



PLATAFORMA DE LA NEGOCIACIÓN III CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN
DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

Guía para el seguimiento de la Plataforma

CERRADO	Cerrado en negociación
PROP. Social	Propuestas Sociales
PROP. Empresa	Propuesta de la parte empresarial
NOTA	<i>Notas importantes en el texto</i>
APROB.	Aprobado en Convenio Estatal



Índice

PREÁMBULO

TÍTULO I - ÁMBITOS Y DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I - Ámbitos.

Capítulo II - Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

TÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Capítulo I - Principios Generales de la Organización del Trabajo.

Capítulo II - Tipos de Centros de Trabajo.

Capítulo III - Movilidad Geográfica y funcional.

Capítulo IV - Internet, nuevas tecnologías y correo electrónico.

TÍTULO III - ESTRUCTURA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

TÍTULO IV - CONTRATACIÓN

Capítulo I - De la Contratación en General.

Capítulo II - Modalidades de Contratación.

Capítulo III - Ingreso y periodo de prueba.

Capítulo IV - Vacantes y Promociones.

Capítulo V - Ceses o extinción de contrato.

TÍTULO V - FORMACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Capítulo I - Formación.

Capítulo II - Prevención de riesgos laborales.

TÍTULO VI - JORNADA Y VACACIONES.

Capítulo I - Jornada.

Capítulo II - Vacaciones y calendario laboral.

TÍTULO VII - CONDICIONES ECONÓMICAS Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

Capítulo I - Estructura retributiva.

Capítulo II - Gastos y otros.

TÍTULO VIII - LICENCIAS.

Capítulo I - Licencias.

Capítulo II - Excedencias.

Capítulo III - Jubilación.



Estatal

TÍTULO IX - MEJORAS SOCIALES Y PARA LA IGUALDAD.

TÍTULO X - DERECHOS SINDICALES Y DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Capítulo I - Mecanismos de participación de los trabajadores.

Capítulo II - Representación Unitaria de los Trabajadores.

Capítulo III - Secciones Sindicales.

Capítulo IV - Comité Intercentros.

TÍTULO XI - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

DISPOSICIONES.

Disposiciones transitorias.

Disposiciones adicionales.

Disposiciones Finales.

Anexo I - Clasificación Profesional.

Anexo II - Tablas salariales.

PREÁMBULO

En Madrid a _____ de dos mil ocho, reunida la Comisión Negociadora del 3º 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), previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por mayoría suscribir el siguiente Convenio Colectivo al amparo del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

PROP. Social

Este Convenio Colectivo no dispondrá nada contrario a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores en lo relativo a periodo de prueba, grupos profesionales, modalidades de contratación, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de salud laboral y lo previsto sobre movilidad geográfica. En caso de que en estas materias o en cualquier otra, existan condiciones más beneficiosas para los trabajadores en el Convenio Colectivo General Estatal o en el Convenio Colectivo de Comunidad Autónoma, se aplicará lo establecido en estos.

El banco social está compuesto en proporción a la representatividad sindical existente en la empresa; siendo de Comisiones Obreras (CC.OO.) el 54.94% con 7 miembros, y de la Unión General de Trabajadores (UGT.) el 43.95% con 6 miembros, con el asesoramiento de las Federaciones de Enseñanza de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores.

Componen la Comisión Negociadora los siguientes miembros:

Por la Fundación:

- _____.
- _____.
- _____.
- _____.

Por la parte social:

- _____.
- _____.
- _____.
- _____.

TÍTULO I- ÁMBITOS Y DISPOSICIONES GENERALES.

CAPÍTULO I- ÁMBITOS.

Artículo 1- Ámbito Funcional. CERRADO (ACTA 2ª).

Quedan comprendidos en el ámbito funcional de éste Convenio las actividades desarrolladas dentro de sus fines y objetivos por la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial y recogidas en sus Estatutos.

Artículo 2. Ámbito Territorial CERRADO (ACTA 2ª).

Este Convenio tendrá su aplicación en todo el territorio del estado, de la misma manera que se le aplicará a todos los trabajadores contratados por la Fundación Diagrama en España que realicen sus funciones fuera del territorio del Estado Español.

Artículo 3. Ámbito Personal CERRADO (ACTA 2ª).

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores 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 de ésta.
- 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.



Estatal

Artículo 4. Ámbito Temporal. PROP. Social

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 2007.

La vigencia del convenio será hasta el 31 de Diciembre de 2009, prorrogándose automáticamente por periodos de un año a falta de denuncia de cualquiera de las partes.

Artículo 5. Procedimiento de Denuncia. CERRADO (ACTA 2ª), excepto punto 3.

1. Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo.
2. La denuncia, sea total o parcial, se realizará mediante comunicación escrita a la otra parte y se registrará en la Administración correspondiente con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo. En el caso de que la denuncia del convenio sea parcial, la parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada.

3.

PROP. Empresa.	PROP. Social
Eliminarlo	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. CERRADO (ACTA 2ª).

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

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad. CERRADO (ACTA 2ª).

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

CAPÍTULO II- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO.

Artículo 8. Comisión Paritaria. CERRADO (ACTA 2ª).

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

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

Artículo 9. Composición de la Comisión Paritaria. CERRADO (ACTA 2ª y 3ª).

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 por la parte de la Fundación 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 firmantes del presente convenio colectivo.

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

Artículo 10. Funcionamiento de la Comisión Paritaria. CERRADO (ACTA 2ª y 6ª).

1. La Constitución de la Comisión Paritaria se hará dentro de los 15 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 secretario/a, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de ésta responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Fundación y representación sindical, firmantes del convenio, 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 5 días naturales desde la fecha de recepción.

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

- Interpretación del Convenio.
- Incumplimiento del Convenio.
- Conciliación y/o mediación en la aplicación del Convenio.

La referida reunión se celebrará en el plazo de 5 días a contar a partir de la recepción de la petición de reunión en la Comisión. Si en atención a la complejidad de los temas a tratar fuera necesaria la asistencia técnica por asesores a los miembros de la Comisión Paritaria, la parte que quiera verse asistida por asesores deberá de comunicarlo a la otra con la antelación suficiente. El número de asesores con los que las partes pueden acudir a las reuniones de la Comisión nunca podrá ser superior a dos.

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

5. Como trámite que será previo y obligatorio a toda actuación administrativa y jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria 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 este trámite se convierte en obstáculo para acceder a la mencionada vía administrativa y/o judicial.
6. El procedimiento para todas aquellas cuestiones que promueva la comisión paritaria adoptará la forma escrita y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido: exposición del asunto y propuesta y/o petición concreta que se formule a la comisión.

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

7. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación cuanta información documentación estime 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 facilitaran 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 andes de finalizar dicho plazo se ha de emitir dictamen al respecto.

8. 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.
9. 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 Derecho y Responsabilidades Sindicales del presente convenio.

TITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

CAPITULO I.- PRINCIPIOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 11. Principios Generales de Organización del Trabajo. CERRADO (ACTA 7ª).

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Fundación y su personal directivo, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en este convenio y, demás normativa laboral vigente en cada momento, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información y negociación reconocidos a los trabajadores, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, 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 en lo referente a las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Fundación en el ejercicio regular de sus facultades directivas, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el propio Estatuto de los trabajadores o en este Convenio Colectivo, ya sean de ejercicio directo o a través de sus representantes legales.

CAPITULO II.- TIPOS DE CENTROS DE TRABAJO.

Artículo 12. Centros de Trabajo de la Fundación. PROP. Social



Estatal

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

- Centros o programas de Medidas Judiciales: Centros o programas en los que - primordialmente- se realiza la actividad socioeducativa con menores o jóvenes sometidos a medidas dictadas por la autoridad judicial competente.
- Centros 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 socioeducativa 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, Recursos (incluyendo oficinas) o Empresas de Inserción Sociolaboral que la Fundación Diagrama gestione o para el desempeño de sus fines fundacionales.

CAPITULO III.- MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 13. Principios Generales sobre Movilidad Geográfica. CERRADO (ACTA 7ª).

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

Excepcionalmente, la Fundación podrá proceder al traslado permanente o desplazamiento temporal de sus trabajadores a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de residencia en población distinta de la residencia habitual del trabajador afectado, cuando concurren 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. CERRADO PARCIALMENTE (ACTA 7ª).

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) (45) días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de (12) (24) mensualidades.



Estatal

Artículo 15. Posibilidad de volver al Centro de Origen. CERRADO (ACTA 7ª).

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

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

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

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

Salvo que en caso de cierre de un Centro o Programa, la Fundación negociará con los representantes legales de los trabajadores la reubicación de estos.

Artículo 16. Desplazamientos Temporales. CERRADO (ACTA 7ª).

A) Definición: Se considera desplazamiento aquella movilidad geográfica cuyo límite de temporalidad es de 12 meses en un periodo 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 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. CERRADO (ACTA 7ª).

- 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. Igualmente dará lugar a un pago único de (600) Euros al comienzo del Traslado, para cubrir gastos de guardamuebles, búsqueda de piso, etc.

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.

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



Estatal

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. CERRADO (ACTA 7ª).

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 y el presente convenio colectivo.

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

Artículo 19. Movilidad Funcional Interna al Grupo Profesional. CERRADO (ACTA 7ª).

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 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. CERRADO (ACTA 7ª).

A) Trabajo de nivel superior: movilidad externa ascendente:

Cuando se encomiende al trabajador, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación.

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

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



Estatal

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.

CAPITULO IV.- INTERNET, NUEVAS TECNOLOGIAS Y CORREO ELECTRÓNICO.

Artículo 21. Principios Generales sobre Internet y Nuevas Tecnologías. CERRADO (ACTA 7ª).

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

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

Artículo 22. Utilización del Correo Electrónico e Internet por los trabajadores. CERRADO (ACTA 7ª).

Los trabajadores 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.

Siempre que los trabajadores precisen realizar un uso de estos medios que exceda de lo habitual, tengan o no relación con el desempeño profesional, como pueden ser envíos masivos o de especial complejidad o anexos de gran tamaño (capacidad), los trabajadores 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.

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.

TITULO III. ESTRUCTURA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PROP. Social

Artículo 23. Principios Generales sobre Estructura y Clasificación Profesional.

1. Los trabajadores serán clasificados en diferentes grupos profesionales, categorías profesionales, y áreas funcionales en atención a los criterios de encuadramiento descritos en el presente convenio colectivo. A este efecto, se les entregará un carné de identificación personal que acredite que presta sus servicios en esta Fundación, así como su categoría y puesto que desempeña, entre otros datos.
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 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 de uno y otro sexo.
6. El Área funcional agrupa unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de los contenidos, tareas o funciones esenciales que por su naturaleza se encuentran dentro de una determinada profesión, o actividad profesional.
7. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario de procesos simples de formación o adaptación.



Estatal

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

Artículo 24. Criterios de Encuadramiento o Clasificación Profesional.

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

- Formación, conocimiento y experiencia;
- Iniciativa, autonomía, responsabilidad o impacto en los resultados de la organización;
- Mando y gestión de recursos, y nivel de complejidad de los puestos de trabajo.

Artículo 25. Grupos Profesionales.

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



Estatal

Grupo A, Puestos de “Licenciados”.

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

Grupo B, Puestos de “Diplomados, Enseñanza Técnico Profesional [ETP] III”

- Descripción General: Puestos de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido; que requieren un grado de formación en gestión e intervención con contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, con funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor, sin suponer corresponsabilidad de mando (responsabilidad media), donde se ejecutan especializadamente los recursos a su cargo, y definibles en la estructura organizacional como puestos de intervención directa con recursos o usuarios, con funciones de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen. Podrá estar integrado en un equipo de trabajo.
- Titulación requerida: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Estudios Universitarios preferiblemente de Grado Medio (Diplomatura), ETPIII o titulación que le permita desempeñar estos puestos.

Grupo C, Puestos de “Bachillerato / COU / Enseñanza Técnico Profesional [ETP] II”.

- Descripción General del Grupo: Puestos de complejidad baja-media que requieren un grado de formación práctica, de responsabilidad media en los que un error realizado en el mismo tiene una repercusión media para la organización,

donde se realizan las actividades a su cargo y caracterizados por el desempeño de tareas consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas requieran, adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y, cuya responsabilidad 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 D, Puestos de “ESO / Enseñanza Técnico Profesional [ETP] I / Certificado de escolaridad”.

- Descripción General: Puestos de complejidad baja que requieren un grado de formación práctica para el desempeño de tareas que exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación, con un alto grado de dependencia y responsabilidad baja o media, en la que el impacto de un error tiene baja repercusión en la organización, donde se ejecutan 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. Categorías Funcionales – Personal Directivo.

- Criterios generales - Descripción General de los Puestos de esta Categoría Funcional: 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. Los titulares de estos puestos recibirán un Complemento de Categoría Funcional mientras realicen las funciones del puesto, recogido en el anexo II.

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 las categorías funcionales 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: Estos puestos representarían la función directiva de la Fundación en los centros de trabajo concretos. Lo conformaría las categorías funcionales de Director, subdirector y coordinador de Centro. Su elección y revocación sería realizada por la Dirección de la Fundación, en cumplimiento de lo establecido en este Convenio Colectivo en lo relativo a “Promociones y Vacantes”.
- Titulación requerida para el puesto: Titulación Universitaria preferiblemente de grado superior (Licenciatura o Ingeniería Superior).
- Titulación valorada complementaria: Postgrados, masters y doctorados.

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

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



Estatal

a los objetivos o fines estatutarios de la Fundación, y a la facultad de la Fundación en la organización de los Recursos Humanos.

- Organización en equipos de los centros de trabajo, y adecuación de los puestos a los mismos: Todo Centro de trabajo (centros y programas educativos, y oficinas administrativas) se organiza en torno a equipos de trabajo. Los equipos de trabajo primordiales son:
- Equipo de Dirección del centro de trabajo: Integrado por la Dirección y complementado por el o los posibles Coordinadores.
- Equipo Técnico Socio-Educativo, y Equipo Técnico-Administrativo: Compuesto, en el caso de centros y programas educativos, por el Equipo Educativo y el Equipo Técnico. En el caso de oficinas administrativas, se hablaría de Equipos Técnico-Administrativos.

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

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

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

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

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

- Equipo Técnico (integrado por psicólogo/s, trabajador/es social/es, abogado/a de centro, médico/a, psiquiatra, pedagogo/a, maestro/a, abogado). 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 afectado no hubiera conseguido ajustarse a los nuevos requerimientos profesionales o académicos se iniciará un proceso de negociación con la representación sindical sobre su reubicación cuando existieran vacantes.

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.



Estatal

Artículo 29. Grupos de cotización de los trabajadores.

El Grupo de cotización de los trabajadores, vendrá dado por la titulación requerida para el desempeño de las funciones que cada categoría profesional ha de desarrollar, y que en función de la descripción que de las diferentes categorías profesionales se hace en este Convenio Colectivo sería la siguiente:

Grupo Profesional	Grupo de Cotización
A	1
B	2
C	3
D	4



TITULO IV. CONTRATACION. PROP. Social

CAPITULO I.- DE LA CONTRATACION EN GENERAL

Artículo 30. De la Contratación en General.

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

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

Artículo 31. 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 4% de puestos de trabajos a personas con discapacidad.

La Dirección de Recursos Humanos, previo informe de la Comisión de Seguridad y salud 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.



Estatal

CAPITULO II.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 32. Modalidades de Contratación.

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

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

Artículo 33. De la Contratación Temporal.

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

A. Contrato de obra y servicio:

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

B. Contrato de Circunstancias de la Producción:

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

C. Contrato de Interinidad:

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



Estatal

- 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.

En caso de creación de un nuevo puesto de trabajo de la misma categoría profesional en el centro de trabajo en el que el personal interino desempeñe sus funciones, este pasará a situación de Indefinido y el trabajador entrante será contratado como interino.

Artículo 34. Contratos Formativos.

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

Artículo 35. 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 periodo 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.

Artículo 36. 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.





Estatal

Artículo 37. Jubilación Parcial y Contrato de Relevó:

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 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 que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevó 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 relevó que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevó 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 relevó podrá celebrarse a jornada completa y por el 100% de la misma, pudiendo el trabajador jubilado acumular las jornadas en periodos semanales, mensuales o anuales. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar la del trabajador sustituido o simultanearse con él.



Estatal

- 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 38. De la Contratación Indefinida.

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

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

Artículo 39. Contrato de Fijo-Discontinuo.

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

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

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

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

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



Estatal

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

Artículo 40. Conversión en Contrato Indefinido.

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

A los trabajadores afectados por este convenio y contratados con una modalidad contractual temporal, al cumplir 1 año de antigüedad de trabajo efectivo en la Fundación y continuar prestando servicios para ésta, se les realizará la conversión de su contrato temporal en indefinido.

Al personal no contratado como fijo, al acceder a esta condición se le computará como antigüedad la marcada en su primer contrato con la Fundación.

En ningún caso los contratos temporales a partir de la publicación del presente Convenio podrán superar el 25% del personal contratado en la Fundación.



Estatal

CAPITULO III.- INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA.

Artículo 41. Ingreso.

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

Artículo 42. Periodo de Prueba.

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

El trabajador pasará un único periodo de prueba por categoría profesional. Durante el periodo de prueba, el trabajador tiene los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña, 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 A y B: 2 meses.
- Grupo Profesional C: 1 mes.
- Grupo Profesional D: 15 días.

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



Estatal

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 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 durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.



Estatal

CAPITULO IV.- VACANTES Y PROMOCIONES.

Artículo 43. Principios Generales de las Vacantes y Promociones:

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

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

Artículo 44. Procedimiento de Provisión de Puestos Vacantes:

La Fundación informará acerca de la existencia de nuevos puestos de trabajo o vacantes en la Fundación con al menos 15 días de antelación, a los diferentes centros de trabajo mediante la exposición de las plazas en el tablón de anuncios, a los trabajadores mediante comunicado en el área de trabajadores de la página web de la Fundación y por escrito al Comité Intercentros.

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

Para la cobertura de dichas vacantes se abrirá un proceso de selección en el cual participarán los representantes de la fundación y al menos un representante de los trabajadores. Dicho proceso seguirá y aplicará los criterios fijados por la Comisión Paritaria de Vacantes y Promociones.

Los aspirantes que superen dicho proceso de selección y no accedan a la plaza ofertada, pasarán a formar parte de una bolsa de personal interino de dicha plaza.

Artículo 45. Solicitud Voluntaria de Cambio de Centro de Trabajo y movilidad externa y/o interna a su grupo profesional.

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

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

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

Artículo 46. Comisión Paritaria de Promociones y Vacantes.

Las partes firmantes del presente convenio, constituirán una Comisión paritaria de promociones y vacantes en el plazo máximo de 2 meses tras su entrada en vigor.

Dicha Comisión estará constituida por 4 miembros por la parte fundacional y 4 por la parte social, respetando la proporcionalidad existente.

La función de dicha comisión será establecer los criterios objetivos y puntuación para el proceso de selección de las diferentes categorías profesionales establecidas en este Convenio.

En la baremación de los méritos de los aspirantes se tendrán en cuenta como mínimo los siguientes requisitos:

- Formación Académica, que será la exigida legalmente para cada categoría profesional, sin poder ser en ningún caso inferior a Licenciatura para el grupo profesional A y para las categorías funcionales de dirección, Diplomatura para el grupo profesional B; y Bachillerato o equivalente para el grupo C.
- Formación Complementaria, que estará obligatoriamente relacionada con el puesto a ocupar.
- Experiencia Profesional demostrada en el puesto a ocupar.
- Antigüedad en la Fundación, siendo imprescindible para las categorías funcionales de dirección una antigüedad mínima de 4 años.

Esta Comisión tendrá que finalizar su labor en un máximo de 6 meses desde su constitución.





Estatal

CAPITULO V.- CESES O EXTINCION DEL CONTRATO

Artículo 47. Suspensión de los contratos. Aspectos básicos.

Será de aplicación lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el presente convenio colectivo y en la legislación vigente.

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

Serán causa de suspensión:

- Por mutuo acuerdo entre las partes.
- Causa consignada válidamente en el contrato.
- Excedencia forzosa.
- Incapacidad Temporal.
- Maternidad o Paternidad.
- Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.
- Adopción o acogimiento 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.



Estatal

- 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 48. 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 49. Cese Voluntario y Liquidación.

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

- Grupos Profesionales A, B, C y D: Quince días naturales.
- Categorías funcionales: Treinta 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 50. Comunicación de Finalización de Contrato y Finiquito.

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

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

TITULO V –FORMACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

CAPÍTULO I - FORMACIÓN

Artículo 51. Principios Generales. Objetivos de la formación. CERRADO (ACTA 3ª).

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

1. De conformidad con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia Fundación u otros organismos.
2. La Fundación y la representación de los trabajadores reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la Fundación.
3. La formación y capacitación del trabajador que preste sus servicios en la Fundación y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.
4. La formación en la Fundación se orientará hacia los siguientes objetivos:
 - a. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
 - b. Actuación y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
 - c. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia de trabajo.

- d. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permita prosperar y aspirara a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.
 - e. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.
 - f. Cualquier otro objeto que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador como a la dinámica de la Fundación o a la atención efectiva de los usuarios atendidos.
5. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador, dicho tiempo de formación será compensado con un descanso equivalente.

Artículo 52. Criterios de selección para la asistencia a cursos organizados por la fundación. CERRADO (ACTA 10ª).

1. La comisión de Formación, guiada por los principios de imparcialidad, eficiencia, ponderación y respeto a la legalidad vigente, establecerá y especificará los criterios que deben regir su actuación en la selección de trabajadores para la asistencia a las acciones formativas y/o cursos de formación.
2. En todo caso y adicionalmente a los criterios específicos que para la acción formativa o curso de formación pudieran ser fijados por la Comisión de Formación, ésta primará siempre la asistencia de aquellos trabajadores que no hayan participado o lo hayan hecho en menos ocasiones en acciones formativas y/o cursos de formación, y la de aquellos que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto de la acción formativa y/o curso de formación.

Artículo 53. Adhesión a los acuerdos de formación. CERRADO (ACTA 5ª).

1. La Fundación por el presente Convenio se adhiere a los siguientes acuerdos de formación:
 - IV Acuerdo Nacional de Formación (BOE nº 73 de 27 de marzo de 2006) y sucesivos acuerdos nacionales de formación.

- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistemas de formación profesional para el empleo (BOE nº 87 de 11 de abril de 2007).
- 2. En el ámbito de los referidos acuerdos de formación, los responsables de la Fundación y los Delegados de Formación adquieren el compromiso de informar y facilitar el acceso al contenido de los mismos a los trabajadores de la Fundación.

Artículo 54. Permisos individuales de formación. CERRADO (ACTA 5ª).

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos contenidos en el IV Acuerdo Nacional de Formación y sucesivos acuerdos nacionales de formación como en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Artículo 55. Certificado de Asistencia y Aprovechamiento. CERRADO (ACTA 3ª).

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

Artículo 56. Comisión Paritaria de Formación. CERRADO (ACTA 3ª y 10ª).

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: Esa 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 y el secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de éstas 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 adoptaran siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Fundación y representación sindical, firmantes del convenio, recogándose los votos negativos y/o 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 formación 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. En atención a las distintas fuentes de financiación de las acciones formativas y/o cursos de formación, la Comisión de Formación, en el caso de que las acciones formativas y /o cursos de formación se realizaran a cargo del crédito estipulado

por Fundación Tripartita, participará en la fijación tanto del Plan Formativo como de los criterios relacionados con el anterior crédito.

En el caso de acciones formativas y/o cursos formativos con fuentes de financiación diferentes al crédito estipulado por Fundación Tripartita, la fijación por parte del Área de Formación de la Fundación de las antedichas acciones formativas y/o cursos de formativos estará inspirada e informada por los principios de información y/o consulta con la Comisión de Formación.

2. Seguimiento y control de la correcta aplicación de los acuerdos adoptados sobre formación.
3. Participará en la elaboración, en los seis primeros meses desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, de un Plan de Formación con la consiguiente calendarización anual de cursos a realizar por la Fundación a cargo del crédito estipulado por Fundación Tripartita.

En el resto de las acciones formativas y/o cursos formativos que no se realicen a cargo del crédito estipulado por Fundación Tripartita, la Comisión de Formación cooperará, colaborará y asesorará al Área de Formación de la Fundación en la elaboración y calendarización del Plan Formativo que contengan las merítadas acciones formativas y/o cursos de formación.

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, independientemente de su fuente de financiación.
7. Facilitará la adecuación de las acciones formativas a impartir a los trabajadores para propiciar su habilitación profesional acorde a la legislación vigente.
8. Velará por la actualización, reciclaje y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
9. Aquellas otras funciones que se acuerden por unanimidad por la propia Comisión Paritaria de Formación.

CAPÍTULO II- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 57. Principios Generales en Seguridad y Salud Laboral: información a los trabajadores. CERRADO (ACTA 3ª y 8ª).

Principios Generales:

La Fundación se compromete a aplicar el actual marco legal vigente, en especial la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente, e intentar ampliarlo en la medida de sus posibilidades. 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 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:

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

1. Los riesgos para la seguridad y la salud que afecten a la Fundación en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
2. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
3. Las medidas de emergencia adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL.

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

Salvaguardando los derechos de los usuarios y compatibilizando estos con los derechos de los trabajadores, la Fundación se obliga a realizar a los menores y usuarios las revisiones y pruebas previstas en la legislación vigente e informar sobre el estado



Estatal

médico de los usuarios, poniendo a disposición de los trabajadores de atención directa cualquier enfermedad o situación médica que conlleve un riesgo para la salud de éstos, guardando el secreto profesional.

Igualmente en atención al principio general de información a los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, y de acuerdo con la legislación actualmente vigente, ante casos confirmados de alguna de las enfermedades catalogadas como de declaración obligatoria dentro de la legislación vigente, la Fundación informará por escrito a los trabajadores y a los delegados de prevención del centro de trabajo de la existencia de aquellos, a fin de que una vez comunicado se adopten todas las medidas preventivas necesarias para evitar su propagación.

Artículo 58. Vigilancia Específica de la Salud. CERRADO PARCIALMENTE (ACTA 3ª y 11ª).

1. La Fundación en cumplimiento de la legislación vigente garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que realicen, de acuerdo con los protocolos básicos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Consumo en materia de contenido y periodicidad, siendo aquellos completados con pruebas específicas de carácter físico, analítico o psicosocial que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y el Comité de Seguridad y Salud Laboral establezcan para cada una de las categorías profesionales.
2. La vigilancia de la salud se realizará siempre optando por aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo. En todo caso se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. La Fundación ni podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador, ni podrá usar dicha información con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador.
A la Fundación y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberán facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento únicamente en los términos de:

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

- Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.
4. De acuerdo con la legislación actualmente vigente, la vigilancia de la salud será gratuita para el trabajador, asumiendo la Fundación el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo. Consecuencia de lo anterior, es la realización de los reconocimientos médicos dentro de la jornada laboral o el descuento del tiempo invertido en la misma **incluyendo desplazamiento**.

PROP. Social

5. Con carácter voluntario, la empresa facilitará la administración de todas las vacunas necesarias para protegerse de cualquier enfermedad que pueda afectar a la salud de los trabajadores. Entre éstas estarán una vacuna contra la gripe que “la Fundación Diagrama pedirá a la Seguridad Social de la provincia de cada centro las vacunas de gripe para ser suministrada en los centros” así como la vacuna contra la hepatitis. (Este apartado se estudiará en el Comité de Salud Laboral Propuesta patronal)
6. En aquellos puestos de trabajo que se tenga un contacto directo con los menores, así como con sus pertenencias, ropas u enseres, será de carácter obligatorio por parte de la Fundación el incluir en los análisis de sangre, las pruebas del VIH y de la Hepatitis, así como de cualquier otra enfermedad con la que hayan tenido contacto durante el último año a través de algún interno.
7. Los trabajadores que realicen trabajos en el turno de noche en periodos prolongados de más de 6 meses en un mismo año, y siempre de manera voluntaria, podrán solicitar al año un reconocimiento específico que recoja un estudio de su situación física y psíquica.



Estatal

Artículo 59. Evaluación de Riesgos Laborales. CERRADO (ACTA 3ª, 8ª y 11ª).

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

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

Ante la falta de Reglamento, Ordenanza o cualquier otro tipo de normativa de obligado cumplimiento, y sirviendo a estos efectos las Notas Técnicas de Prevención dictadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las Evaluaciones de Riesgos de Fundación Diagrama se inspiran en la NTP número 330.

PROP. Empresa.	PROP. Social
<p>ES ELIMINADO DADO QUE SU CONTENIDO ESTÁ RECOGIDO EN LOS DOS SIGUIENTES AL SEÑALAR LOS PRINCIPIOS DE ELABORACIÓN Y REVISIÓN DE LAS EVALUACIONES SIEMPRE CON COLABORACIÓN, COOPERACIÓN, INTEGRACIÓN Y GESTIÓN CON LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.</p>	<p>Estas evaluaciones de riesgos de los centros de trabajo se realizarán por parte de los Técnicos Superiores que formen parte del Servicio de Prevención Propio de la Fundación, en cuyas visitas deben estar presentes los Delegados de Prevención del centro visitado. Está presencia deberá ser justificada con la firma de los Delegados de Prevención en un acta cuando se realice la visita al centro por parte del Servicio de Prevención Propio. Las Evaluaciones de Riesgos serán revisadas y consultadas con los delegados de prevención de cada centro antes de ser reflejadas en el Plan de Prevención.</p>



Estatal

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

En todo caso, las evaluaciones de riesgos estarán inspiradas e informadas en su contenido y elaboración por los principios de integración, gestión, cooperación, colaboración y consulta con los delegados de prevención recogidos en los artículos 16 y 36 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 60. Formación a los trabajadores. CERRADO (ACTA 3ª y 11ª).

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

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

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

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



Estatal

Artículo 61. Derecho de Reincorporación. CERRADO (ACTA 3ª).

1. Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la Fundación, en las condiciones siguientes:
 - 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 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, tendrá 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 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 las entidades en las que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.
3. Los trabajadores que 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 las entidades en las que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.

4. Los trabajadores 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 que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la Fundación o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.
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

Artículo 62. Cambio de puesto de trabajo para trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia natural. CERRADO (ACTA 5ª).

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

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la trabajadora previamente informada de esta imposibilidad podrá solicitar de la Fundación su paso a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad y salud y

mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior a la situación de riesgo o a otro puesto de trabajo compatible con la situación de riesgo. La Fundación asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto de trabajo.

Artículo 63. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. CERRADO (ACTA 4ª).

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

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

Artículo 64. Planes de Autoprotección. CERRADO (ACTA 4ª).

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 prevea consulta a los delegados de prevención de cada centro.

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

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

Artículo 65. Delegados de Prevención. CERRADO PARCIALMENTE (ACTA 4ª).

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

Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores conforme al 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.

PROP. Social

Los delegados de prevención tienen derecho al acceso y copia del Plan de Prevención del centro, así como a Plan de Emergencias, para así facilitar sus funciones como tal.

Los delegados de prevención podrán pedir información y asesoramiento a la Comisión de Delegados Intercentros de Seguridad y Salud Laboral para todo aquello que esté relacionado con el cumplimiento de sus funciones y deberes, y recibirán por parte de la Fundación copia de toda la documentación que en materia de prevención de riesgos laborales se dé en su centro de trabajo (Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos, Informe de planificación de la actividad preventiva, relación de Accidentes de trabajo, etc.).

Cada delegado de prevención de riesgos laborales dispondrá del número de horas que seguidamente se indican para el desarrollo de sus funciones:

- Centros entre 6 y 10 trabajadores, 4 horas mensuales.
- Centros entre 11 y 30 trabajadores, 6 horas mensuales.
- Centros entre 31 a 50 trabajadores, ocho horas mensuales.
- Centros entre 50 y 70 trabajadores, 12 horas mensuales.
- Centros de mas de 71 trabajadores, 16 horas mensuales.

Artículo 66. Formación de los Delegados de Prevención. CERRADO PARCIALMENTE (ACTA 4ª).

PROP. Social



Estatal

Formación de los Delegados de Prevención: Los delegados de prevención para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda dispondrán de un crédito horario mínimo de 50 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.

Artículo 67. Derecho de acceso a la Información y Sigilo Profesional de los Delegados de Prevención. CERRADO (ACTA 8ª).

1. La Fundación, en cumplimiento del derecho de acceso a la información reconocido a los delegados de prevención en el artículo 36.2.b de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, entregará a los delegados de prevención del centro, previa firma del recibí correspondiente, una copia del plan de prevención y plan de emergencia del centro, como medio para facilitar sus funciones.
2. En atención a la confidencialidad de los datos contenidos en las copias referidas en el apartado anterior, y en especial la de aquellos datos cuyo contenido está directamente relacionado con la intimidad de los trabajadores por aplicación de lo previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el Título II de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal y en la normativa concordante, les es de aplicación a los delegados de prevención el deber de sigilo, depósito, custodia y guarda que le impone el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los artículos 62 y 65 del Estatuto de los Trabajadores en relación por un lado con la información y datos a los que tienen acceso como consecuencia de su actuación en el centro de trabajo en calidad de delegado de prevención, y por otro lado en relación con el soporte físico en papel en el que se contiene la copia referida.

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

A modo ejemplificativo se consideran conductas contrarias a los antedichos deberes de sigilo, depósito, custodia y guarda las siguientes: Exposición en el



Estatal

tablón de anuncios; c) Publicación o difusión pública por cualquier medio; Reparto de copias entre los compañeros de trabajo, representantes de los trabajadores, organizaciones sindicales, técnicos no autorizados, entre otros.

Artículo 68. Comisión de Delegados Intercentros de prevención de riesgos laborales. CERRADO PARCIALMENTE (ACTA 4ª).

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

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

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

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

PROP. Social

Los miembros de esta Comisión 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. La periodicidad de las reuniones de esta comisión será de 1 reunión al mes.

Además, los componentes de esta comisión tendrán un crédito horario de 7,5 horas mensuales, para conocer la realidad en cuestiones de prevención de aquellos centros de trabajo que no cuenten con participación en esta Comisión.

Las funciones de la Comisión de Delegados Intercentros serán:

- Designará de entre sus miembros a los representantes de la parte social en el Comité de Seguridad y Salud, guardando la proporcionalidad existente.
- Supervisará y coordinará a la parte social en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Esta comisión podrá emitir informes en cualquier materia de seguridad y salud laboral a petición de los propios delegados de prevención como del propio Comité Intercentros o de la Fundación.
- Coordinará e informará a los delegados de prevención en materia de seguridad y salud laboral.
- Control y vigilancia de la salud, exigiendo reconocimientos médicos periódicos en función de los riesgos a que están expuestos los trabajadores.
- Paralizar el trabajo cuando se aprecie riesgo inminente para la salud y seguridad de los trabajadores y, siempre que la Fundación no hubiese adoptado o no hubiera permitido la adopción de las medidas necesarias para garantizar la salud de los trabajadores.
- Ser consultado con carácter previo a la contratación de los servicios de prevención.
- Asumen las funciones de Delegados de Prevención de riesgos Laborales de los centros carentes de delegado de personal.
- Será función de la Comisión, todas las que no hayan sido enumeradas y les vengan atribuidas por ley.

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



Estatal

Artículo 69. Comité de seguridad y salud laboral. CERRADO PARCIALEMENTE (ACTA 4ª y 7ª).

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales las partes d conviene 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 Comité de Seguridad y Salud Laboral y, todo ello, en relación con todos los centros de trabajo de Fundación Diagrama afectados por este Convenio Colectivo.

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

El Comité 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 Delgados 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 o el paso a situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural de las trabajadoras que se encontraran en cualquiera de las situaciones previstas en el artículo 63 del presente Convenio. Para su ejercicio deberá mediar previa solicitud al Comité de Seguridad y Salud Laboral por parte de la trabajadora que se encuentre en cualquiera de las situaciones de riesgo previstas en el artículo 63 del presente Convenio.
- d) Participará en la elaboración de los planes anuales de prevención de riesgos laborales.
- e) Realizará informe previo para la adecuación de los puestos de reserva para discapacitados.
- f) Será función del Comité, todas las que no hayan sido enumeradas y les vengan atribuidas por ley.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

Prop. social.

- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) El Comité de Salud y Seguridad será debidamente informado acerca de la memoria y los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo.
- e) Elegir la mutua de salud con la que contratar los servicios de la vigilancia de la salud de los trabajadores, así como supervisar los servicios a contratar.

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

- 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 y del secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de éstas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Este comité se reunirá trimestralmente (artículo 38.3. LPRL) o a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores, previa comunicación a la otra parte.
2. Los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud Laboral se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Fundación y representación sindical, firmantes del convenio, recogiendo los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión del Comité más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

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 de lo 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 y 37 de la LPRL en cuanto a sigilo profesional debido y respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones y competencias.

Artículo 70. Enfermedades profesionales. CERRADO (ACTA 4ª).

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 puesto de manifiesto.

Artículo 71. Obligaciones del trabajador en materia de Prevención de Riesgos Laborales. CERRADO (ACTA 4ª).

Siguiendo la redacción del artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Fundación. Siendo entre



Estatal

otras sus obligaciones las de usar adecuadamente los medios con los que desarrollen su actividad, utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes, informar a su superior jerárquico directo y/o al servicio de prevención acerca de situaciones que entrañen riesgo... El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1. Del estatuto de los trabajadores, como falta leve, grave o muy grave, en base a la repercusión de la falta de cumplimiento de la obligación, reguladas en el Capítulo Faltas del presente Convenio Colectivo.

TITULO VI. JORNADA, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL PROP. Social

CAPITULO I.- JORNADA.

Artículo 72. Jornada de Trabajo.

La Jornada Ordinaria de trabajo, entendida como el tiempo que el trabajador presta sus servicios laborales a la empresa, será de 37 horas y 30 minutos semanales que, a efecto de su realización podrán compensarse en periodo de cómputo anual. Con carácter general la distribución de la jornada diaria será de 7,5 horas. La jornada ordinaria anual máxima de trabajo descontada vacaciones, y los 14 festivos anuales se establece en 1620 horas.

Los permisos y licencias se computan como tiempo de trabajo efectivo, así como los 15 minutos de descanso o de “bocadillo”.

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.

Artículo 73. Distribución Horaria.

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

El número de horas complementarias no podrá ser inferior a 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 74. Horas Complementarias.

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

Tendrán esta misma consideración las horas que el trabajador dedica a:

1. A interponer denuncia en dependencias policiales en relación a fugas de usuarios.
2. Para asistir a dependencias judiciales en calidad de denunciantes o como testigos, y que tengan relación con el desempeño normal del puesto de trabajo.

Artículo 75. Adaptación de la Jornada en Periodo Estival.

Atendiendo a las necesidades del servicio, las características del centro de trabajo y las funciones concretas de los puestos de trabajo; durante el periodo de tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre podrá haber una acomodación de la jornada partida a continua, con o sin reducción de la jornada de trabajo. Asimismo, podrá haber una reducción de jornada laboral en los centros de trabajo con jornada continua. Esta adaptación se realizará de mutuo acuerdo entre la dirección del centro de trabajo y los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 76. Descanso Semanal.

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

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

Los Trabajadores susceptibles de trabajar en Fin de Semana serían los siguientes:

- Los trabajadores que en función de su turno rotativo les corresponde trabajar en turno de Fin de Semana.
- Los trabajadores que por circunstancias de su trabajo trabajen esporádicamente en Fin de Semana.
- Los trabajadores expresamente contratados para realizar su trabajo en sábados y domingos.

Artículo 77. 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, permutándolo con cualquier otro trabajador de la misma categoría profesional y previa notificación por escrito a la dirección del centro.

Artículo 78. Trabajo en Festivos y fines de semana.

Todo el personal que, realice su jornada laboral entre las 14 horas del sábado y las 8 de la mañana del lunes en el fin de semana y entre las 22 horas de la víspera del festivo y las 8 horas del día siguiente al festivo, tendrá derecho a percibir lo establecido en el complemento de festividad.

El trabajo realizado en festivo será compensado en descansos con días de permiso, y dará derecho a incrementar la retribución en función de lo establecido en el artículo "Complemento de Festividad"; cuando el día festivo se trabaje a turno doble, se compensara con dos días de descanso.



Estatal

Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Fin de Año. El personal que preste sus servicios desde el inicio del turno de tarde del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de tarde del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, percibirán lo establecido en el “complemento de festividad especial”.

Artículo 79. Guardia Localizada.

Aquellas categorías profesionales que tengan que realizar guardia localizada, lo harán con un máximo de 4 días al mes y en ningún caso durante el disfrute de sus vacaciones. Darán lugar a percibir el complemento por guardia localizada, así como el aumento proporcional de descanso en caso de que tenga que acudir durante su guardia al centro de trabajo o a realizar la actividad laboral encomendada.



Estatal

CAPITULO II.- VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL

Artículo 80. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a 24 días laborables de vacaciones. Por común acuerdo entre la Fundación y el trabajador, se podrá pactar la división del periodo de disfrute de las vacaciones.

La distribución de los períodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la dirección del centro y la representación de los trabajadores, teniéndose en cuenta la naturaleza específica de los centros y la correcta atención a los menores y/o usuarios, y siguiendo la máxima de que todos los trabajadores disfrutarán de una quincena de vacaciones en periodo estival (15 de junio a 15 de septiembre).

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

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

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

Artículo 81. Festivos anuales.

Todo el personal de Diagrama, independientemente de su categoría profesional, o de su turno de trabajo deberá disfrutar del descanso equivalente a 14 festivos anuales.

Preferiblemente este descanso será en los días establecidos oficialmente como festivos, en caso de que no fuera posible por que el sistema de trabajo sea el de turnos, se optará por su acumulación en 2 periodos de 5 días laborables (que pueden ser consecutivos) que aparecerán en el calendario anual, y 4 días a la libre disposición del trabajador, las condiciones para disfrutar de estos 4 días de libre disposición será el mismo que en este Convenio Colectivo se da para los días de “asuntos propios”.



Estatal

Artículo 82. Calendario Laboral.

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

- Los días laborables y los 14 festivos anuales.
- Descanso semanal.
- Turnos de trabajo, en su caso.
- Vacaciones.

Dicho calendario, así como sus modificaciones será consensuado con los representantes de los trabajadores.

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.

Artículo 83. Homogenización de horarios y turnos.

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



Estatal

TITULO VII. CONDICIONES ECONOMICAS Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA. PROP. Social

CAPITULO I.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

Artículo 84. 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 85. Estructura Salarial.

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

- Salario Base
- Complementos Salariales
- Pagas Extraordinarias

Artículo 86. Salario Base.

Es la parte de las retribuciones de los trabajadores, fijada para la jornada ordinaria de trabajo pactada en este convenio; se percibe en doce mensualidades y cuyas cuantías, únicas para cada uno de los grupos profesionales del uno al cuatro, se precisan en el Anexo II para el año 2007.

Artículo 87. Complementos Salariales.

Se establecen los complementos salariales siguientes:

1. Complemento de Antigüedad: Este complemento salarial y consolidable, se percibirá por cada trienio vencido, su cantidad se refleja en el Anexo II. El importe de cada trienio se hará efectivo en la primera nómina del mes de su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador y aunque hubiere prestación discontinua del servicio. Su cuantía será igual a un 5% de la Base Reguladora.

2. Complemento de Festividad: Este complemento salarial, no consolidable y de pago mensual, remunera el trabajo descrito en el artículo 76 trabajo en festivos y fines de semana.

Su cuantía será la siguiente:

- 40 Euros para el trabajo realizado entre las 14 horas del sábado y las 8 de la mañana del lunes en el fin de semana y entre las 22 horas de la víspera del festivo y las 8 horas del día siguiente al festivo.
 - 80 Euros para el trabajo descrito como festividad especial.
Si la jornada de trabajo fuese inferior o superior a la jornada ordinaria se abonará en la parte proporcional o el incremento que le corresponda.
3. Complemento de Nocturnidad: El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 23 horas y las 7 horas del día siguiente percibirá un complemento de 300 € mensuales. Que se percibirá por el mes completo de trabajo devengándose la parte proporcional que corresponda en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa, ni en periodo de vacaciones. Para aquellos trabajadores que sin estar adscrito de forma permanente al turno de noche y realicen horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente, dicha horas se satisfarán con el incremento de 3€ por hora trabajada.
 4. Complemento de turnicidad: Para todo el personal que tenga establecido la rotación de turnos en su calendario laboral, cobrará un complemento cuya cuantía se establece este complemento de cuantía igual a 150€ mensuales.
 5. Complemento por guardia localizada: Este complemento salarial, lo percibirán los trabajadores que tuviera que estar localizable fuera de su jornada laboral percibirá una cantidad de 20 € por día.
 6. Plus de Quebranto de caja: Aquellos administrativos que por las características de su centro de trabajo hayan de realizar operaciones de caja, percibirán un complemento salarial de 150 Euros mensuales.
 7. Complemento de Fidelidad y Premio a la Permanencia. Cada 10 años los trabajadores percibirán en pago único que premia la permanencia y dedicación, correspondiente al 50% del salario bruto.



Estatal

8. 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 vía comisión paritaria.
9. Complementos de Función Directiva: Los trabajadores que ejerzan cargos de dirección descritos en el Capítulo II del Anexo I, del presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a percibir los complementos descritos en el Anexo II, dada la responsabilidad especial que conlleva estas tareas directivas. Este complemento tiene naturaleza salarial, no es consolidable y su pago será mensual.

Artículo 88. Pagas Extraordinarias.

Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán antes del 15 de junio y del 15 de diciembre. El periodo de devengo de las pagas extraordinarias será semestral.

Cada paga extraordinaria será igual al salario mensual bruto percibido por el trabajador.

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.

Artículo 89. Pago del Salario.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los 3 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% del mes completo adeudado.

Artículo 90. Tablas Salariales.

Las tablas salariales para el año 2007, 2008 y 2009 son las adjuntas en el **Anexo II**. En los años sucesivos de vigencia o prorroga, en su caso, de este convenio colectivo, las tablas de retribuciones serán las resultantes de las revisiones salariales y de la aplicación anual de lo pactado en relación al mantenimiento del poder adquisitivo, recogido en la cláusula de revisión salarial.

Artículo 91. 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 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, así como las cantidades establecidas en el “Capítulo II Gastos y Otros”, tomando como referencia las establecidas para el año anterior, aumentando las previsiones oficiales de incremento de precios al consumo (IPC) en un 2%. La revisión salarial se publicará 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 92. Sueldo Convenio.

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

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

Artículo 93. Horas Extraordinarias.

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, las horas realizadas por encima de la jornada ordinaria diaria de trabajo.

Las horas extraordinarias se compensaran preferentemente por descanso (siendo consensuado este descanso entre el trabajador y sus representantes con la dirección del centro), siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación por descanso, o la retribución de horas extraordinarias, si el trabajador optase por dicha modalidad, será la siguiente:



Estatal

- Una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria, o su equivalente retribuida hasta la novena hora de trabajo diario, incluida esta.
- Dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, o su equivalente retribuido desde la décima hora de trabajo diaria, incluida esta.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias.

La dirección de la empresa registrará la jornada que cada trabajador realice día a día, para la devolución del descanso o el abono de las retribuciones que produzca, entregando copia mensual del resumen al trabajador y a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

Artículo 94. Bajas Laborales.

Los trabajadores tendrán derecho, por enfermedad común o accidente no laboral, a cobrar desde el primer día de la baja el 100% de la base de regulación del mes anterior a su baja. Durante los tres primeros meses

En caso de enfermedad profesional, accidente laboral, operación quirúrgica o ingreso hospitalario, los trabajadores tendrán derecho a cobrar, a partir del día siguiente a la baja y durante el tiempo que dure la Incapacidad Transitoria, el 100% de su base de regulación correspondiente al mes anterior a su baja.



Estatal

CAPITULO II.- GASTOS Y OTROS.

Artículo 95. Gastos.

La Fundación abonará a sus trabajadores el importe de los gastos, de manutención, alojamiento y desplazamiento, por razones laborales; y que incluirán en todo caso salidas terapéuticas, acompañamientos judiciales y médicos con usuarios.

Los gastos que acrediten durante su actividad o desplazamientos, implicará la presentación de facturas.

Se establecen las siguientes cantidades como límite de justificación:

- Media Dieta: 20 Euros.
- Dieta completa sin pernoctar: 40 Euros.
- Dieta completa pernoctando: 100 euros.

La Fundación, abonará igualmente los gastos derivados de la rotura de cualquier objeto personal que pudiera necesitar en el ejercicio de sus funciones

Artículo 96. Utilización de Vehículo.

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

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

El trabajador que en el ejercicio de sus funciones deba desplazarse con su propio vehículo, percibirá 0.29 Euros/Km. Las cantidades a recibir se acumularán por periodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes. En caso de que el trabajador use habitualmente su vehículo recibirá un complemento extrasalarial de 120 Euros mensuales.

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



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

El conductor será el único responsable de las infracciones cometidas.

Se abonarán los gastos de utilización de aparcamiento, peaje de autopista y los otros gastos derivados del desplazamiento, previa y explícitamente encomendados por la empresa. Será necesaria la justificación de los mismos para su cobro.

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

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

Artículo 97. Gastos de comunicaciones.

Las comunicaciones inherentes al desarrollo del trabajo, tanto telefónicas, como telemáticas, como postales, se realizarán con y desde los medios propios de la empresa. Cuando resulte imprescindible realizar dichas comunicaciones por medios propios del trabajador, la empresa de mutuo acuerdo con los mismos podrá acordar otras modalidades de compensación para estos gastos.

TÍTULO VIII - LICENCIAS Y EXCEDENCIAS PROP. Social

CAPÍTULO I - Licencias

Artículo 98. Principio Básico Sobre las Licencias.

Todas las licencias suponen derecho a reserva de puesto de trabajo. Podrán ser de tipo retribuido o no retribuido, y se entenderán concedidas con su simple solicitud.

Artículo 99. Licencias retribuidas

1. Los trabajadores previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, y con consideración de tiempo efectivo de trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - 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) Licencia de tres días laborables, por nacimiento o adopción; por accidente, hospitalización, enfermedad infecto-contagiosa, enfermedad grave, por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 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.
 - 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. En todo caso el trabajador tendrá derecho a:
- Al disfrute de 10 días de permiso retribuido para concurrir a exámenes oficiales, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- g) Licencia por formación: De hasta 50 horas anuales, dentro de su jornada laboral para su formación, dentro de las actividades formativas de la Fundación o actividades formativas relacionadas con su puesto de trabajo y realizados por entidad acreditada.
- En caso de no coincidir dentro de su horario laboral estas horas serán compensadas en cómputo anual tras su debida justificación.
- h) Por el tiempo necesario para atención médica del trabajador y familiares de hasta primer grado de consanguinidad. La licencia se dará cuando la situación exija acudir en el horario de trabajo, y debiéndose justificar.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.
- j) Para atender los daños producidos por catástrofes, inundaciones, incendios etc en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador o trabajadora.
- k) Cinco 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. Los días de asuntos propios se incrementarán en 1 día por cada trienio cumplido con el trabajador.

En ningún caso el número de trabajadores que esté simultáneamente disfrutando los días de asuntos propios deberá afectar al desarrollo normal de la actividad del centro de trabajo. Se podrá disfrutar de esta licencia sin que exista simultaneidad, en ratios de un trabajador en licencia por cada 20 trabajadores del centro o programa.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, centro o entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
3. En el supuesto de adopción o acogimiento, el personal tendrá derecho al tiempo necesario para realizar todas aquellas gestiones que sean de obligado cumplimiento para la consecución de la adopción o en acogimiento (entrevistas, etc.) siempre que no sea posible realizarlas fuera de las horas de trabajo, por el tiempo necesario.
4. Las licencias de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral independientemente de los turnos de trabajo que le correspondan realizar esos días.
5. Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

Artículo 100. Licencias no retribuidas

El trabajador, previo aviso, 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, 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 tendrá derecho a una licencia de hasta quince días naturales.
3. Se podrán solicitar licencias no retribuidas de una duración mínima de 15 días y máxima de seis meses para asuntos propios. El trabajador que se acoja a esta licencia deberá acreditar, al menos un año de antigüedad en la empresa y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo

después de agotada la anterior. Si dos o más trabajadores del mismo centro de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del centro de trabajo, siguiendo el mismo criterio que el establecido para el disfrute de los días de asuntos propios y teniendo prioridad en su disfrute el primer trabajador que la solicitase.

4. El personal que por razones de guarda tenga a su cuidado algún menor de ocho 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 licencia de hasta 4 meses al año.
5. La incorporación para la realización de las Fases de Formación Básica y Específica militar correspondiente al Plan de Estudios para el acceso a la condición de Reservista Voluntario de las Fuerzas Armadas, la realización de cursos de Formación, así como para la Activación en los periodos en que sea requerida su presencia en el puesto asignado dentro del Ejército.

Artículo 101. Pausa y reducción de Jornada por lactancia.

La trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora y media en su trabajo para la lactancia de hijos menores de 12 meses. En el caso de parto múltiple disfrutará de una hora más por cada hijo. Dicha pausa podrá sustituirse por:

- a. Dos fracciones de 45 minutos.
- b. 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.
- c. La ampliación de la licencia retribuida de maternidad en una cantidad igual al de la acumulación de todas las horas de lactancia. Quien haga uso de este derecho, podrá acumular la hora de ausencia en jornadas completas y sustituirlas por la ampliación de 22 días laborables más de licencia retribuida, debiendo ser disfrutadas inmediatamente después del permiso de maternidad, debiendo informar, a la empresa con 15 días de antelación.

Dicha pausa, reducción o ampliación de la baja será retribuida y en el caso de la lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los progenitores.

Artículo 102. Permiso por Maternidad.

Las trabajadoras, por alumbramiento tendrán derecho a veinte 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 ambos progenitores trabajen, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, la madre podrá optar por que el otro progenitor 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.

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

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

Artículo 103. Parto prematuro u hospitalización del neonato.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso de maternidad podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En estos supuestos la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo, tendrán derecho, además, a reducir su jornada hasta un máximo de otras dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.



Estatal

Artículo 104. Permiso por Paternidad.

El trabajador disfrutará de un permiso de 13 días laborables ininterrumpidos por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador podrá optar entre:

- Disfrutarlos después de los 3 días del permiso retribuido por nacimiento.
- Disfrutarlos durante la baja maternal de la madre.
- Disfrutarlos a la incorporación de la madre de su baja maternal.

Durante este periodo, la situación será la de suspensión del contrato.

En caso que la empresa deba de contratar a alguien para suplir a esa persona no tendrá que realizar ningún pago a la seguridad social en ese periodo.

Este permiso se podrá solicitar en disfrute a jornada completa o a media jornada y es exclusivo para los padres.

Artículo 105. Adopción y Acogimiento.

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

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



Estatal

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

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Asimismo, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiéndose durante ese período las retribuciones básicas.

Artículo 106. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá derecho de reducción de entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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



Estatal

CAPÍTULO II - Excedencias

Artículo 107. Principio Básico sobre las Excedencias.

La situación de excedencia voluntaria o forzosa se atenderá a lo descrito en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones como la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, así como lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

Las excedencias tanto voluntarias como forzosas se entenderán concedidas con su simple solicitud.

Si el trabajador en periodo de excedencia (sea voluntaria o forzosa), hubiese cursado su petición por un periodo inferior al máximo, podrá prorrogar sucesivamente la excedencia hasta el máximo establecido comunicándolo con al menos 7 días de antelación.

El trabajador en situación de excedencia podrá solicitar su reincorporación antes del fin de esta, comunicándolo a la empresa con al menos 30 días de antelación.

Artículo 108. Excedencias Voluntarias.

La excedencia voluntaria podrá ser:

1. Los trabajadores podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco, con reserva de puesto de trabajo.
2. 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.

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. Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos diez días naturales a la fecha de su inicio, a no ser por causas de urgente necesidad. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un suplente, que cesará en sus funciones con la incorporación del titular.



Estatal

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

Artículo 109. Excedencias Forzosas.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, al cómputo de la antigüedad, y a la reincorporación automática una vez termine la misma. Se concederá por:

1. Por designación o elección para un cargo público o sindical.
2. Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
3. Durante el periodo que el trabajador esté en periodo de prueba en caso de que este haya cambiado de categoría profesional.
4. Cualquier otra que legalmente se establezca.

Artículo 110. Excedencia Especial por Maternidad.

El trabajador, al nacimiento de cada uno de sus hijos o en el momento de la adopción legal, tendrá derecho a disfrutar de una excedencia especial por cuidado de hijos hasta que este cumpla ocho años, en los periodos que la trabajador determine no fijándose un mínimo ni máximo en esta excedencia, y que 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, 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 tres años, y a un puesto del mismo grupo profesional caso que esta excedencia sobrepasase el cuarto año.

Artículo 111. Reincorporación por Fin de Excedencia.

Como norma común a todas las situaciones de excedencias voluntarias contempladas, si el trabajador desea incorporarse a la Fundación tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días naturales antes de que finalice dicho periodo.

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

En caso de que el trabajador disfrutara de una excedencia solicitada por un periodo inferior al máximo establecido en este Convenio para cada caso, podrá renovarla automáticamente hasta dicho máximo, previa comunicación a la empresa con al menos 30 días de antelación.

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.

Artículo 112. Incapacidad temporal e invalidez permanente.

En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el periodo que la empresa haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y, así se indique en la resolución administrativa.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.



Estatal

Artículo 113. Garantías en caso de privación de libertad.

Al personal que sea privado de libertad, el tiempo que fuere, se le reintegrará a su puesto de trabajo en caso de que la causa sea sobreseída o se emita sentencia firme absolutoria.



Estatal

CAPITULO III.- JUBILACIÓN

Artículo 114. Jubilaciones.

Se establece la jubilación a los 65 años para todos los trabajadores afectados por este Convenio. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

De mutuo acuerdo con la empresa, el trabajador, 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.

TITULO IX. MEJORAS SOCIALES Y PARA LA IGUALDAD. PROP. Social

PROP. EMPRESARIAL	PROP. Social
<p>Art. 115 Asistencia jurídica. La Fundación realizara propuesta</p> <p>Artículo 116. Seguros. Si a falta de lo establecido en convenio de sector</p>	<p>Artículo 115. Asistencia jurídica. La Fundación facilitará el asesoramiento y la defensa jurídica a todo el personal que tenga cualquier conflicto o reclamación judicial derivados de los trabajos que se desarrollen, desde el comienzo del litigio, el pago de las costas judiciales y la tramitación de recursos contra sentencias.</p> <p>La elección de abogado, en todo caso, se ha de realizar de común acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.</p> <p>Artículo 116. Seguros. Todos los trabajadores afectados por este Convenio estarán cubiertos mediante una póliza colectiva de seguro que garantice la cobertura de responsabilidad civil. De dicha póliza la Fundación será contratante, tomadora, depositaria y aseguradora.</p> <p>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 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.</p> <p>Las garantías y coberturas de la póliza reseñada serán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad civil: en que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con

<p>Artículo 117. Ropa de trabajo. Si pero a falta de ver retribuciones</p> <p>Artículo 118. Manutención. Si a espera del convenio de sector</p> <p>Artículo 119. Plus por Matrimonio o Registro de Pareja de Hecho. Si propuesta de 100 €</p>	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Límite Máximo por siniestro: 60.000 Euros. • Indemnizaciones: en caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe igual al salario anual del trabajador; en caso de muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente o enfermedad laboral, el importe igual a 3 anualidades del trabajador. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva la trabajador afectado o en caso de fallecimiento a sus herederos legales. <p>Artículo 117. Ropa de trabajo.</p> <p>La Fundación proporcionara ropa de trabajo, dos veces al año, al personal correspondiente a los siguientes grupos profesionales: monitor, cocinero, jefe de cocina, lavandería, personal de limpieza, mantenimiento etc.</p> <p>Para el resto de persona se percibirá un plus mensual de 30€.</p> <p>Artículo 118. Manutención.</p> <p>El personal que trabaje en centros que dispongan de servicio de comedor tendrán derecho a la manutención en el propio centro de trabajo sin coste alguno, durante su turno de trabajo.</p> <p>Artículo 119. Plus por Matrimonio o Registro de Pareja de Hecho.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artículo 120. Plus por Nacimiento de Hijo. No lo contemplan</p> <p>Artículo 121. Planes de Pensiones. No lo contemplan</p>	<p>Los trabajadores que contraigan matrimonio o se registren oficialmente como pareja de hecho percibirán un plus extrasalarial de 300 euros. Este plus se percibirá una única vez.</p> <p>Artículo 120. Plus por Nacimiento de Hijo.</p> <p>El trabajador/a percibirá un plus de 300 € por cada hijo que tenga. En caso de que los dos trabajadores trabajen en la fundación este plus se le pagará al trabajador/a con más antigüedad.</p> <p>Artículo 121. Planes de Pensiones.</p> <p>Pensando en la Jubilación de nuestros trabajadores la Fundación se compromete a aportar la misma cantidad mensual que el trabajador aporte a su plan de pensiones con un tope máximo de 60 euros al mes y persona.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Artículo 122. Anticipos y Préstamos.

Todo el personal de la empresa con al menos un año de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de seis mensualidades del salario real.

La amortización del préstamo será mensual y no excederá del 10 por ciento del salario real.

Artículo 123. Fondo Social:

La Fundación diagrama establece un fondo social de una cuantía anual de 1.000.000€ que serán destinados para los trabajadores que soliciten ayudas económicas en las siguientes materias y con la debida justificación:

- Ayudas por nacimiento de hijos hasta la edad de 3 años.
- Ayudas por gasto dental y ópticas.
- Ayudas en caso de enfermedad grave de familiares hasta 2º grado.

- Ayudas para estudios del trabajador o gastos en material escolar de sus hijos.

Los trabajadores podrán solicitarlas con carácter anual y serán resueltas en la comisión paritaria, la cual será el órgano colegiado para repartir dichas cuantías en base a las ayudas solicitadas.

Artículo 124. Reducción de Jornada por cuidado de hijo o de familiares.

El trabajador disfrutará en caso de que lo solicite de una reducción de jornada para los casos de cuidado de hijos menores de ocho años o para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad que estén a su cargo, de hasta un tercio de la misma, teniendo una reducción equivalente del salario.

Para ello el trabajador podrá acumular, si así lo desea el tiempo de trabajo en jornadas completas y podrá solicitar turno de trabajo.

Artículo 125. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se obligan a:

Promover el principio de igualdad de oportunidades aplicando aquellas medidas de acción positiva necesarias para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo público.

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

trabajaré y acordará dicho Plan de Igualdad en un periodo no superior a dos meses desde su constitución una vez aprobado y publicado el presente Convenio Colectivo.

Artículo 126. El Acoso sexual, acoso por razón de sexo y el acoso moral.

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

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora del as condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

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

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

En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de los centros o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas, a título ejemplificante:



Estatal

- a) Observaciones sugerentes chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.
- c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.
- d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- e) Toda agresión sexual.

Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación serán sancionadas como falta muy grave y, en todo caso, en su grado máximo, cuando en las mismas prevalezca la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

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

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

Los trabajadores, habiendo sido probada dicha situación, no podrán ser despedidos ni sancionados por la empresa durante el tiempo para el que fue contratado, salvo que la baja en la empresa sea por voluntad propia.

Artículo 127. Violencia de género. PROP. Social

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

- Ausencias o faltas de puntualidad: Las Ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género

se considerarán justificadas. Deberán ser comunicadas a la mayor brevedad posible.

- Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo. La empleada víctima de violencia doméstica podrá optar por uno de los siguientes derechos:
 - a) Reducción de la jornada de una hora a la entrada y otra a la salida, con plenitud de derechos económicos.
 - b) Reducción de la jornada de trabajo de hasta un tercio o la mitad de la misma, percibiendo el cobro del 80% y 60% de las retribuciones, respectivamente.
 - c) Reordenación del tiempo de trabajo. Con petición justificada de la interesada se podrá flexibilizar la prestación del trabajo en los mismos términos establecido en el 5.1.
- Traslado de puesto de trabajo. La empleada víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrá solicitar el traslado a otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, cuerpo o escala que se encuentre vacante. En este sentido, la Empresa estará obligada a comunicar a la empleada las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Universidad tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la empleada. Terminado este periodo, la empleada podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso la empleada adquirirá la propiedad del mismo y decaerá la mencionada obligación de reserva.

Este traslado de puesto de trabajo se podrá realizar también a otra Universidad Pública de Andalucía, con los mismos requisitos y temporalidad establecidos en los párrafos anteriores.

- Suspensión del contrato con derecho a desempleo. De acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.n) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se podrá proceder, por decisión propia de la trabajadora, a la suspensión del contrato de trabajo cuando ésta se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En este supuesto, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Asimismo y de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.2 del art. 208 de la LGSS se podrá percibir la prestación de desempleo si se reúnen los requisitos de carencia y el tiempo de suspensión se considerará período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Cuando se produzca la reincorporación se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

- Excedencia por razón de violencia sobre la mujer. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Además con objeto de que la empleada no se vea privada de un salario, en un momento de necesaria independencia económica se reconoce el derecho a percibir el salario base y el 50% del complemento específico.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados anteriormente.

TÍTULO X. DERECHOS SINDICALES Y DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I. MECANISMO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 128. Mecanismos de participación de los trabajadores. CERRADO (ACTA 5ª).

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

Artículo 129. Asambleas de trabajadores. CERRADO (ACTA 6ª).

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

Artículo 130. Mecanismos de participación de los trabajadores. CERRADO (ACTA 6ª).

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

2. La presentación de sugerencias por parte de los trabajadores para la mejora del funcionamiento del centro de trabajo o la calidad de los procesos, se realizará por medio de escrito dirigido a la Dirección del centro de trabajo en el cual el trabajador tras identificarse expondrá de forma ordenada y separada las(s) sugerencia(s) que quiera realizar.
3. La interposición de quejas o reclamaciones por parte de los trabajadores se realizará por medio de escrito dirigido a la Dirección del centro de trabajo en el que consignados los datos de identificación del trabajador, se expondrán a continuación los hechos que motivan su queja o reclamación y cuantas alegaciones estime convenientes a sus derecho, fijándose finalmente con claridad y precisión la petición del trabajador.

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

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

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

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

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



Estatal

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

5. La presentación de sugerencias o la interposición de quejas o reclamaciones no suspende los plazos ni inhibe la tramitación de los procedimientos sancionadores por infracciones laborales de los trabajadores.
6. El Departamento de Recursos Humanos informará al Comité Intercentros semestralmente por medio de lista numerada de todas las reclamaciones y quejas de los Centros de la Fundación.

CAPÍTULO II. REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES.

Prop. patronal	Prop. Social
<p>A expensas del convenio de sector</p>	<p>Artículo 131. Derechos y responsabilidades de la representación unitaria.</p> <p>Los Comités de Empresa, los delegados, delegadas de personal tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 o de Comité de Empresa designados para la negociación del convenio dispondrán durante el periodo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos necesarios para esta labor. 6. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de un tablón de anuncios sindicales de dimensión suficiente y colocado en sitio visible para la información de naturaleza sindical. Su



Estatal

	<p>instalación será llevada a cabo por la Fundación, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Será responsabilidad de los responsables sindicales la colocación en el tablón de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes.</p> <p>7. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social. Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el E.T. y la L.O.L.S.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Artículo 132. Derechos sindicales. CERRADO PARCIALMENTE (ACTA 5ª).

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

Prop. Social

Los miembros de la Representación Unitaria de centros (delegados de personal o miembros de Comité de Empresa) podrán acumular su crédito horario entre ellos y con los delegados de la sección sindical del sindicato al que pertenezcan.

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~~ cualquier representación unitaria ~~de su centro de trabajo~~ que representen a su propio sindicato.

Artículo 133. Crédito Horario.

Prop. Empresarial	Prop. social
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Delegados de Personal y Miembros de Comité de Empresa</u>: El establecido por Ley. • <u>Miembros de Comité Intercentros y Delegados Sindicales</u>: 3 jornadas mensuales para el ejercicio de su cargo. Este crédito podrá acumularse al que pudieran tener como miembros de una representación unitaria. 	<p>Los diferentes delegados tendrán el crédito horario retribuido para el ejercicio de sus funciones que se detalla a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Delegados de Personal y Miembros de Comité de Empresa</u>: 22.5 horas, excepto para los miembros de comités de mas de 5 miembros que será de 30 horas. • <u>Miembros de Comité Intercentros</u>: 40 horas mensuales para el ejercicio de su cargo. Este crédito podrá acumularse al que pudieran tener como miembros de una representación unitaria. • <u>Delegados Sindicales</u>: 40 horas mensuales para el ejercicio de su cargo. Este crédito podrá acumularse al que pudieran tener como miembros de una representación unitaria, de cualquiera de los Comités creados por este Convenio Colectivo.

Artículo 134. Medios y Facilidades. CERRADO PARCIALMENTE (ACTA 5ª y 7ª).

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

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

- Abono de los gastos de desplazamiento fuera de la provincia y en el ejercicio de las funciones propias de su cargo legalmente reconocidos para la asistencia a reuniones ordinarias, con una duración máxima de un solo día. Siempre con justificación acreditativa de estos gastos. Eventualmente, y en el caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo requieran, previa conformidad con la representación de la Fundación/ Dirección se abonarán los gastos de desplazamientos para la asistencia a reuniones extraordinarias, siempre y cuando éstas estuviesen formalmente convocadas.



Estatal

- b) Exposición en el tablón de anuncios, destinado al efecto, de notas informativas y comunicados del Comité / Comisiones, siempre que vayan firmados por el Secretario y con el Visto Bueno del Presidente, o en su defecto por cualquier miembro de la representación unitaria de los trabajadores/as, y siempre que su contenido no sea contrario a las disposiciones legales.
- c) Utilización de los medios técnicos y de comunicación (correo electrónico, fax, teléfono, correo ordinario, etc....) disponibles en el centro de trabajo.
- d) La representación de la Fundación autorizará el acceso de los miembros de los distintos comités, comisiones y secciones sindicales reglamentados por el presente Convenio Colectivo, a las dependencias de trabajo, a cuyo fin se les facilitará el correspondiente documento acreditativo.
- e) Podrán concertarse otras facilidades, mediante pactos, para casos concretos y justificados.

La Fundación pondrá a disposición del comité Intercentros y las distintas comisiones reglamentarias en el presente convenio, el espacio físico y los medios técnicos y de comunicación disponibles para el correcto desempeño de sus funciones.

Artículo 135. Interlocución con Representación Unitaria y Sindical. CERRADO (ACTA 5ª).

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



Estatal

CAPÍTULO III. SECCIONES SINDICALES.

Artículo 136. Principio General. CERRADO (ACTA 5ª).

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 137. Secciones de Delegados Sindicales. CERRADO (ACTA 5ª).

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

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

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

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

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



Estatal

Artículo 138. Asambleas de Sección Sindical. CERRADO (ACTA 5ª).

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

Artículo 139. Cuota Sindical. CERRADO (ACTA 5ª).

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la Fundación descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la representación de la Fundación/Departamento Laboral, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Fundación efectuará la antedicha detracción salvo indicación en contrario, durante un periodo de un año. La representación de la Fundación/Departamento Laboral entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Fundación. En todo caso, se estará a lo dispuesto en la LOLS.

Artículo 140. Dotación y uso de Correo por parte de las Secciones Sindicales. CERRADO (ACTA 5ª).

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



Estatal

CAPÍTULO IV. COMITÉ INTERCENTROS.

Artículo 141. Comité Intercentros. CERRADO (ACTA 5ª y 8ª).

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 en su relación con la Fundación, para todos aquellos temas laborales comunes que afecten, en general, a los centros de trabajo.

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

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

Otras funciones del Comité Intercentros serán:

- Designará a los miembros de la parte social de la mesa de negociación del Convenio Colectivo de entre los delegados electos, guardando la proporcionalidad existente.
- Realizará la denuncia y promoción de las negociaciones del Convenio Colectivo.
- Supervisará y coordinará a la parte social en las distintas comisiones resultantes del Convenio Colectivo.
- Supervisará los acuerdos logrados de entre los representantes de los trabajadores y la Fundación.
- Tendrá en el ámbito territorial de éste Convenio las competencias atribuidas por la normativa laboral a los Comités de Empresa en sus respectivos ámbitos de actuación.
- Propuesta de establecimiento de los servicios mínimos en caso de huelga.



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

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

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

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

Artículo 142. Dotación y Uso de Correo por el Comité Intercentros. CERRADO (ACTA 5ª).

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 Intranet 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.

TITULO XI - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 143.- Régimen disciplinario y graduación de faltas **APROB.**

Los trabajadores podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales por la Empresa, 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.

Son faltas todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral o cualquier incumplimiento contractual y se clasificarán leves, graves y muy graves.

El personal de la Empresa/Entidad podrá ser sancionado en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas siguientes:

- a) 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 con la debida antelación la falta de un día al trabajo por causa justificada, 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 10 minutos cada una de ellas.
 4. La falta de consideración y respeto con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.
 5. No notificar (entregar o enviar el parte de baja y/o confirmación) 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.
 6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 7. Negativa a realizarse el reconocimiento médico cuando las características del servicio lo requieran de conformidad a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Estatal

8. Realizar cambios de turnos entre compañeros y de días sin autorización.
- b) 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 Empresa/Entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.
 2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en un periodo de sesenta días naturales de más de 10 minutos cada una de ellas o una falta de 30 minutos o más.
 3. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de sesenta días naturales.
 4. 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.
 5. 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.
 6. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la Empresa/Entidad para usos propios.
 7. 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 que será considerada falta muy grave.
 8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.
 9. La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días naturales, habiendo mediado notificación escrita.

10. La omisión de datos o de la información debida de acuerdo al cumplimiento de la normativa vigente y del Centro.
 11. La presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el octavo día o sucesivos desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
 12. Las ofensas o malos tratos psíquicos o morales a los usuarios, compañeros, así como, a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.
- c) Faltas Muy Graves. Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:
1. Infringir lo establecido en la Ley de Protección de Datos.
 2. Violar o revelar información de reserva obligada, que produjese grave perjuicio para la Empresa/Entidad, usuarios y/o compañeros de trabajo.
 3. La trasgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
 4. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa/Entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa/Entidad o durante el trabajo en cualquier lugar, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 5. Más de cinco faltas de puntualidad sin justificación, en un periodo de noventa días naturales de más de 10 minutos cada una de ellas.
 6. Permitir que fumen los menores del servicio.
 7. Las agresiones físicas a los usuarios, y a las personas que trabajen en la Empresa o Fundación o a los familiares que convivan con ellos, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.
 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. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de treinta días naturales.
12. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la Empresa/Entidad.
13. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo habitual o pactado, o la ausencia notoria, brusca y/o puntual de rendimiento que pueda provocar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
15. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.
16. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.
17. 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.
18. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la Empresa o Fundación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la organización / Empresa.
19. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un periodo de doce meses.
20. La presentación extemporánea del parte de alta en las 24 horas desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
21. Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas, alcohol o mercancías en el interior del Centro de trabajo, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.



Estatal

22. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

Art. 144.- Sanciones APROB.

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

1. Por faltas leves;
 - Amonestación verbal o escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves;
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
3. Por faltas muy graves;
 - Suspensión de empleo y sueldo de quince a 30 días.
 - Despido.

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 u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Art. 145.- Tramitación y prescripción de sanciones. PROP. Social

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

Las sanciones sea cual sea su gravedad se comunicarán motivadamente por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado.

Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de un instructor.

- El instructor será el elegido por sorteo entre los trabajadores del mismo centro de trabajo y misma categoría profesional del trabajador al que se le ha abierto el expediente, el instructor será asistido por un representante de la dirección del centro y por otro del Comité de Empresa.

De dicho escrito de incoación se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de que existan intereses propios o personales en el caso en cuestión.

El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

- Pliego de cargos y de descargo. En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, copia de las declaraciones recogidas en el expediente de investigación, la falta presuntamente cometida y la posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados. El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes mediante pliego de descargo; este plazo será el mismo en caso de que el Comité de Empresa, los delegados de personal o la Sección Sindical deseen formular las alegaciones que estimen oportuno y estarán facultados para incorporar cualquier prueba, indicio o resultado de la investigación que ellos mismos hubieran realizado de los hechos.
- Práctica de la prueba. Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.
- Resolución. Se realizará en un plazo no superior a 30 días naturales desde la presentación del pliego de descargo. aunque el Comité, los Delegados, la Sección Sindical, el trabajador, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones Deberán constar los hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador, al comité de empresa o delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.
- La resolución deberá contener los siguientes elementos: Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.



Estatal

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o miembros con cargo de responsabilidad de la Secciones Sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el periodo reglamentario de garantías.

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

Todo trabajador podrá dar cuenta, por escrito, a través de la representación legal de los trabajadores, de los actos recogidos en el art. Régimen Disciplinario. La empresa abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

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.

Art. 146.- Infracciones de los empresarios **APROB.**

Se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de Abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.



DISPOSICIONES

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA. PROP. Social.

Dado que las funciones descritas en el presente Convenio Colectivo para la categoría profesional de ATE son diferentes a las descritas en el Convenio Colectivo Anterior, el personal contratado hasta el momento de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo con la categoría de ATE, será reclasificado a todos los efectos, de manera provisional y hasta que estos profesionales obtenga la titulación o habilitación necesaria, como Educadores.

El personal que sea contratado a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo como ATE, lo será con las atribuciones y retribuciones pactadas en este Convenio.



Estatal

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA. PROP. Social.

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

SEGUNDA. PROP. Social.

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

TERCERA. PROP. Social

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

CUARTA. PROP. Social

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

QUINTA. PROP. Social

A los efectos previstos en el presente Convenio Colectivo, donde se menciona al “cónyuge”, debe entenderse además a la persona con la que se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal. Asimismo cuando se hace referencia a “hijo” o “hijos”, hija o hijas debe entenderse contemplados también los supuestos de hijo, o hijos, que el cónyuge pudiera aportar a la unidad familiar.



SEXTA. PROP. Social

Cualquier modificación de la normativa general, laboral o administrativa, o el desarrollo reglamentario de la actual que implique mejora en los preceptos aquí contemplados será de directa aplicación al personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.



Estatal

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA - Derecho Supletorio. CERRADO (ACTA 9ª).

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, disposiciones legales del ordenamiento laboral, disposiciones legislativas de aplicación a los programas, convenios y proyectos suscritos por la Fundación, así como Convenio Colectivo General a nivel Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores y Convenios Colectivos de Comunidad Autónoma de este mismo sector.

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

SEGUNDA – Condiciones más beneficiosas. PROP. Social.

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada, vacaciones y retribuciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores antes de la entrada en vigor de este Convenio y se conservarán como derecho “ad personam”, no siendo absorbibles ni compensables.

TERCERA - Subrogación de obligaciones de Asociación Diagrama. PROP. Social

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

CUARTA - Subrogación y Sucesión de Empresas. PROP. Social

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 y al Convenio Colectivo de Sector, 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 con la antelación suficiente, con el fin de pactar la reubicación de los trabajadores afectados.

ANEXO I – GRUPOS PROFESIONALES – CATEGORIAS FUNCIONALES

CAPÍTULO I - Categorías profesionales **APROB.**

- Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en este anexo, que forma parte integrante de este Convenio.
- Las categorías profesionales especificadas a continuación, tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la empresa de tener provistas todas ellas, en sentido contrario tampoco suponen la imposibilidad de proveer nuevas categorías profesionales previo acuerdo con la Comisión Paritaria. Si las Administraciones requiriesen nuevas o diferentes categorías, la Comisión Paritaria velará y negociará con la Administración correspondiente los plazos y medios para la implantación de las mismas, permitiéndose su incorporación de forma provisional hasta el II Convenio.
- La titulación requerida para el desempeño de las diferentes categorías profesionales, estará condicionada a lo establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones o en los convenios o subvenciones suscritos con cualesquiera de las Administraciones Públicas. Si las Administraciones modificaran los requisitos académicos o profesionales necesarios para el desempeño de una categoría profesional, la Comisión Paritaria velará y negociará con la Administración los plazos y medios para la habilitación de los trabajadores.

GRUPO A **APROB.**

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado para ejercer funciones propias de su especialidad.

A.1. Psicólogo **APROB.**

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, desempeña las siguientes funciones:

- Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes, en los cuales se valore la situación del menor y su entorno.
- Asesoramiento y apoyo técnico a Dirección.

Estatal

- Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.
- Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.
- Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de cada menor/joven.
- Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes cuando esta sea requerida por la Dirección.
- Atender al sigilo profesional que requiere el tratamiento de datos de carácter personal.
- Valoración y diagnósticos de la personalidad de cada menor/joven.
- Elaboración y ejecución de programas de intervención tanto individual como grupal con los menores/jóvenes.
- Elaboración de informes psicológicos que faciliten información sobre las actuaciones a desarrollar por los educadores en la aplicación del Programa Individualizado del menor/joven.
- Coordinar junto con el psiquiatra el proceso de evaluación e intervención con los menores que así se requieran.
- Aportar una perspectiva psicológica a los integrantes aquellos equipos técnicos que así se establezcan y facilitar información relevante sobre las actuaciones a desarrollar por parte del personal educativo.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a sus funciones.



Estatatal

A.2. Médico APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, atiende la salud de los menores/jóvenes, sin menoscabo de su especialización. Forma parte del equipo técnico del centro o programa.

A.3. Pedagogo APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, diseña y participa en el proyecto educativo del centro, participando y asesorando en la realización de las adaptaciones curriculares y el apoyo docente a los menores/jóvenes.

A.4. Abogado APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, está contratada para 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.

Realiza el seguimiento y valoración jurídico de la medida judicial impuesta al menor o joven en un centro, así como la asesoría al resto de integrantes del Equipo Técnico y a la Dirección del Centro sobre la forma de adecuar la ejecución de medida con el Proyecto Educativo de Centro [P.E.C.] mediante el Programa Individual de Ejecución de Medida [P.I.E.M.].

A.5. Periodista APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida desempeña funciones acordes al título poseído.

A.6. Investigador APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado 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.



Estatatal

A.7. Sociólogo APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, desempeña funciones acordes al título poseído.

A.8. Ingeniero en Informática APROB.

Es la persona que desempeña funciones de diseño y supervisión acordes al título de grado poseído, tanto en lo relativo a mantenimiento de hardware/software como en lo relativo a establecimiento, supervisión y mantenimiento de redes, equipos y servidores informáticos.

A.9. Jefe de Administración APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida y poseyendo la experiencia y formación necesarias para el desempeño del puesto, realiza funciones de administración y gestión económica.

A.10. Profesor de Secundaria APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado correspondiente, realiza la instrucción y educación formal de los menores/jóvenes, formando parte del Equipo Educativo del centro o programa.

GRUPO B APROB.

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado o habilitación correspondiente o experiencia demostrada, para ejercer funciones propias de su especialidad.

B.1. Graduado Social/Relaciones Laborales APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, desempeña funciones técnicas de tipo administrativo/gestión laboral de la empresa.

B.2. Trabajador Social APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, desempeña las funciones siguientes:

Estatal

- Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes, en los cuales se valore la situación del menor/joven y su entorno.
- Asesoramiento y apoyo técnico a Dirección.
- Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.
- Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.
- Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de menor/joven.
- Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes cuando ésta sea requerida por la Dirección.
- Recabar información en el entorno sociofamiliar del menor/joven, analizando las variables más significativas, mediante entrevistas individuales o familiares tanto en el centro de trabajo como en el propio domicilio de los menores.
- Elaborar el informe social, estableciendo pautas de actuación con el menor/joven y su entorno.
- Coordinar y canalizar los casos hacia las redes de recursos que tienen atribuidas funciones de acción social.
- Atender las demandas de gestiones sociales de los menores/jóvenes.
- Colaborar y coordinar acciones conjuntas con el equipo educativo para la elaboración del programa individualizado del menor/joven.
- Canalizar y coordinar las peticiones de gestión de documentación acreditativa personal a los organismos pertinentes.

- Todas aquellas que se establezcan de acuerdo a sus funciones.

B.3. Educador PROP. Social

Es la persona que, con la titulación de grado, habilitación correspondiente, realiza tareas de intervención directa con los menores/jóvenes y/o familias, siendo el responsable de la formación integral y globalizadora del menor/joven o grupo de menores/jóvenes a su cargo.

Participa, junto a los técnicos y bajo la dirección del Director y/o Coordinador, en el proceso educativo del menor/joven, realizando funciones de orientación, programación, ejecución y evaluación.

Elaboración y seguimiento del plan de intervención de cada menor/joven o grupo. Organiza la vida cotidiana y atiende a las necesidades de las unidades o grupos conforme a lo previsto en la normativa vigente y las indicaciones de la Dirección del Centro, en orden a favorecer el desarrollo integral del menor y jóvenes y su autonomía personal y social. Dentro de los programas anuales elabora proyectos específicos en función de las necesidades de los menores y jóvenes en sus salidas al exterior cuando así se establezca, tanto para la realización de actividades educativas, formativas, laborales, sanitarias, de ocio y tiempo libre, como para la realización de trámites administrativos o judiciales.

Supervisa el trabajo del personal con categorías de técnico especialista, auxiliar técnico educativo y controlador.

Contribuye de forma activa al mantenimiento de la seguridad y el orden del centro y supervisa y da respuesta ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo. Informa diariamente a la Dirección del Centro de las actuaciones desarrolladas y de las incidencias producidas, así como de las medidas adoptadas. Conoce y aplica la normativa vigente. Elabora y rellena todos los documentos y registros que se consideren oportunos, así como los informes pertinentes sobre comportamiento y evolución de los menores o jóvenes a su cargo que se establezcan.

B.4. Técnico de Libertad Vigilada APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado, formación y experiencia adecuada, realiza tareas no estrictamente educativas desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal al cumplimiento y supervisión de los objetivos marcados por la medida judicial de



Estatal

los menores en coordinación con los centros, técnicos de la Administración y Juzgados, a través de informes y reuniones periódicas.

Participa en la prevención, gestión y resolución de situaciones de conflicto social o de convivencia que los menores o jóvenes a su cargo puedan afrontar.

B.5. Maestro de Primaria APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado requerida, realiza la instrucción y educación formal de los menores, formando parte del Equipo Educativo del Centro o Programa.

B.6. DUE APROB.

Es la persona que, en virtud de su titulación, ejerce las funciones sanitarias propias de su especialidad, siendo entre otras, la de preparación y administración de la medicación de los menores o jóvenes, realización de curas y cualquier otra función que se le puede asignar dentro de su capacitación.

B.7. Mediador APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado, formación y experiencia adecuada, realiza tareas no estrictamente educativas, desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal a la prevención, gestión y resolución de situaciones de conflictos social o de convivencia entre las personas, las comunidades o colectivos.

B.8. Técnico de Inserción Sociolaboral APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado, realiza funciones de evaluación, diagnóstico y orientación de los menores o jóvenes, ayudándoles a obtener y utilizar estrategias que le permitan conseguir y mantener un puesto de trabajo acorde a sus cualidades personales y capacidad profesional.

Interviene en el diseño de itinerarios individualizados de inserción, actuando como apoyo a la inserción sociolaboral de los jóvenes, estableciendo canales de coordinación entre recursos y mediando ante las Administraciones Públicas y las empresas.

Realiza el seguimiento y apoyo, a través de la orientación, formación y responsabilidad de los jóvenes, potenciando su independencia y autonomía personal.

B.9. Técnico en Administración APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado, desempeña funciones acordes al título poseído.

B.10. Ingeniero Técnico Informático APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado, desempeña funciones técnicas de mantenimiento de hardware/software así como de establecimiento, supervisión y mantenimiento de redes, equipos y servidores informáticos.

B.11. Documentalista APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado, 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.

B.12. Traductor APROB.

Es la persona que, con la titulación de grado, desempeña funciones técnicas de traducción e interpretación de documentación oficial en idiomas distintos al castellano.

GRUPO C APROB.

Se agrupan en esta categoría todos aquellos profesionales que son contratados preferentemente en virtud de su titulación de Bachiller, F.P.II, módulos INCUAL o experiencia demostrada, para ejercer en funciones propias de su especialidad o experiencia.

Pertencen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

C.1. Administrativo/Contable APROB.

Es la persona que desempeña tareas técnicas de tipo administrativo. Entre otras tareas: estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; tratamiento, cálculo y extensión de facturas complejas; realización de estadísticas económico-financieras; imputaciones contables; redacción de correspondencia de tipo contable; 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 o de contabilidad.



Estatal

C.2. Monitor de talleres APROB.

Es la persona que, con los conocimientos suficientes, desarrolla actividades formativas con los menores o jóvenes en los talleres, encargándose del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos.

C.3. Monitor de ocio y tiempo libre APROB.

Es la persona que, con la titulación adecuada, colabora directamente en la organización y realización de las actividades de ocio y vida social de los menores o jóvenes.

C.4. Animador socio-cultural APROB.

Es la persona que, con la titulación adecuada, elabora y desarrolla acciones socio-educativas.

C.5. Técnico de Integración social APROB.

Es la persona que con la titulación adecuada realiza labores de integración social.

C.6. Técnico de Integración Laboral APROB.

Es la persona que con la titulación adecuada realiza labores de integración laboral o/y supervisado por el técnico de inserción sociolaboral.

C.7. Técnico Especialista - Auxiliar Técnico Educativo PROP. Social

Es la persona que, con la preparación adecuada, colabora en la ejecución del Programa Educativo individual de los menores o jóvenes, bajo la supervisión del educador y en coordinación con el resto del equipo educativo, realizando tareas auxiliares, complementarias y de apoyo a la labor de éstos.

Ejerce labores de observación registrando las incidencias del turno a través de los distintos canales establecidos.

Atiende y proporciona al igual que el resto de personal del centro o programa, los cuidados básicos y vela por la integración física y psíquica de los menores y jóvenes.



Estatal

Elabora y rellena todos los documentos que se consideren oportunos de acuerdo a sus funciones, participa en la elaboración de proyectos específicos en función de las necesidades de los menores y de las actividades del centro o programa.

Acompaña a los menores en sus traslados o salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo y libre en general. Durante la realización de las actividades estará acompañado y supervisado por el educador.

C.7. Jefe de cocina APROB.

Es la persona que dirige a todo el personal de la cocina, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de la normativa sobre comedores colectivos y manipulación de alimentos.

GRUPO D APROB.

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que, preferentemente con titulación de Graduado Escolar, FP I, módulos INCUAL o experiencia demostrada, y que no realizan atención directa con los menores/jóvenes y son contratados para realizar las funciones de:

D.1.- Oficial Administrativo APROB.

Es la persona que, con los módulos INCUAL correspondientes, ejerce funciones básicas burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

D.2.- Auxiliar Administrativo APROB.

Es la persona que, con los módulos INCUAL correspondientes y 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.

D.3. Auxiliar de Clínica APROB.

Es la persona que, con los módulos INCUAL correspondientes, realiza funciones complementarias a las de DUE, bajo su supervisión o del médico o psiquiatra del centro.



Estatal

D.4. Controlador PROP. Social

Es la persona que, en el ámbito de la aplicación de la Ley 5/2000 y de su Reglamento, tiene a su cargo, de acuerdo con el reglamento de cada centro de trabajo, la seguridad, el control y la contención de los menores o jóvenes, con la intervención directa sobre los menores o jóvenes del citado centro de trabajo.

Actúa bajo la supervisión del educador y atiende a las directrices dadas por el Equipo Directivo del centro, teniendo iniciativa propia, sólo en casos de evidente riesgo para los menores o personal del centro.

Este personal no está destinado al control de accesos, supervisión del sistema interno de seguridad, registros, control de perímetro y aquellas funciones propias del personal de seguridad juramentado.

La contratación de este personal no eximirá a la empresa de la contratación de vigilancia de seguridad profesional para la atención de las tareas anteriormente descritas y propias de su profesión.

D.5. Cocinero APROB.

Es la persona que, con los módulos INCUAL correspondientes y poseyendo el carné de manipulador de alimentos, realiza las funciones específicas de su formación.

D.6. Gobernante APROB.

Es la persona que, con los módulos INCUAL correspondientes, tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose de las llaves de armarios, de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

D.7. Conductor APROB.

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



Estatal

D.8. Oficial de mantenimiento APROB.

Es la persona que, con los módulos INCUAL correspondientes y con dominio, tanto teórico como práctico, de su oficio, realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de mantenimiento de instalaciones, recursos e infraestructuras en centros de trabajo.

GRUPO E APROB.

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que, sin ningún requisito de titulación, no realizan atención directa con los menores/jóvenes y son contratados para realizar las funciones de:

E.1. Pinche, auxiliar cocina/comedor APROB.

Es quien, a las órdenes del Jefe de cocina o cocinero, le ayuda en sus funciones. Puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor, así como el apoyo doméstico.

E.2. Empleado del servicio de limpieza/lavandería APROB.

Es quien atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas. Podrá simultanear sus funciones con las del empleado del servicio de costura, lavado, plancha, comedor y apoyo doméstico.

CAPÍTULO II - Categorías funcionales APROB.

Se agrupan bajo este epígrafe los cargos de dirección, que tendrán carácter temporal, que serán desempeñados como norma general por trabajadores con titulación universitaria de grado medio o superior.

1º.- Director Estatal o de Área APROB.

Es responsable del correcto funcionamiento y desarrollo en su ámbito las estrategias de actuación aprobadas por la Entidad, siendo sus funciones las siguientes:

- Es responsable de la gestión global de su área dentro de la entidad, coordinándose con los órganos superiores correspondientes.
- Coordina los programas y supervisa las actividades de todos los sectores y programas de la entidad, para así conseguir un funcionamiento efectivo del mismo.

2º.- Director Territorial APROB.

Es el encargado de planificar, organizar y coordinar las diversas actividades de la entidad en el territorio encomendado a su cargo. Siempre bajo la coordinación y supervisión de los diferentes Directores Estatales, cuando esté contemplada esta categoría funcional en la empresa.

3º.- Director de Centro o de Programa APROB.

Es el responsable de dirigir, coordinar y supervisar las directrices de la entidad en el centro o programa encomendado, siendo el responsable de la organización a todos los niveles (seguridad, sanidad, personal y gestión) y bajo la supervisión y coordinación del Director Territorial, cuando esté contemplada esta categoría funcional en la empresa.

4º.- Subdirector de Centro o de Programa APROB.

Es quien colabora con el Director/a en el cumplimiento de sus funciones y lo suple en caso de ausencia, realizando las tareas concretas que éste le encomiende



Estatal

5º.- Coordinador de Centro o de Programa APROB.

Sus funciones son técnico-educativas y de coordinación de los diferentes equipos de atención directa de los usuarios bajo la supervisión y coordinación del director del centro.

Esta categoría funcional se elegirá mediante proceso de promoción interna.



Estatal

Anexo II – Tablas Salariales PROP. Social.

Clasificación de centros de Trabajo y retribución:

A efectos retributivos del presente convenio colectivo, se establecen 2 tablas salariales diferenciadas:

- La tabla salarial bajo el Título **“Centros, Programas y Proyectos de Protección”** serán de aplicación en todos aquellos centros, programas y servicios que se enuncian, o se derivan del articulado de la Ley Orgánica 1/1996 de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor o aquellas que en su momento las sustituyesen, ampliasen o modificasen.
- La tabla salarial bajo el Título **“Centros, Programas y Proyectos de Reforma”** será de aplicación en todos aquellos centros, programas y servicios que se enuncian, o se derivan del articulado de la Ley Orgánica 5/2000 de 12 de enero Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, o aquellas que en su momento las sustituyesen, ampliasen o modificasen.

Centros, Programas y Proyectos de Protección

GRUPO PROF.	CATEGORIA PROFES.	SALARIOS 2007	SALARIOS 2008	SALARIOS 2009
A	Puestos de "Licenciatura"	1557,61	1635,49	1799,04
B	Puestos de "Diplomatura": Educadores, Trabajadores Sociales, Orientadores, ... y "Técnicos de 2ª"	1428,21	1499,62	1649,58
C	Monitor y ATE	1428,21	1499,62	1649,58
	Administrativo y "Técnicos de 3ª".	1228,72	1290,16	1419,18
	Aux. Admvs de Clínica y Controlador	1115,67	1227,24	1411,33
D	Cocinero	1236,46	1298,28	1428,11
	Mantenimiento (y "Técnicos de 4ª" en Administración)	1304,05	1369,25	1506,18
	Limpieza, Lavandería y Ayudante de cocina	1087,24	1195,96	1375,35
	Auxiliares de tareas	997,24	1096,96	1261,51

Centros, Programas y Proyectos de Reforma

GRUPO PROF.	CATEGORIA PROFES.	SALARIOS 2007	SALARIOS 2008	SALARIOS 2009
A	Puestos de "Licenciatura"	1672,41	1756,03	1931,63
B	Puestos de "Diplomatura": Educadores, Trabajadores Sociales, Orientadores, ... y "Técnicos de 2ª"	1557,62	1635,50	1799,05
C	Monitor y ATE	1428,20	1499,61	1649,57
	Administrativo y "Técnicos de 3ª".	1228,72	1290,16	1419,17
	Aux. Admvs de Clínica y Controlador	1115,67	1227,24	1411,32
D	Cocinero	1236,46	1298,28	1428,11
	Mantenimiento (y "Técnicos de 4ª" en Administración)	1304,05	1369,25	1506,18
	Limpieza, Lavandería y Ayudante de cocina	1087,24	1195,96	1375,36
	Auxiliares de tareas	997,25	1007,22	1158,31

Complementos Funcionales de dirección

Grupo Funcional	CATEGORÍA FUNCIONAL	Complemento 2008
0a	Director Nacional	1520,00
	Subdirector Nacional	1428,00
	Director Territorial	1428,00
	Subdirector Territorial	1035,00
0b	Director Centro, proyecto o programa	780,00
	Subdirector Centro, proyecto o programa	575,00
	Coordinador Centro, proyecto o programa	330,00