julio de 2003, la unificación de los salarios por categorías profesionales se realizará como sigue:

A la entrada en vigor del convenio y con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2004, los trabajadores/as que tengan una escala salarial de «primer año» pasarán a la escala salarial de segundo año, y los trabajadores/as que tengan la escala salarial de «segundo año» pasarán a la de «tercer año».

A 1 de Enero de 2005 todos los trabajadores/as pasaran a estar como «tercer año», de modo que queda una única escala salarial que es la anteriormente denominada como «tercer año». Las nuevas contrataciones a partir del 2005 se harán con salario de «tercer año».

#### Artículo 90. *Sueldo Convenio.*

Los salarios a percibir con carácter anual se distribuirán en los conceptos y pagas determinados en el presente convenio. Estos Sueldos tienen el carácter de mínimos garantizados para las diferentes categorías profesionales, respetándose estrictamente «ad personam» las retribuciones superiores que los trabajadores/as perciben en la actualidad, pudiendo ser éstas absorbibles.

En caso de contratos formativos, el trabajador recibirá como mínimo el 100% de la retribución bruta correspondiente para un trabajador de la misma categoría profesional, no pudiendo ser en ningún caso inferior al Salario Mínimo Interprofesional. En el caso de que se produjese la extensión del complemento específico a la totalidad de los trabajadores/as de las categorías de educadores, ATEs e insertores labores, o diferente deno-

minación según comunidad autónoma, según artículo 83 de este convenio, el porcentaje pasará a ser del 80% de la totalidad de las retribuciones brutas de la categoría profesional correspondiente.

#### Artículo 91. *Horas Extraordinarias.*

No se realizarán horas extraordinarias. En caso de que excepcionalmente la jornada laboral se alargue en fracciones superiores a 20 minutos, se compensará por tiempo equivalente, pudiendo ser acumulado a lo largo del año.

#### Artículo 92. *Bajas Laborales.*

Los trabajadores/as tendrán derecho, por enfermedad común o accidente no laboral, a cobrar desde el 4.º al 21.º día de la baja el 75% de la base de regulación del mes anterior a su baja.

En caso de enfermedad profesional, accidente laboral, o ingreso hospitalario, los trabajadores/as tendrán derecho a cobrar, a partir del día siguiente a la baja, el 100% de su base de regulación correspondiente al mes anterior a su baja.

## CAPÍTULO II

### Gastos y otros

#### Artículo 93. *Gastos.*

La Fundación abonará a sus trabajadores/as 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 para manutención y alojamiento:

Desayuno: 3 Euros.

Comida o Cena: 10 Euros.

Media Dieta: 13 Euros.

Dieta completa sin pernoctar: 26 Euros.

Dieta completa pernoctando: 70 euros.

#### Artículo 94. *Utilización de Vehículo.*

Todo/a trabajador/a 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 (previo consentimiento del trabajador/a).

El trabajador/a que en el ejercicio de sus funciones deba desplazarse esporádicamente con su propio vehículo, percibirá 0.15 Euros/Km. El trabajador/a deberá justificar indicando el recorrido realizado.

Para que se proceda al abono de dicha cantidad será necesario que la Fundación haya encomendado el desplazamiento con medios propios.

Si el desplazamiento se produce transportando en ese coche propio a otros trabajadores/as, la cantidad correspondiente al kilometraje se abonará únicamente al que aporte el vehículo.

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

El conductor será el único responsable de las infracciones cometidas. Las averías o daños ocasionadas por utilización de vehículo propio en el ejercicio de sus funciones, se abonarán siempre previa justificación de factura.

Para gestión concreta de desplazamientos, alojamientos y otros, se estará a lo dispuesto en las instrucciones operativas de Administración

## TÍTULO IX

### Licencias, excedencias y jubilación

#### CAPÍTULO I

##### Licencias

#### Artículo 95. *Principio Básico Sobre las Licencias.*

Todas las licencias suponen derecho a reserva de puesto de trabajo. Podrán ser de tipo retribuido o no retribuido.

**Artículo 96. Licencias Retribuidas.**

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

a) En caso de matrimonio, quince días naturales. A efectos de este convenio, 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) Nacimiento o adopción de hijo, licencia de tres días laborables. Igualmente, licencia de tres días laborables, por accidente, hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho. 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 o la trabajadora, y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del centro de trabajo.

c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

g) Por el tiempo necesario para atención médica del trabajador o trabajadora e hijos. La licencia se dará cuando la situación exija acudir en el horario de trabajo, y debiéndose justificar.

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

i) Días de Asuntos propios: Dos días naturales de asuntos propios al año, que se solicitarán a la dirección del centro de trabajo por escrito, con al menos 3 días de antelación para conceder su disfrute. El periodo de disfrute de los días de asuntos propios será dentro del año natural. En ningún caso el número de trabajadores/as que esté simultáneamente disfrutando los días de asuntos propios deberá afectar al desarrollo normal de la actividad del centro de trabajo.

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

3. Las licencias de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral independientemente de los turnos de trabajo que le correspondan realizar esos días.

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

**Artículo 97. Licencias No Retribuidas.**

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

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

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

3. Se podrán solicitar licencias no retribuidas de una duración mínima de un mes y máxima de tres meses para asuntos propios. Con la salvedad de la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional en el que la duración máxima será de tres meses. 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.

4. Siguiendo lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores/as, el personal que por razones de guarda tenga a su cuidado algún menor de seis años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, así como de la atención de hijos con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial, de hasta 16 años, y que en los anteriores supuestos no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria. Si dos o más trabajadores/as de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

**Artículo 98. Licencias para trabajadoras embarazadas, y Lactancia.**

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora y media en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de cuarenta y cinco minutos cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. 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 terminación de la misma. Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de la lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercitada por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la Fundación.

**Artículo 99. Maternidad.**

La 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 Seguridad Social.

Las trabajadoras, por alumbramiento tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo-maternidad percibirán el 100% de su base reguladora.

**Artículo 100. Adopción y Acogimiento.**

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes. En caso de que la madre, padre o persona encargada de la guarda legal trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por periodos ininterrumpidos.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de adopción/ acogimiento percibirán el 100% de su base reguladora.

**CAPÍTULO II****Excedencias****Artículo 101. 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/as, y demás disposiciones como

la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, así como lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

#### Artículo 102. *Excedencias Voluntarias.*

La excedencia voluntaria podrá ser:

1. Excedencia 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. La solicitud de esta excedencia es voluntaria, siendo sus efectos los de una excedencia forzosa y computando a efectos de antigüedad.

2. Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año, ni superior a cinco. La reserva del puesto de trabajo, en este caso, será a un puesto de su mismo grupo profesional.

En cualquiera de los casos la excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y, en el segundo 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 del centro en el plazo de cinco días naturales. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un suplente.

El trabajador o trabajadora acogido al segundo 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 103. *Excedencias Forzosas.*

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

- Por designación o elección para un cargo público.
- El trabajador o trabajadora 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.
- Cualquier otra que legalmente se establezca.

#### Artículo 104. *Excedencia Especial por Maternidad.*

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 105. *Reincorporación por Fin de Excedencia.*

Como norma común a todas las situaciones de excedencias voluntarias contempladas, si el trabajador/a desea incorporarse a la Fundación tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 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, pudiendo reincorporarle previo des-

cuento de los días transcurridos; si el último día del anterior plazo, el trabajador no hubiera manifestado su disposición a la reincorporación, éste perderá su derecho a la misma.

El trabajador no perderá su derecho a la reincorporación por un retraso en el cumplimiento del plazo de preaviso. En caso de que se produzca dicho retraso, la Fundación podrá contar con 30 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, el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora 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.

### CAPÍTULO III

#### Jubilación

#### Artículo 106. *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 categoría laboral, completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada.

<http://fete.ugt.org/castyleon/>

### TÍTULO X

#### Mejoras sociales y seguros

#### Artículo 107. *Mejoras Sociales: Seguro de Responsabilidad Civil.*

Todos los trabajadores/as 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 y trabajadoras 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 108. *Mejoras Sociales: Plus por Matrimonio o Registro de Pareja de Hecho.*

Los trabajadores/as 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.

## TÍTULO XI

**Mecanismo de participación, representaciones sindicales:  
Representación unitaria y secciones sindicales**

## CAPÍTULO I

**Mecanismo de participación de los trabajadores/as**

Artículo 109. *Mecanismos de participación de los trabajadores/as.*

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/as afectados podrán dirigirse en primera instancia a la representación sindical del centro de trabajo o los representantes de la Fundación y, en segunda instancia o, 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.

Artículo 110. *Asambleas.*

Las asambleas de trabajadores/as sólo podrán ser convocadas por los representantes unitarios o un número de trabajadores/as no inferior al 25% de la plantilla. Podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 48 horas, previa comunicación a la Fundación. El lugar de reunión será, preferentemente, el centro de trabajo u otro, lo más próximo posible, facilitado por la Fundación y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Fundación.

Artículo 111. *Procedimientos de sugerencias, quejas y reclamaciones, por parte de los trabajadores/as.*

En el supuesto de que se desee presentar una sugerencia o interponer una queja o reclamación, los trabajadores y trabajadoras seguirán el procedimiento regulado en el presente Convenio Colectivo.

Procedimiento ante sugerencias: El trabajador/a que desee realizar una sugerencia para mejorar el funcionamiento del centro de trabajo o la calidad de los procesos, podrá realizarla de viva voz ante el director del centro o entregarla por escrito vía buzón de sugerencias del centro o en propia mano al director. El director del centro de trabajo se obliga a tener en consideración las sugerencias recibidas para mejorar la Calidad en el centro de trabajo.

Procedimiento ante quejas y reclamaciones: En el supuesto de que un trabajador / a desee interponer una queja o reclamación que atañe a su centro de trabajo, presentará su queja o reclamación por escrito duplicado (siendo una copia para el centro y otra debidamente sellada y datada, como objeto de recepción del mismo, para el trabajador), en modelo formalizado al efecto, dirigido al personal directivo del centro de trabajo.

El escrito deberá incluir en todo caso: datos personales, fecha, hechos (antecedentes y descripción del caso), solución propuesta o demanda.

Notificada la queja o reclamación, el plazo de resolución será de siete días naturales desde la recepción de la misma, en cuyo plazo el director del centro procederá a efectuar todas las gestiones precisas para dar respuesta en tiempo y forma.

En caso de que la interposición de la queja o reclamación tenga por objeto a la dirección del centro de trabajo, el trabajador/a comunicará ésta a los delegados unitarios de representación de los trabajadores/as y/o representantes sindicales. La representación de los trabajadores/as se pondrá en contacto con el director del centro de trabajo para que ambas partes puedan dar respuesta a la queja/sugerencia o reclamación en igual plazo (siete días naturales). Este procedimiento es obligatorio en la posible interposición de cualquier recurso ante instancias territoriales o superiores de Diagrama.

Si la respuesta manifestada en el anterior supuesto no fuese suficiente o se estimase necesidad por el trabajador/a de resolución por instancia o competencia superior, el trabajador/a o la representación unitaria o sindical, previo consentimiento del trabajador/a, se dirigirá a la dirección territorial o en su defecto a la dirección de recursos humanos, de modo personal, por escrito y duplicado, en modelo formalizado y con los contenidos que le son propios. Esta notificación se realizará mediante sobre cerrado de entrega al administrativo del centro, el cual facilitará un recibo datado y sellado y facilitará la notificación al superior al efecto mediante correo certificado con acuse de recibo. El plazo de resolución será de catorce días naturales desde la presentación/recepción de la queja o reclamación por la instancia superior.

La presentación de sugerencias o la interposición de quejas y reclamaciones ni suspende los plazos ni inhibe la tramitación de procedimientos sancionadores por faltas graves o muy graves.

En caso de que la queja o reclamación se encamine a la apertura de procedimiento sancionador dada la tipología de faltas y sanciones descritos en el presente Convenio Colectivo, el procedimiento será el mismo que para el resto de quejas o sugerencias, pero el plazo de resolución será de cinco días naturales desde la presentación de la misma.

## CAPÍTULO II

**Representación unitaria de los trabajadores/as**

Artículo 112. *Derechos y responsabilidades de la representación unitaria.*

Los Comités de Empresa, los delegados y 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 la Fundación Diagrama, en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la 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 y/o delegados de Comité de Empresa designados para la negociación del convenio dispondrán durante el periodo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos acordados, que son exclusivamente los que precisen para sus reuniones con justificación de éstas con Acta presencial levantada de las sesiones. Para la utilización de éste derecho preavisarán con una antelación de una semana a su jefe inmediato superior indicando día/ hora/ lugar/ razón.

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 y trabajadoras. 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/a podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social. Todo trabajador /a 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 113. *Derechos Sindicales.*

Por el presente convenio colectivo, y sin perjuicio de su remuneración, se pacta la acumulación de crédito horario.

La acumulación se podrá realizar para miembros de Representación Unitaria de centros (delegados de personal o miembros de Comité de Empresa) sólo dentro del propio centro de trabajo.

Los miembros de Comité Intercentros podrán acumular su crédito horario entre sí y con la representación unitaria del centro del que formen parte.

Los delegados de Secciones Sindicales podrán acumular su crédito horario con otros delegados sindicales u otros miembros de su representación unitaria de su centro de trabajo que representen a su propio sindicato.

Se comunicará esta acumulación con 20 días de antelación mediante escrito en el que conste el consentimiento expreso del representante que cede las horas.

La acumulación de horas en un mismo representante sindical que sobrepase un 25% de la jornada en computo mensual deberá tener una duración mínima de un año.

Transcurrido 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 un año.

En ausencia de escrito con renovación del consentimiento de cesión de horas se entenderá que la acumulación no se prorroga.

**Artículo 114. Crédito Horario.**

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

Miembros de Comité Intercentros y Delegados Sindicales: 3 jornadas mensuales para el ejercicio de su cargo. Este crédito podrá acumularse al que pudieran tener los miembros de una representación unitaria.

**Artículo 115. Medios y Facilidades.**

La Fundación facilitará a la representación unitaria de los trabajadores/as de 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 éstos 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 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 reglamentadas en el presente convenio, el espacio físico y los medios técnicos y de comunicación disponibles para el correcto desempeño de sus funciones.

**Artículo 116. Interlocución con Representación Unitaria y Sindical.**

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

La interlocución entre representaciones unitarias de ámbito local con la Dirección/Área de Recursos Humanos se realizará siempre a través del Comité Intercentros.

**CAPÍTULO III**

**Secciones sindicales**

**Artículo 117. 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.

**Artículo 118. Secciones de Delegados Sindicales.**

Las Secciones Sindicales son los órganos representativos de los trabajadores/as 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/as de la fundación, 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 de Comité de Empresa, tendrán derecho a ser representados por delegados sindicales de acuerdo a la siguiente escala:

De 250 a 750 : 1.

De 751 a 2.000: 2.

De 2.001 a 5.000: 3.

De 5.001 en adelante: 4.

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

**Artículo 119. 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/as, 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 120. Cuota Sindical.**

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a los sindicatos, la Fundación descontará de la nómina mensual de los trabajadores/as 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 L.O.L.S.

**Artículo 121. 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 encargado del Servicio de Nuevas Tecnologías.

La utilización indebida como puede ser el envío masivo de correo de forma injustificada así como la cesión del uso de esta dirección a otra organización no autorizada, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la Fundación tenga constancia de ello, y en su caso, la aplicación del régimen disciplinario.

**CAPÍTULO IV**

**Comité Intercentros**

**Artículo 122. Comité Intercentros.**

Con el fin de establecer cauces estables y permanentes de comunicación y negociación con la dirección o representación de la Fundación Diagrama se pacta la creación y funcionamiento de un Comité Intercentros. Dicho Comité es el máximo órgano de representación de los trabajadores/as 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/as de los centros de trabajo de la Fundación que existan en la actualidad y, será el único con legitimación para cualquier trámite con la negociación colectiva.

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

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 en 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 las partes de los trabajadores/as y la Fundación.

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

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

Los miembros del Comité Intercentro elegirán a un Presidente /a y aun Secretario/ a, 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 /a tendrá la representación legal del Comité Intercentros y el Secretario/a 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 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.

#### Artículo 123. *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 Internet 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.

La utilización indebida como puede ser el envío masivo de correo de forma injustificada así como la cesión del uso de esta dirección, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la Fundación tenga constancia de ello, y en su caso, la aplicación del régimen disciplinario.

## TÍTULO XII

### Régimen disciplinario

#### CAPÍTULO I

##### Faltas

#### Artículo 124. *Régimen Disciplinario y Graduación de Faltas.*

Los trabajadores/as 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 125. *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. No comunicar la falta de un día al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.

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 con antelación la razón de 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.

9. Fumar fuera de los espacios y tiempos señalados al efecto, salvo cuando se fume junto a personas especialmente sensibles que será considerada falta grave.

#### Artículo 126. *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. Permitir que fumen mayores de dieciseis años dentro del centro fuera de los espacios y tiempos señalados, atendiendo siempre a la legislación autonómica al efecto.

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

#### Artículo 127. *Faltas Muy Graves.*

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. La aceptación de sobornos económicos o en especie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

20. Proporcionar labores de tabaco a menores de dieciseis años, y permitir que fumen dentro del centro en todo tiempo y espacio, atendiendo siempre a la legislación autonómica al efecto.

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

## CAPÍTULO II

### Sanciones

#### Artículo 128. Sanciones.

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

1. Por falta leve:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

2. Por falta grave:

Amonestación por escrito.

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

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

3. Por falta muy grave:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de quince hasta sesenta días.

Despido.

#### Artículo 129. 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 pertenece el afectado únicamente las faltas graves y muy graves.

En todo caso, el trabajador o trabajadora afectado 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 5 días naturales; plazo máximo de resolución o contestación por la Fundación será de otros 5 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 130. 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 5 días naturales, debiendo la Fundación dar respuesta a este pliego de descargo en un plazo máximo de otros 5 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 5 días naturales el plazo en que la sección sindical puede manifestar lo que considere pertinente, y cinco 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.

Caso 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/as.

Mediante medida cautelar, y solamente cuando la falta a considerar pudiera ser grave o 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 cinco días naturales estando el trabajador a disposición de la fundación durante esos días.

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.

#### Disposición adicional primera. Derecho Supletorio.

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores/as, Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales del ordenamiento laboral, así como disposiciones legislativas de aplicación a los programas, convenios y proyectos suscritos por la Fundación.

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 transitoria primera. Reuniones de coordinación educativa mensual.

Con independencia de lo acordado en el artículo relativo a jornada anual, durante un periodo transitorio se podrán producir reuniones de coordinación educativa de periodicidad mensual de un máximo de dos horas y treinta minutos cada una. Estas reuniones se convocarán justificadamente por la dirección del centro de trabajo con la antelación sufi-

ciente, siendo obligatoria la asistencia de los convocados, y entendiéndose el tiempo dedicado como tiempo ordinario de trabajo.

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición final primera. *Subrogación de obligaciones de Asociación Diagrama.*

En cuanto subsista, la Fundación se subroga en todas las obligaciones que la Asociación Diagrama tuviera contraída con los trabajadores/as.

Disposición final segunda. *Subrogación y Sucesión de Empresas.*

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contencioso, ambas partes acuerdan remitirse al Estatuto de los Trabajadores/as en lo relativo a «Sucesión de Empresa», así como demás legislación vigente.

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

Disposición final tercera.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen en el plazo de tres meses a partir de su publicación en el BOE, a hacer las gestiones previas necesarias para posibilitar la negociación de un convenio general para el sector por las organizaciones legitimadas para ello.

Disposición derogatoria primera.

A la entrada en vigor del presente convenio queda derogada la totalidad de las cláusulas de cualesquiera convenio vigente y aplicable a Fundación Diagrama hasta la fecha.

## ANEXO I

### Categorías profesionales por áreas funcionales

Categorías profesionales:

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

Las categorías profesionales especificadas a continuación tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la Fundación de tener provistas todas ellas.

Área funcional Personal Docente-Sanitario o de Atención Directa a usuarios:

Psicólogo/a: Forma parte del Equipo Técnico del Centro o Programa. Pertenecen a esta categoría profesional aquellos trabajadores/as que están en posesión del título de Licenciado/a en Psicología y hayan sido expresamente contratados para el ejercicio de su profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados. Se encargará de atender a la salud biopsicosocial del usuario, elaborando los informes correspondientes.

Médico/a. Psiquiatra: Forma parte del Equipo Técnico del Centro o Programa. Se distingue entre médico y médico-psiquiatra.

Pertenecen a la categoría laboral de médico/a aquellos trabajadores/as que están en posesión del título de Licenciado en Medicina y hayan sido contratados para el ejercicio de su profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados. Por tanto será la persona a quien corresponde (debidamente integrado en el equipo técnico del Centro) atender la salud de los menores a través del ejercicio de la Medicina.

Pertenecen a la categoría laboral de Médico-Psiquiatra aquellos trabajadores/as que están en posesión del título de Licenciado en Medicina, especialidad Psiquiatría, y hayan sido contratados para el ejercicio de su profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados.

Pedagogo/a: Forma parte del Equipo Técnico del Centro o Programa. Pertenecen a esta categoría profesional aquellos trabajadores/as que están en posesión del título de Licenciado en Pedagogía, y hayan sido expresamente

contratados para el ejercicio de su profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados. Colaborará en el proyecto educativo del centro, apoyará al maestro en adaptaciones curriculares, elaborará unidades didácticas, realizará un apoyo docente, u otros.

Maestro/a de Primaria: Forma parte del Equipo Técnico del Centro o Programa. Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores/as que están en posesión del título correspondiente (Diplomatura Universitaria) y hayan sido contratados 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.

Profesor/a de Secundaria: Forma parte del Equipo Técnico del Centro o Programa. Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores/as que están en posesión del título correspondiente (Licenciatura Universitaria y Curso de Adaptación Pedagógica) y hayan sido contratados 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.

Trabajador/a Social: Forma parte del Equipo Técnico del Centro o Programa. Pertenecen a esta categoría laboral aquellos trabajadores/as que están en posesión del título correspondiente y hayan sido contratados expresamente para el ejercicio de su profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados. El/la Trabajador/a Social es la persona encargada de las relaciones con el medio social y familiar del usuario, valorando dicha situación. Ejerce las siguientes funciones: fomentar las medidas de reinserción orientadas a normalizar las condiciones de vida de los usuarios, coordinación con familia, equipo técnico y profesionales que atienden al usuario, y todas aquellas funciones propias de su especialidad; de la misma manera es el /la encargado/a de realizar informes valorativos de la evolución del usuario, realizará la intervención socio familiar, estudio, valoración, diagnóstico, tratamiento y seguimiento de casos y adaptación de recursos apropiados.

Educador/a: Es la persona que interviene, de forma directa pedagógica y educativamente con los usuarios. Son funciones del educador/a, participar con los técnicos, bajo la dirección del director/a correspondiente, en el estudio y elaboración del plan de intervención de cada sujeto o grupo y, específicamente, poner en práctica dicho plan, dentro del proyecto educativo del centro o programa. Por este motivo el educador utiliza una serie de estrategias tanto intelectuales como manuales, así como también su propio comportamiento y ejemplo.

Entre otras sus funciones son: observar, controlar, informar y dar respuesta al grupo ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo durante el horario de trabajo. Recibirá información cotidiana de lo acaecido en el grupo, del mismo modo, informará de cuanto fuese relevante.

El puesto de educador requiere la titulación o habilitación profesional adecuada.

ATE: Es el trabajador/a que realizando las mismas funciones que el educador no posee la titulación o habilitación requerida. En caso de que el ATE consiga dicha titulación o habilitación, se reclasificará a la categoría de educador.

Diplomado/a universitario en Enfermería DUE-ATS: Pertenecen a esta categoría profesional aquellos trabajadores/as que están en posesión del título de ATS. Diplomado Universitario en Enfermería y hayan sido contratados expresamente para el ejercicio de una profesión con el fin de desempeñar las funciones propias de los estudios realizados y/o profesión.

Técnico/a en Orientación Sociolaboral: Es el trabajador/a que con la titulación académica necesaria, que será en todo caso como mínimo la de Diplomado Universitario, 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.

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 juvenil que faculte a la persona para poder realizar estas funciones.

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 eva-

luación. Igualmente se encargara del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos.

**Auxiliar de Clínica:** Pertenecen a esta categoría aquellos trabajadores/as con una titulación técnica de Auxiliar en Clínica, cuya funciones sean complementarias a las de ATS-DUE, bajo su supervisión o del médico o psiquiatra del centro de trabajo.

#### Área funcional Personal de Administración:

**Técnico/a de Departamento, Oficina o Servicio de Apoyo** Es el trabajador/a que desempeña funciones técnicas de tipo administrativo en un departamento, oficina o servicio de apoyo. Se distingue entre Técnico de Primera, Técnico de Segunda, y Técnico de Tercera y Cuarta Categoría, según la titulación adecuada necesaria que se requiera para desempeñar eficazmente las tareas del puesto. En este sentido, se considera:

**Técnico 1.ª Primera:** Si la titulación requerida para el puesto técnico-administrativo es una Licenciatura Universitaria.

**Técnico 2.ª Segunda:** Si la titulación requerida para el puesto técnico-administrativo de trabajo es una Diplomatura Universitaria, o Enseñanza Técnico Profesional III.

**Técnico 3.ª Tercera:** Si la titulación requerida para el puesto técnico-administrativo es de Bachillerato, o Enseñanza Técnico Profesional II.

**Técnico 4.ª Cuarta:** Si la titulación requerida para el puesto técnico-administrativo es ESO o equivalente (antigua EGB o certificado de escolaridad), o Enseñanza Técnico Profesional I.

Como categoría profesional en el contrato se podrá incluir la denominación «Técnico (1.ª, 2.ª, 3.ª, 4.ª)» más el nombre del puesto técnico concreto que desempeña.

**Abogado/a Jurista:** Es el trabajador/a que —teniendo el título de Licenciado en Derecho— 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 jurídica 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.].

**Periodista:** Es el trabajador/a que —teniendo el título de Licenciado en Periodismo o titulación afín—, desempeña funciones acordes al título poseído, propias del ejercicio del puesto de periodista o comunicador.

**Investigador/a:** Es el trabajador/a que —poseyendo un título universitario y una experiencia 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 trabajador/a que —teniendo el título de Licenciado en Sociología o titulación afín— desempeña funciones acordes al título poseído, propias del ejercicio de su puesto de trabajo.

**Licenciado/a-Ingeniero/a en Informática:** Es el trabajador/a que desempeña funciones técnicas acordes a su Licenciatura o Ingeniería Superior en 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.

**Licenciado/a en Económicas-Empresariales:** Es el trabajador/a que —poseyendo un título universitario superior en Económicas— desempeña funciones acordes al título poseído.

**Administrador/a:** Es el 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 Universitario.

**Diplomado/a en Empresariales** Es el trabajador/a que —poseyendo un título universitario superior o medio en Empresariales— desempeña funciones acordes al título poseído.

**Graduado/a Social/Relaciones Laborales** Es el trabajador/a que desempeña funciones técnicas de tipo administrativo/gestión laboral de la Fundación, funciones acordes a su título de Diplomado en Relaciones Laborales-Graduado Social.

**Contable** Es el 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.

**Diplomado/a-Ingeniero/a Técnico Informático** Es el 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 trabajador/a que con la Titulación mínima requerida de Diplomado Universitario 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 trabajador/a que con la Titulación mínima requerida de Diplomado Universitario, desempeña funciones técnicas de traducción e interpretación de documentación en idiomas distintos al castellano.

**Administrativo/a:** Es el 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 trabajador/a que desempeña funciones técnicas acordes a su titulación de Formación Profesional o Enseñanza Técnico-Profesional en Informática de Gestión o Sistema, 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 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 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.

**Auxiliar de tareas:** Los pertenecientes a esta categoría profesional son aquellas personas que realizan funciones subalternas del tipo: hacer recados o fotocopias de documentos; realizar los encargos que se 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.

#### Área funcional Personal de Servicios:

**Cocinero/a:** Pertenecen a esta categoría los trabajadores/as que, con dominio, tanto teórico como práctico, de su oficio, y poseyendo la titulación oficial requerida de manipulación de alimentos, realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de su especialidad de cocinero/a.

**Limpiador/a, Lavadero/a:** Pertenecen a esta categoría los 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.

**Oficial de Mantenimiento:** Pertenecen a esta categoría los trabajadores/as que, con dominio, tanto teórico como práctico, de su oficio, realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de su especialidad de mantenimiento de instalaciones, recursos e infraestructuras en centros de trabajo.

**Otro personal de Servicios (ayudantes o auxiliares)** Pertenecen a esta categoría los 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.

#### Área funcional Personal Directivo:

**Director/a General de la Fundación:** Máxima figura directiva de la Fundación, y cargo unipersonal propio de la Dirección General de la Fundación. Determina las líneas estratégicas de actuación de la Fundación, en base a los Estatutos, y vigila por su cumplimiento, evaluando los resultados obtenidos. Por definición este puesto es susceptible de considerarse como Alta Dirección.

Subdirector/ a General de la Fundación: Es la persona que realiza las funciones que el Director General de la Fundación le 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 esta categoría es el encargado de planificar, organizar y coordinar las diversas actividades de su área en el territorio encomendado a su cargo, para el cumplimiento de los objetivos fundacionales y líneas estratégicas determinadas por la Fundación. Siempre bajo la coordinación y supervisión de los Directores Nacionales respectivos. El Director Territorial junto con el Subdirector Territorial, y los técnicos a su cargo, constituyen el equipo de Dirección Territorial.

Subdirector/a Territorial de Área o de Comunidad Autónoma: Es el trabajador/a que realiza las mismas funciones que el Director Territorial en ausencia del mismo, o bien las que éste le 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 esta categoría está el Jefe de Servicio: Es quien con el título

mínimo de Diplomado Universitario se encarga de coordinar a los trabajadores/as pertenecientes a un servicio, siendo responsable del normal y eficaz funcionamiento del mismo. Más concretamente corresponden al responsable de servicio las siguientes atribuciones: Coordinar y supervisar el servicio a su cargo, bajo las directrices —en su caso— del Director de Departamento o Área/División correspondiente, y las que establezca la Fundación en lo relativo a la organización de los diferentes servicios y departamentos que constituyen el centro de trabajo.

Subdirector/a de Centro de trabajo, o Director/Coordinador: Es el trabajador/a que realiza las funciones del Director de centro de trabajo en ausencia del mismo o bien las que éste le encomiende como asistente suyo. Integra con su director la Dirección del centro de trabajo correspondiente. Equiparado a esta categoría está el Jefe de Sección: Es quien realiza las funciones del Responsable de Servicio en ausencia del mismo o bien las que éste le 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 esta categoría está el Jefe de Negociado: Es quien realiza las funciones del Responsable de Sección en ausencia del mismo o bien las que éste le encomiende como auxiliar suyo, o bien las de un negociado de esa sección a su cargo.

## ANEXO II

### Tablas salariales

Clasificación de centros de Trabajo y retribución: A efectos retributivos del presente convenio colectivo, se consideran «centros de tipo cerrado» aquellos centros de trabajo donde se realiza la intervención psico-socio-educativa con menores o jóvenes sometidos primordialmente a medidas judiciales de tipo cerrado o asimilado a éste. El listado periódico de estos centros y del resto de centro de trabajo se comunicará al Comité Inter-centros.

Tablas salariales: Retribución bruta anual por categorías profesionales/puestos.

Tablas salariales: Distribución mensual de complementos salariales y no salariales por categorías profesionales/puestos.

### Retribución bruta anual 2004

Grupo	Categoría profesional	Centros Cerrados (y Grupo 0a)		Resto de centros de trabajo	
		Periodo transitorio Euros	Salario-Convenio Euros	Periodo transitorio Euros	Salario-Convenio Euros
0a	Director/a Nacional .....	32.681,57	33.174,59		
	Subdirector/a Nacional .....	30.307,37	32.188,66		
	Director/a Territorial .....	30.307,37	32.188,66		
	Subdirector/a Territorial .....	27.034,52	27.995,11		
0b	Director/a .....	24.320,18	25.268,16	22.142,93	23.078,92
	Subdirector/a .....	22.142,93	23.078,92	19.558,33	20.482,45
	Coordinador/a .....	19.558,33	20.482,45	16.581,31	18.171,90
1	Puestos de «Licenciatura» y «Técnicos de 1. <sup>a</sup> » .....	16.581,31	18.171,90	15.480,45	16.945,82
2	Puestos de «Diplomatura»: Educadores, Insertores Laborales, Trabajadores/as Sociales, ... (y «Técnicos de 2. <sup>a</sup> ») .....	15.464,94	16.930,32	14.045,96	15.548,30
	Monitor/a .....	14.045,96	15.548,30	14.045,96	15.548,30
3	ATE .....	15.453,48	16.918,85	14.034,49	15.536,83
	«Técnico/as de 3. <sup>a</sup> »: Administrativo/a .....	12.238,88	13.406,58	12.238,88	13.406,58
	Aux. Admvs. y Clínica .....	11.207,42	12.198,98	11.207,42	12.198,98
4	Cocinero/a .....	11.881,58	13.475,22	11.881,58	13.475,22
	«Técnico/as de 4. <sup>a</sup> » y Of. Mantenimiento .....	13.162,86	14.197,14	13.162,86	14.197,14
	Limpiador/a, Lavadero/a y Ayudante de cocina .....	10.920,37	11.881,58	10.920,37	11.881,58
	Auxiliar de Tareas .....	10.505,07	10.920,37	10.505,07	10.920,37

**Distribución de cuantías brutas mensuales de complementos salariales y no salariales, para puestos directivos nacionales y territoriales**

Grupo profesional	Categoría profesional	Salario base 2004	Plus pagas extras	Complemento de categoría profesional	Complemento de centro de trabajo	Complemento de función directiva	Plus de calidad/cantidad	Complemento de ajuste	Complemento específico	Complementos no salariales
0a	Director/a Nacional .....	704,98	117,50	281,99	500,00	417,64		506,65	547,74	168,85
	Subdirector/a Nacional .....	704,98	117,50	281,99	500,00	351,91		374,53	531,31	168,85
	Director/a Territorial .....	704,98	117,50	281,99	500,00	351,91		374,53	531,31	168,85
	Subdirector/a Territorial .....	704,98	117,50	281,99	300,00	272,34		381,36	461,42	168,85

<http://fete.ugt.org/castyleon/>

**Distribución de cuantías brutas mensuales de complementos salariales y no salariales, para puestos en centros de tipo cerrado**

Grupo profesional	Categoría profesional	Salario base 2004	Plus pagas extras	Complemento de categoría profesional	Complemento de centro de trabajo	Complemento de función directiva	Plus de calidad/cantidad-Plus de polivalencia	Complemento de ajuste	Complemento específico	Complementos no salariales
0b	Director/a .....	704,98	117,50	145,64	300,00	226,89		336,97	415,97	168,85
	Subdirector/a .....	704,98	117,50	103,34	300,00	123,25		301,48	379,48	168,85
	Coordinador/a .....	704,98	117,50	36,67	250,00	66,82		259,19	336,20	168,85
1	Puestos de «Licenciatura» .....	704,98	117,50	30,91	168,54			165,15	297,70	168,85
2	Puestos de «Diplomatura»: Educadores, Tdores. Sociales, Orientadores, ... y «Técnicos de 2.ª» .....	669,74	111,62	28,40	130,42			155,15	277,26	168,85
	Monitor/a .....	669,74	111,62	28,40	38,28			129,04	254,23	168,85
3	ATE .....	643,68	107,28	26,20	130,42		32,61	155,14	277,26	168,85
	Administrativo y «Técnicos de 3.ª» .....	643,68	107,28	26,20	4,00			121,42	218,72	93,73
	Aux. Admvs. y Clínica .....	643,68	107,28	26,20	4,00			115,97	198,60	13,22
4	Cocinero/a .....	613,03	102,17	24,10	4,00			87,29	220,09	137,07
	Of. Mantenimiento (y «Técnicos de 4.ª» en Administración) .....	613,03	102,17	24,10	4,00		16,33	145,93	232,12	168,85
	Limpiador/a, Lavadero/a y Ayudante de cocina .....	613,03	102,17	24,10	4,00			113,43	193,53	30,82
	Auxiliar de Tareas .....	613,03	102,17					137,74	172,35	

**Distribución de cuantías brutas mensuales de complementos salariales y no salariales, para puestos en resto de centros de trabajo**

Grupo profesional	Categoría profesional	Salario base 2004	Plus pagas extras	Complemento de categoría profesional	Complemento de centro de trabajo	Complemento de función directiva	Plus de calidad/cantidad-Plus de polivalencia	Complemento de ajuste	Complemento específico	Complementos no salariales
0b	Director/a .....	704,98	117,50	145,64	154,05	226,89		301,48	379,48	168,85
	Subdirector/a .....	704,98	117,50	103,34	126,90	123,25		259,19	336,20	168,85
	Coordinador/a .....	704,98	117,50	36,67	95,96	66,82		165,15	297,70	168,85
1	Puestos de «Licenciatura» .....	704,98	117,50	30,91	86,80			155,15	277,26	168,85
2	Puestos de «Diplomatura»: Educadores, Tdores. Sociales, Orientadores, ... y «Técnicos de 2.ª» .....	669,74	111,62	28,40	38,28			129,04	254,23	168,85
	Monitor/a .....	669,74	111,62	28,40	38,28			129,04	254,23	168,85
3	ATE .....	643,68	107,28	26,20	38,28		32,61	129,04	254,23	168,85
	Administrativo y «Técnicos de 3.ª» .....	643,68	107,28	26,20	4,00			121,42	218,72	93,73
	Aux. Admvs. y Clínica .....	643,68	107,28	26,20	4,00			115,97	198,60	13,22
4	Cocinero/a .....	613,03	102,17	24,10	4,00			87,29	220,09	137,07
	Of. Mantenimiento (y «Técnicos de 4.ª» en Administración) .....	613,03	102,17	24,10	4,00		16,33	145,93	232,12	168,85
	Limpiador/a, Lavadero/a y Ayudante de cocina .....	613,03	102,17	24,10	4,00			113,43	193,53	30,82
	Auxiliar de Tareas .....	613,03	102,17					137,74	172,35	