

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

1909 *Resolución de 29 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores (Código de convenio: 90103861012021), que fue suscrito, con fecha 28 de agosto de 2020, de una parte por los designados por la Dirección de dicha Fundación en representación de la misma, y de otra por los sindicatos de CCOO y UGT en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 29 de enero de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL EN SU ÁMBITO DE ACTIVIDAD DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES

PREÁMBULO

Fundación Diagrama Intervención Psicosocial es una entidad sin ánimo de lucro que lleva trabajando desde el año 1991 en la atención a personas vulnerables o en dificultad social, intentando constantemente ser un referente de calidad, compromiso, buenas prácticas y eficiencia en la atención integral de estos colectivos y buscando la plena integración social de los mismos.

Ya desde sus inicios, Fundación Diagrama ha mostrado un gran interés en la regulación de los derechos y deberes del conjunto de sus trabajadores a través de la negociación colectiva, situación que nos hace llegar a esta edición de su Convenio Colectivo para el colectivo de trabajadores que desarrollan su actividad profesional en el área de reforma juvenil y protección de menores.

La publicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, la cual actualiza la normativa vigente en esta materia y, de manera novedosa, sitúa al Convenio Colectivo del sector que resulte de aplicación según el ámbito geográfico del proceso de contratación de que se trate, como un claro referente para la administración en el momento de la determinación del presupuesto del recurso y durante la ejecución

del mismo y, por tanto, para las entidades que participamos en procesos de licitación pública, obliga a las partes negociadoras del presente texto a realizar una revisión integral del mismo, en la búsqueda de un texto que haga compatible la misma con el ámbito y capacidades negociadoras que el Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) confieren a la representación legal de los trabajadores de la Fundación y a la propia entidad, y ello siempre teniendo como referente último la normativa colectiva sectorial, que será la que la administración utilice para definir las condiciones económicas de los concursos públicos y la que fijará las condiciones de trabajo en el resto de entidades que participan en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Así, el presente Convenio Colectivo pretende situarse al amparo de la normativa vigente como la norma laboral de referencia, expresión de la voluntad negociada de la entidad y sus representantes, para el colectivo de profesionales que se encuentran en su área funcional en Fundación Diagrama, teniendo en cuenta necesariamente la coexistencia de las normas referidas (Ley de Contratos del Sector Público y ET) y el hecho de hallarnos en un sector en el que la incidencia de la contratación pública respecto de la actividad que se desarrolla en el mismo es prácticamente igual a la dimensión del propio sector.

En base a lo antedicho, en Madrid a 28 de agosto de 2020, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores, compuesta por la representación de la entidad y la representación legal de los trabajadores, previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por mayoría suscribir el siguiente Convenio Colectivo al amparo de las previsiones del ET y demás normativa vigente.

Dentro de la Mesa Negociadora, de un total de 13 miembros que la conforman, el banco social está compuesto en proporción a la representatividad sindical existente en la entidad, ostentando el Sindicato Comisiones Obreras (CCOO) el 53,57 %, porcentaje que le permite tener siete miembros en dicha Mesa, y el Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) el 41,05 %, porcentaje que le permite tener seis miembros en dicha Mesa.

La Comisión Negociadora está compuesta por los siguientes miembros:

Por Fundación Diagrama Intervención Psicosocial:

Don Daniel Bueno Valencia.
Don Bernardino Moreno Miñano.
Don Ramiro Joaquín Melendreras Ruiz (Presidente de la Mesa Negociadora).
Don Manuel Mosquera León.
Don Emilio Meseguer Serrano.
Doña Vanesa Rael González.
Don Constantino Yelo Moreno.
Don Germán Ramírez Bueno.

Por la parte social:

Por el Sindicato CCOO:

Don Antonio Romero Márquez.
Don Diego Rodríguez Villegas (Secretario de la Mesa Negociadora).
Don Antonio Expósito Jurado.
Don Víctor Cisma Solís.
Don Rafael Carlos Godoy Padilla.
Doña Amaya Sotos Tarancón.
Don José Fernando Gómez Cabanes.

Por el Sindicato UGT:

Don Jorge Soriano Moya.
Doña Dolores Candelaria Sánchez Ruiz.
Don Rafael Peña García.
Don Alfonso Javier González Hidalgo.
Doña Noelia Pérez Moreno.
Don Francisco Javier Cuesta Martínez.

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito Funcional.*

El ámbito del presente Convenio Colectivo coincide con el reflejado en el artículo 1 del III Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores exclusivamente en lo que se refiere a las definiciones del ámbito funcional del mismo con las matizaciones y ampliaciones que se establecen en el presente artículo.

Por tanto, quedan comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio las actividades desarrolladas por Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en el ámbito de «reforma juvenil», actualmente regulado por la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores y su reglamento de desarrollo, y en el ámbito de «protección a la infancia», actualmente regulado por la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor y demás normativa estatal y autonómica que la desarrolle.

Asimismo quedan incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio todos aquellos recursos que antes de la entrada en vigor del mismo ya estuvieran rigiéndose por el Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores y el personal adscrito a oficinas y cualesquiera puestos de trabajo que formen parte del denominado «personal de estructura» de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el Estado Español, excepto en las comunidades autónomas de Baleares, Comunidad Valenciana y Cataluña y en las provincias de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya donde se aplicarán, siguiendo los procesos de adaptación que pudieran pactarse para realizar el tránsito entre dichas normativas en el presente texto, los Convenios Colectivos para el sector de reforma juvenil y de protección de menores vigentes en cada uno de dichos territorios.

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

Artículo 3. *Ámbito Personal.*

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

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

– Las personas que presten servicios como voluntarios sociales: entendiéndose por Voluntariado la definición otorgada por la Ley 45/2015, de 14 de octubre, del Voluntariado así como las posibles modificaciones y desarrollo legislativo posterior existente en dicha Ley.

– El personal docente y personal de las administraciones y servicios de titularidad pública que estén realizando sus funciones dentro de la Fundación y estén adscritos a los centros o recursos de ésta.

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

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

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a su firma y tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2022, teniendo efectos sus pactos a nivel económico desde el 1 de enero de 2020, no operando compensación económica alguna para los años 2018 y 2019 al estar incluidas en el pacto económico alcanzado.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Paritaria se reunirá al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación.

Podrán modificarse durante la vigencia del presente convenio los artículos que se consideren mejorables en cuanto a su aplicabilidad o su adaptabilidad a la realidad cambiante. En tales casos, se procederá a convocar a la comisión negociadora.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo.

La denuncia, se realizará mediante comunicación escrita a la otra parte y se registrará en la Administración correspondiente con una antelación mínima de dos meses y no antes de doce meses del vencimiento del mismo.

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

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

Si en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio se mantendrá expresamente la ultraactividad para todos los aspectos del presente Convenio Colectivo, excepto en las tablas salariales, las cuales quedarán vinculadas a partir de la fecha de

finalización del presente Convenio a lo establecido en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores tanto en sus cuantías, como en los conceptos en base a los que se abonan y en las condiciones establecidas en el mismo para que se produzca su abono.

En ausencia de denuncia el presente Convenio Colectivo se prorrogará automáticamente por periodos de un año.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y anulan, derogan y sustituyen al Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 2013.

Las condiciones pactadas en el mismo, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente a excepción de las materias recogidas en el artículo 7. Al personal al que, como consecuencia de la regulación prevista en el artículo 2 de este Convenio Colectivo, les resulte de aplicación a partir de la firma del mismo la regulación contenida en Convenios Colectivos distintos de éste, le será de aplicación la misma regla.

Artículo 7. *Absorción, compensación y condición más beneficiosa.*

El presente Convenio Colectivo compensa y absorbe cualesquiera mejoras que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras, en materia retributiva salarial o extrasalarial, bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las empresas.

Si las condiciones económicas retributivas, salariales o extrasalariales, que se vinieran disfrutando en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo fueran superiores en cómputo anual a las establecidas en el mismo, se continuaran aplicando y respetando las citadas condiciones más favorables, en lo que excede a las convencionales.

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

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

La cuantía resultante de las diferencias de las condiciones generales en materia retributiva, salarial o extrasalarial que se venían disfrutando hasta el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se mantendrá como un complemento personal que será compensable, absorbible y no revalorizable.

CAPÍTULO II

Comisiones

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo con las siguientes funciones:

a) En cuanto órgano de interpretación, conciliación, mediación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo. Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria, cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio.

b) En cuanto órgano de conciliación y mediación de las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, inaplicación del régimen salarial del Convenio, movilidad geográfica, funcional y despido Colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41 y 82 del ET.

c) Ambas partes acuerdan que esta Comisión, con la participación de la representación unitaria de los trabajadores y las Secciones Sindicales, sea el único órgano legitimado para conocer de la inaplicabilidad de algunas de las condiciones recogidas en este Convenio caso de concurrir las circunstancias excepcionales recogidas en el artículo 83 del ET.

d) Como órgano legitimado de adaptación y revisión del Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo. También será la encargada de llevar a cabo las previsiones establecidas en el Título IX del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 9. *Composición.*

Esta Comisión estará compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por parte de la Fundación, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Se seguirá el criterio de que los miembros de la Comisión Paritaria provengan preferentemente de la Comisión Negociadora del presente Convenio, guardando la proporcionalidad de la representación sindical.

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

Artículo 10. *Funcionamiento.*

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

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

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, social y fundacional, firmantes del Convenio.

En lo relativo a la parte social, los votos en la misma tendrán carácter ponderado, atendiendo a la representatividad de cada sindicato en el momento de constitución de la Mesa Negociadora, conformándose el voto de esta parte, en orden a la medición de la mayoría simple, de acuerdo a los porcentajes de representatividad indicados. Se recogerán los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera.

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

Los acuerdos alcanzados se harán públicos, utilizando para ello los canales de comunicación establecidos en la Fundación.

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

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

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes ante los siguientes supuestos:

1. Interpretación del Convenio.
2. Incumplimiento del Convenio.
3. Conciliación y/o mediación en la aplicación del Convenio.
4. Adaptación, modificación, revisión e inaplicación del Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

En lo referente a los gastos de representación de los miembros de la Comisión Paritaria se pacta el abono de los gastos de desplazamiento para la asistencia a reuniones de la misma, siempre con justificación acreditativa de estos gastos según lo establecido en el artículo 52 de este mismo Convenio Colectivo. Los miembros de la Comisión Paritaria dispondrán igualmente de un crédito horario asignado con motivo de su asistencia a cada reunión de la misma equivalente al tiempo necesario, previa comunicación a la dirección de su centro de trabajo con una antelación de cinco días laborables para las reuniones de carácter ordinario y con la mayor antelación posible para las reuniones extraordinarias, justificará su opción por la ausencia justificada en el trabajo ese día en caso de que tuviesen turno de trabajo fijado en él o, en caso de que esto no sea así, un descanso equivalente en otro turno de trabajo a elección del miembro de la Comisión Paritaria.

Artículo 11. *Sede.*

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

TÍTULO II

Organización del trabajoArtículo 12. *Definición.*

La organización del trabajo será competencia exclusiva de Fundación Diagrama, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc. reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente convenio, en el ET y demás normativa de aplicación.

La organización del trabajo se fundamenta en los principios siguientes:

- a) La adecuación de las plantillas que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo a los parámetros y requerimientos establecidos por las administraciones públicas.
- b) La racionalización y mejora de los procesos.
- c) La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las características personales, formativas y experienciales del ocupante del mismo.
- d) La profesionalización y promoción.
- e) La formación y reciclaje del personal.
- f) La eficacia en el trabajo.
- g) La eficiencia en el uso de todos los recursos.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional es una de las características del sector de actividad en el que se encuentra el ámbito funcional de este convenio. La determinación de este tipo de movilidad corresponde es propia de la facultad organizativa de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, siendo utilizada para conseguir una distribución racional de su personal teniendo en cuenta la gran dispersión de los centros de trabajo existente y las concretas necesidades de los programas que en ellos se desarrollan.

En base a lo antedicho, los cambios de puesto de trabajo originados como consecuencia de la movilidad funcional no podrán ser realizados arbitrariamente o como un elemento sancionador por parte de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

La movilidad funcional, informada por los principios de idoneidad y aptitud se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 del ET y en el presente Convenio Colectivo. La movilidad funcional se plasmará por escrito en un acuerdo, haciendo referencia a este artículo cumpliendo los derechos de información, consulta y participación de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 14. *Movilidad Funcional interna al grupo profesional.*

Si por necesidades organizativas de la Fundación, se precisara encomendar a un trabajador que tenga la titulación académica o profesional mínima requerida por este Convenio Colectivo, tareas correspondientes a un puesto de trabajo distinto del que ostenta, pero incluido dentro del mismo grupo profesional, dicho profesional continuará percibiendo la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones que tengan una remuneración inferior en el presente convenio, supuestos en los que se mantendrá la retribución de origen del mismo. Esta movilidad funcional interna al grupo profesional sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible y, en todo caso, hasta un máximo de 45 días.

Artículo 15. *Movilidad Funcional externa al grupo profesional.*

- A) Trabajo de nivel superior: movilidad externa ascendente.

Cuando se encomiende a un trabajador una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, éste percibirá la retribución correspondiente al trabajo

efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación. Este hecho solo podrá producirse cuando existan razones técnicas u organizativas, una causa justificada, y dicho trabajador ostente la titulación o experiencia precisas y siempre que no suponga un menoscabo de su dignidad.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho meses en dos años, el trabajador o trabajadora será reclasificado en el nuevo puesto de trabajo que desempeñe, en el caso de que éste lo solicite. Esta consolidación no es aplicable a los casos de sustitución de trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo.

B) Trabajo de nivel inferior: movilidad externa descendente.

Si por necesidades imprevisibles, perentorias y justificadas de Fundación Diagrama, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de 45 días manteniéndosele la retribución que venía percibiendo.

Artículo 16. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del ET.

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

Excepcionalmente, Fundación Diagrama podrá proceder a su traslado permanente a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador afectado/a, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión del traslado deberá ser notificada por Fundación Diagrama al profesional afectado, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

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

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

Artículo 17. *Aceptación o no del traslado en movilidad geográfica.*

Notificado el traslado, el trabajador podrá optar por:

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

– Impugnar la decisión de traslado sin perjuicio de su cumplimiento.

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

Artículo 18. *Desplazamientos temporales.*

Se considera desplazamiento temporal aquella movilidad geográfica motivada en razones de tipo económico, técnico, organizativo o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, cuyo límite de temporalidad es de 12 meses en un período de tres años, o hasta 12 meses continuados. El desplazamiento conlleva un cambio en el lugar de residencia del trabajador o trabajadora.

No se aplicará la presente regulación a los supuestos contemplados en el artículo siguiente.

En el supuesto de desplazamiento temporal, cuya duración sea superior a tres meses, será informado por escrito por Fundación Diagrama con una antelación de 15 días laborables; cuando el desplazamiento sea por un tiempo inferior a tres meses, será informado el trabajador con una antelación de diez días laborables a la fecha de su efectividad.

Nunca se ostentará ningún derecho a ocupar permanentemente el puesto de trabajo en el que desarrolle su actividad durante el desplazamiento dada la condición de temporal del mismo.

En los supuestos de desplazamiento temporal se tendrá derecho a un permiso remunerado de cinco días laborables, 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 Fundación Diagrama.

Fundación Diagrama abonará al trabajador las dietas y gastos de viaje correspondientes durante el tiempo que dure el desplazamiento temporal, atendiendo a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

En concepto de compensación se establece un complemento durante el tiempo que dure el desplazamiento temporal de una cuantía de cien euros mensuales.

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, se producirá el regreso a su centro de trabajo de origen. En el supuesto de que este centro o programa vaya a cesar su actividad, la Fundación vendrá obligada a aplicar al desplazado temporalmente las previsiones que se establecen al respecto en el Convenio Colectivo Regulador de las Relaciones Laborales en Fundación Diagrama respecto a las Comisiones de Reubicación de trabajadores por cierre de centros de trabajo.

Si en el centro de origen del trabajador desplazado, se produjera una vacante de su mismo puesto de trabajo, se atenderá a lo dispuesto respecto a vacantes y promociones en el Convenio Colectivo Regulador de las Relaciones Laborales de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

Los desplazamientos conllevarán la realización del ejercicio de un puesto de trabajo como el que venía ejerciendo o de uno superior.

Artículo 19. *Desplazamientos temporales realizados de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la Fundación.*

Este tipo de desplazamientos se diferencian de los regulados en el artículo anterior en que como sustento de los mismos existe un acuerdo expreso entre trabajador y Fundación, y su regulación, por tanto, en el presente artículo es específica y exclusiva. En estos supuestos, nunca se ostentará ningún derecho a ocupar permanentemente el puesto de trabajo en el que se desarrolle la actividad laboral durante el desplazamiento dada la condición de temporal del mismo.

Los desplazamientos temporales que se produzcan de común acuerdo entre el trabajador y la Fundación se formalizarán por medio de un escrito y serán comunicados al Comité de Relaciones Laborales, que deberá contener como mínimo la fecha de inicio y fin del desplazamiento, teniendo en cuenta que su duración máxima será de dos años, la categoría profesional que ostentada antes del desplazamiento y el centro de trabajo en el que la desarrolla, y la categoría profesional y el centro de trabajo en el que desarrollará su trabajo durante el desplazamiento, así como el resto de condiciones que resulten de aplicación mientras se mantenga vigente el desplazamiento temporal.

La retribución del trabajador desplazado, de acuerdo con la presente regulación, será la aplicable al centro de trabajo al que se desplaza, aplicándosele de forma adicional las condiciones que hayan sido pactadas en el acuerdo que formaliza el desplazamiento.

El trabajador desplazado tendrá una reserva de su puesto de trabajo de origen durante toda la vigencia del desplazamiento temporal.

La Fundación o el trabajador podrán dejar sin efecto este tipo de desplazamientos en cualquier momento anterior a la fecha de finalización que tengan establecida en el acuerdo que los originó, siempre que lo comuniquen por escrito a la otra parte con una antelación mínima de un mes.

El Comité de Relaciones Laborales recibirá un listado con carácter trimestral de los trabajadores en esta situación.

Artículo 20. *Traslados permanentes.*

Se consideran traslados permanentes aquella movilidad geográfica cuya duración sobrepasa los 12 meses continuados, o es superior a 12 meses en un período de tres años. El traslado hace necesario el cambio de domicilio habitual.

En caso de traslado permanente de un trabajador, la decisión deberá serle notificada por escrito por Fundación Diagrama, así como a sus representantes legales del centro o del Comité de Relaciones Laborales si no los hubiese con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. La notificación deberá producirse por escrito.

En caso de que un desplazamiento temporal pase a traslado permanente, el trabajador percibirá la compensación por traslado y dejará de percibir las dietas y gastos de viaje establecidos para los desplazamientos temporales más una compensación económica de 400 euros en un solo pago.

En caso de que se produzca un traslado permanente sin haber existido con anterioridad y sin solución de continuidad se retribuirá el viaje de ida al nuevo puesto.

Si por traslado, uno de los cónyuges o pareja de hecho cambia de domicilio habitual y, el otro formase también parte de la plantilla de Fundación Diagrama dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo, tendrá derecho el no trasladado a ser trasladado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo.

Los traslados permanentes a otros países se harán solo bajo la aceptación voluntaria del trabajador.

Artículo 21. *Procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

En lo referente a este procedimiento se estará a la regulación prevista en el artículo 41 del ET o norma que lo modifique o sustituya con las siguientes matizaciones:

a) Las referencias que el texto del ET realiza a la empresa en orden a determinar el carácter colectivo o no de la modificación se entenderán realizadas en esta regulación al centro de trabajo.

b) En el caso de que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo afecte a un centro de trabajo, la interlocución sindical con la que la Fundación deberá mantener contacto será la representación legal unitaria de ese centro de trabajo, manteniendo informada de este tema a las secciones sindicales de los sindicatos representados en la misma.

c) En el caso de que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo afecte a más de un centro de trabajo, siempre y cuando exista representación legal unitaria de los trabajadores en la mayoría de ellos, la interlocución sindical con la que la Fundación deberá mantener contacto será la sección o secciones sindicales constituidas en la Fundación de Sindicatos que cumplan la condición de más representativos a nivel nacional así como la representación unitaria de los centros de trabajo.

d) Por último, en caso de que la modificación sustancial de condiciones de trabajo afectara a uno o varios centros de trabajo sin representación legal unitaria de los trabajadores, estarán legitimadas para actuar como interlocutoras durante el periodo de consultas las Secciones Sindicales constituidas en la Fundación de Sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel nacional y al Comité Intercentros.

TÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 22. *Clasificación profesional.*

1. Disposiciones generales.

1.1 Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales. En consecuencia, se entiende que los profesionales a los que resulte de aplicación el presente Convenio Colectivo deberán estar encuadrados y/o adscritos a un grupo profesional y áreas determinados.

1.2 Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores.

1.3 El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

1.4 Se entiende por áreas funcionales o de actividad las agrupaciones organizativas de Fundación Diagrama teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que la componen como los objetivos esenciales que las definen. Orientarán, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional y la posible movilidad horizontal dentro de cada grupo profesional.

2. Aspectos básicos de clasificación.

2.1 Se establece el Sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del ET fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2.2 La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores.

Estos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de Fundación Diagrama.

La posesión por parte de un trabajador o trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las actividades, labores y/ o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos profesionales y áreas de actividad si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de Fundación Diagrama no lo requiere.

2.3 Los factores que orientarán la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del ET, son los que se definen a continuación:

2.3.1 Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un

puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor está formado por:

– Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

– Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

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

2.3.3 Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

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

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

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

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

2.5 El personal que preste sus servicios en Fundación Diagrama quedará integrado en alguno de los cuatro grupos profesionales siguientes, de acuerdo con la competencia general desarrollada, sus funciones, su posición en el organigrama y los requerimientos de acreditación o titulación que se han considerado prioritarias para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo, así como los requisitos formativos legalmente establecidos.

2.6 La pertenencia a un grupo profesional estará unida a una determinada titulación universitaria o no. Allí donde se requiera en el puesto de trabajo una titulación determinada para su desempeño el profesional deberá contar con la titulación requerida por imperativo legal o exigencia de los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación, convenio, concierto o subvención del respectivo servicio o proyecto, así como la establecida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

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

3. Áreas funcionales.

Dichas áreas comprenderán diferentes puestos de trabajo pertenecientes a diferentes grupos profesionales, no pudiendo realizarse movilidades funcionales, cuando dicha movilidad no sea dentro de la misma área funcional y grupo profesional.

Las áreas funcionales comunes a todos los grupos profesionales son las siguientes:

3.1 Área de Dirección o Coordinación: Se integran en esta área de actividad todos los puestos de trabajo cuya misión es la dirección, organización, gestión y/o coordinación de los sistemas, métodos de trabajo y personas. Tienen bajo su supervisión y gestión directa a los trabajadores adscritos al resto de áreas funcionales.

Dicha área estará compuesta por los trabajadores que pertenecen a un puesto de trabajo determinado que en este caso y debido a las características del sector deberá pertenecer al grupo 1. Los trabajadores mantendrán su puesto y grupo profesional debiendo de ser retribuidos por el complemento de coordinación o dirección, o, en su caso, mediante un sistema de gestión por objetivos.

Dicho grupo se considera de libre designación y revocación por parte de las entidades.

3.2 Área Técnica, educativa y de intervención directa: Esta área se divide en tres subáreas relacionadas con las funciones de sus puestos de trabajo.

3.2.A Equipo Técnico: son todos los puestos de trabajo requeridos y relacionados con el estudio, elaboración de informes, así como la intervención técnica dentro de su especialidad, en aquellas áreas propias de su intervención con menores y jóvenes en programas, centros y /o recursos.

A título informativo, estará compuesta por psicólogos, psiquiatras, trabajadores sociales, educadores sociales, graduados en enfermería, técnicos de medio abierto, maestros, etc.

3.2.B Equipo socioeducativo: Son aquellos profesionales que realizan la intervención socioeducativa especializada que, en todo caso, será ejecutada por el educador social. En caso de que la especificidad del centro de trabajo, programa o recurso requiera una atención multidisciplinar, reflejada en las condiciones administrativas que determine la administración, se encuadrarán en este área todos los profesionales atendiendo a los grupos profesionales recogidos en el presente convenio con una titulación mínima de grado perteneciente al ámbito socioeducativo; quienes a su vez estarán supervisados por el educador social como máximo responsable o coordinados con el resto del equipo socioeducativo para el desarrollo de la intervención.

3.2.C Equipo de apoyo socioeducativo: Son aquellos profesionales que encuadrados dentro de su grupo profesional llevan a cabo talleres y programas de ámbito educativo, laboral o formativo y/o tareas que son complementarias a la intervención directa con los menores. Estos profesionales estarán supervisados por un educador social.

A título informativo estarán compuestos por monitores, auxiliares técnicos educativos, etc.

3.3 Área de planificación y gestión o de estructura: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de planificación, control interno de Fundación Diagrama, servicios administrativos transversales, gestión general de información y documentación de carácter técnico y/o administrativo y cuyo objetivo es dar soporte al área de intervención social y atención directa para el buen orden y funcionamiento de esta.

Agrupación cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como, en su caso, los de comercialización.

3.4 Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas: agrupa los puestos de trabajo con funciones auxiliares y anexas a la actividad principal.

4. Grupos profesionales.

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter enunciativo y los puestos de trabajo que los integran vendrán definidos en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo. Con carácter general los puestos pertenecientes a cada grupo profesional deberán cumplir las mismas funciones y/o tareas, responsabilidades asignadas y titulación requerida en dicho anexo. Caso de nuevos requerimientos profesionales o puestos de trabajo, se incluirán en este convenio tras la aprobación de la comisión paritaria que es la competente en la autorización de la inclusión de nuevos puestos de trabajo, así como los cambios en los requerimientos

profesionales de los incluidos en este convenio. Aquellas entidades que tengan puestos de trabajo con funciones definidas en este convenio deberán cumplir con lo aquí establecido ya que es materia indisponible en la negociación inferior. En caso de duda se podrá requerir resolución al respecto por parte de la comisión paritaria. Desde el momento en que exista en Fundación Diagrama un trabajador que realice de forma habitual las funciones específicas incluidas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio. Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 1.

Personal encargado de tareas que requieran máximos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria de grado o equivalente o, en su defecto, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de su profesión.

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de supervisión de otros puestos de trabajo y que, en todo caso, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

Este grupo además será el único desde el que se podrá acceder a alguna de las categorías funcionales de libre designación que establece este Convenio Colectivo.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

Este grupo se dividirá en dos subgrupos dependiendo de los requerimientos profesionales y formativos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo y venga recogido dentro de las competencias del catálogo nacional de clasificación profesional:

Subgrupo 1.A Títulos de Grado con especialización obligatoria a través de máster universitarios vinculados al desempeño de su labor profesional.

En este grupo se incluyen los profesionales que a la entrada en vigor de este convenio estén contratados y ejerciendo sus funciones como licenciados y aquellos que se les exija para el cumplimiento de sus funciones un grado más máster: A título orientativo podemos mencionar los puestos de: psicólogos clínicos, psiquiatras, etc.

Subgrupo 1.B Títulos de Grado.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de: Economista, Educador Social, Graduado Social, Psicólogo, Trabajador Social, médico, abogado, psicopedagogo, sociólogo, Educador (categoría a extinguir), mediador social, maestro, profesor, DUE, informático, administrador, etc.

Grupo profesional 2.

Personal encargado de tareas que requieran niveles medios de complejidad y autonomía; normalmente con niveles de formación altos (ciclos formativos de grado superior, bachillerato, certificados de profesionalidad de grado superior) y/o cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente

definidos. Funciones: consisten en la realización de tareas de complejidades medias y caracterizadas por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinada, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas.

Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

Formación: Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente o en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y con formación específica necesaria para desarrollar la función el puesto de trabajo.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de: Monitores de taller, Auxiliar Técnico Educativo, mediador intercultural, Técnico en Integración Social, Técnico en Animación Socio-cultural, Técnico de Administración y Finanzas, etc.

Grupo profesional 3.

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

La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

A título orientativo: Auxiliar de servicio de tareas, Auxiliar Sociosanitario, cocinero, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, Controlador/TAI/ Auxiliar de Control Educativo, personal de limpieza y lavandería, etc.

Grupo profesional 4.

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

Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas. Funciones: tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

A título orientativo: auxiliar de apoyo, ordenanza, conserje, portería, personal de almacén y repartidor, Telefonista.

Artículo 23. *Cambios en los requerimientos profesionales.*

La titulación requerida para el desempeño de cada uno de los puestos de trabajo descritos anteriormente, estará condicionada a lo establecido en los convenios, ciertos, contratos públicos o subvenciones suscritos.

Cuando los convenios o subvenciones firmados por Fundación Diagrama Intervención Psicosocial para la realización de unos determinados servicios modifiquen

los requisitos académicos o profesionales mínimos necesarios para el desempeño de un puesto de trabajo, la Fundación velará y negociará los plazos y posibles medios para la habilitación. Si al finalizar dicho plazo la persona que ocupa dicho puesto no hubiera conseguido ajustarse a los nuevos requerimientos profesionales o académicos se iniciará un proceso de negociación con la representación sindical sobre su reubicación en el siguiente proceso ordinario de cobertura de vacantes y siempre que se cumpla el perfil del puesto.

TÍTULO IV

Contratación

CAPÍTULO I

Contratación

Artículo 24. *De la Contratación en General.*

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

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

Los trabajadores de Fundación Diagrama serán contratados y adscritos a uno o varios centros o programas que gestione la Fundación. Si por necesidades técnicas, organizativas o de producción fuera necesaria la movilidad del mismo, ésta se llevará a cabo previa información a la representación de los trabajadores de los centros afectados y si no los hubiese al Comité Intercentros, siguiendo también, en los casos en que proceda, el articulado pertinente y regulador de la movilidad establecido tanto en el presente Convenio como en el artículo 41 del Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Modalidades de contratación.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

1. Contratación Indefinida:

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo.

El personal admitido en la Fundación sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato continúa desarrollando su actividad laboral.

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

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

A los supuestos de trabajo discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido, tal y como establece el artículo 12 del ET.

Los contratados bajo la modalidad de fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos de ámbito inferior.

2. Contratación temporal:

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a. Para Obra o Servicio Determinado: Cuando se contrate a un profesional para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad en la Fundación, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Con un máximo de cuatro años.

b. Por Circunstancias Excepcionales de la Producción: Cuando las circunstancias del sector de reforma juvenil y protección de menores, o acumulación de necesidades, que tengan carácter excepcional. Este contrato de trabajo, estará debidamente motivado. La duración máxima de este contrato será, en total, de doce meses, en un período no superior a dieciocho, pudiéndose prorrogar por acuerdo entre las partes una única vez.

c. Por Interinidad o Sustitución: Cuando se trate de sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía, en la forma y tiempo, legalmente establecida.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en período de prueba, por cobertura de vacantes o proceso de selección, por permiso para el cuidado del lactante, permiso para el cuidado del menor, situación de riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos.

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

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

El período de prueba, no podrá ser superior a dos meses las categorías profesionales que requieran un grado universitario, y un mes para el resto de categorías profesionales.

A la terminación del contrato de prácticas, la Fundación entregará a su titular 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 se continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el titular del mismo continuase en la Fundación y/o entidad no podrá concertarse un nuevo período de prueba y el período de prácticas computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

La retribución de estos contratos será la fijada para su categoría profesional en el presente Convenio Colectivo.

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

e. Contrato para la Formación y el Aprendizaje: El objeto de este contrato será la cualificación profesional de trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Este contrato se podrá concertar con personas menores de 30 años que carezcan de la cualificación profesional. La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a seis meses.

El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas y no podrá ser superior al 75%, durante el primer año o al 85 %, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima anual prevista en el presente convenio.

Bajo esta modalidad contractual no se podrán realizar horas extraordinarias, ni trabajo nocturno, ni trabajos a turnos.

Los contratos para la formación se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si se 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 período de prueba y el período de formación computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

La retribución de estos contratos será proporcional al tiempo de trabajo efectivo conforme a lo establecido para su categoría profesional en el presente convenio, pero teniendo siempre como límite el hecho de que dicha retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

f. Contrato a Tiempo Parcial: El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un profesional a tiempo completo en el mismo centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en el centro de trabajo no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completa prevista en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje.

Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la Fundación.

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del ET, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en Convenio Colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completos y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en este mismo artículo.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al profesional, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere este mismo artículo.

Se deberán conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) del ET. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del ET, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a. La Fundación solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b. Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

d. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

e. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1.^a La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del ET (reducción de jornada por familiar a cargo).

2.^a Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3.^a Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f. El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la Fundación podrá, en cualquier momento, ofrecer al titular del contrato la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por Convenio Colectivo, de

las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en este convenio y en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 del ET.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 26. *Contrato de relevo.*

Fundación Diagrama podrá celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores siempre que reúnan las condiciones generales exigidas por la normativa vigente para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la de la edad, que habrá de ser como establezca la legislación vigente.

El contrato de relevo se formalizará a jornada completa o a tiempo parcial. La continuación de la actividad laboral a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con el percibo de la pensión que la seguridad social reconozca al trabajador o trabajadora.

Para poder celebrar este contrato, habrá de celebrarse simultáneamente otro mediante la modalidad de contrato de relevo a otro profesional en situación de desempleo, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador relevado.

En el caso de que el trabajador relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo de lo previsto en el artículo 12.6 del Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores, podrá al inicio de años naturales sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La jornada de trabajo del profesional contratado bajo la modalidad de contrato de relevo se ajustará simultáneamente a la del trabajador relevado hasta completar entre los dos la jornada completa.

Artículo 27. *Conversión a Indefinidos.*

El personal al que resulte de aplicación el presente Convenio contratado laboralmente con una modalidad contractual temporal, exceptuando las indicadas en este mismo artículo, al cumplir los 20 meses de antigüedad de trabajo efectivo en la Fundación, y continuar prestando servicios para ésta, se les realizará la conversión de su contrato temporal en indefinido. Como excepción a esta regla general, en el caso de profesionales con puesto de trabajo en centros, servicios o programas cuya gestión haya sido encomendada a la Fundación por parte de la Administración siguiendo el régimen administrativo excepcional de tramitación en situación de emergencia la conversión del contrato en indefinido se producirá al cumplir los 24 meses de antigüedad de trabajo efectivo en la Fundación (exceptuando las modalidades de contratación identificadas en este mismo artículo).

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo o interinidad.

Artículo 28. *Período de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que, para su grupo profesional se establece a continuación, con respeto de la regulación contenida en el artículo 14 del Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Personal de los grupos 1 y 2: Cinco meses.
- b) Personal de los grupos 3: Dos meses.
- c) Personal del grupo 4: Un mes.

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como Fundación Diagrama podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización, salvo los conceptos de liquidación pendientes de percibir.

Terminado el período de prueba el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de Fundación Diagrama computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal fuese superior al período de prueba previsto para su grupo profesional.

Una vez superado un período de prueba para el ejercicio de un puesto de trabajo no serán posibles otros períodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

En caso de cambio de puesto de trabajo, si no se supera el período de prueba de este nuevo puesto, se producirá la reincorporación al anterior puesto.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, permiso por nacimiento y cuidado del menor y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 29. *Reserva de plazas para personas con discapacidad.*

La Fundación reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este convenio, el 2% de puestos de trabajo a personas con discapacidad, a tal efecto se estará a lo dispuesto en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y demás disposiciones vigentes.

La Fundación determinará, cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

CAPÍTULO II**Ingreso, ceses y finiquitos****Artículo 30. *Ingreso.***

El personal que se incorpore a 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 a la representación sindical acerca de los criterios técnicos concretos utilizados en la selección de nuevo personal.

Artículo 31. *Cese voluntario.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en su contrato de trabajo vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con un período de

antelación mínimo de quince días, que será de treinta días en el caso del personal directivo, dando lugar a la correspondiente liquidación de la relación laboral. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de la correspondiente liquidación equivalente a los días de incumplimiento, excepto en el caso de acceso al funcionariado, siempre que quede demostrado la imposibilidad del preaviso.

Artículo 32. *Comunicación del despido y finalización del contrato.*

Fundación Diagrama vendrá obligada a comunicar toda finalización o extinción del contrato (y las causas que lo motivan), al interesado y a la representación de los trabajadores en los términos a los que obligue la legislación vigente.

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

Artículo 33. *Suspensión y extinción del contrato de trabajo.*

Los contratos de trabajo celebrados en Fundación Diagrama únicamente podrán suspenderse y/o extinguirse por las causas expresamente recogidas en la legislación laboral vigente, con cumplimiento de los requisitos exigidos para cada una de ellas.

TÍTULO V

Jornada, vacaciones y estructura retributiva

CAPÍTULO I

Jornada

Artículo 34. *Jornada máxima y distribución horaria.*

Se establece una jornada anual máxima de tiempo de trabajo efectivo de 1680 horas y distribución semanal ordinaria de 37,5 horas. Para aquellos centros de trabajo que tuvieran, a la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo, una jornada anual máxima inferior, se mantendrá la misma como condición más beneficiosa de carácter colectivo.

Como norma general, se respetará un descanso mínimo entre jornadas diarias de 12 horas y un mínimo de 48 horas semanales de descanso. Se podrá establecer un descanso diferente cuando se trate del turno de fin de semana o en otros supuestos siempre y cuando exista acuerdo entre las partes.

La Fundación viene obligada al registro efectivo de la jornada laboral en los términos establecidos en la normativa vigente y de acuerdo con los pactos específicos que a este respecto se hayan alcanzado o puedan alcanzarse en Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

Artículo 35. *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 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.

El número de horas de atención no directa no podrá ser inferior a cinco horas semanales. El 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 de atención no directa no podrá ser inferior a tres horas semanales.

Artículo 36. *Horas de atención no directa.*

Se consideran horas de atención no directa aquellas, que siendo horas efectivas de trabajo, se dedican a la preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes, documentos, reuniones de equipo, programación de actividades y cualquier otra necesaria para el buen desarrollo de su función educativa.

Artículo 37. *Adaptación de la Jornada en Periodo Estival.*

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

Los profesionales 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, siempre que los requerimientos de horario de apertura de los centros así lo permitan.

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

Artículo 38. *Trabajo a turnos.*

En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado cabe una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, podrá organizarse el trabajo mediante un sistema de turnos.

En caso de que existan turnos rotativos, el trabajador que los realice podrá modificar el orden de sus turnos de trabajo, si lo permuta con otro de su mismo puesto de trabajo y previa comunicación por escrito a la dirección del centro.

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

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

Se pacta expresamente la posibilidad de realización de un turno especial de fin de semana consistente en la realización de dos jornadas laborales equivalentes y computadas como cuatro turnos de trabajo realizados durante los fines de semana, más un turno extra que se realizará entre el lunes y el viernes hasta alcanzar la jornada máxima semanal. La distribución horaria descrita de este turno especial de fin de semana podrá variar mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores. No se podrá trabajar en este turno más de cuatro semanas consecutivas, siendo obligatorio que el profesional que lo realice sea incluido en la rotación del resto de turnos existentes, salvo pacto en contrario.

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

Se establece un descanso dentro del turno doble de fin de semana, de 30 minutos, siempre y cuando este turno abarque una duración o cómputo equivalente a dos jornadas ordinarias de trabajo según el cuadro de servicio. Se disfrutará, previo acuerdo

con la representación de los trabajadores, respetando las condiciones organizativas de cada centro de trabajo y de acuerdo con los criterios establecidos por la dirección del mismo. Este tiempo de descanso podrá ser fraccionado en dos periodos de quince minutos y su disfrute no podrá producirse ni al inicio ni al final de la jornada de trabajo.

En cuanto al turno de noche, el mismo consistirá, con carácter general y salvo pacto en contrario, en la realización de 7 jornadas de trabajo de 10 horas distribuidas en un periodo de dos semanas naturales consecutivas, a razón de 4 días y 3 días de trabajo respectivamente en cada semana, más una jornada de trabajo de igual duración que se producirá tras la realización por parte del trabajador de este turno durante cuatro semanas naturales. Durante la realización de este turno el profesional tendrá derecho a un descanso en los términos establecidos en la normativa vigente, que no podrá fijarse al inicio o finalización de jornada.

Artículo 39. *Descanso semanal.*

El personal tendrá derecho a los descansos marcados por la ley. En todo caso, todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, preferentemente 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 ET si así lo pactaran de mutuo acuerdo entre la Fundación y los representantes legales de los trabajadores.

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

- Aquellos que en función de su turno rotativo les corresponde trabajar en turno de fin de semana.
- Aquellos que por circunstancias de su trabajo trabajen esporádicamente en fin de semana.
- Aquellos expresamente contratados para realizar su trabajo en sábados y domingos.

Artículo 40. *Festivos anuales.*

Todo trabajador con relación laboral vigente durante todo el año natural y al que resulte de aplicación el presente Convenio, independientemente de su puesto de trabajo y de su turno de trabajo, tendrá derecho a las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable que sean fijadas anualmente por la autoridad laboral, siendo éstas actualmente catorce. En los casos de profesionales incorporados a la Fundación a lo largo del año, tendrán derecho a la parte proporcional de estas fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

En aquellos casos en que, en función de las características del puesto de trabajo no pueda ser disfrutado el festivo en la fecha en la que quede fijado en el calendario laboral dictado por la autoridad competente, el disfrute de estos días podrá producirse de forma consecutiva y programada sin exceder el máximo de fiestas laborales establecidas de acuerdo con el primer párrafo de este artículo.

La forma de acumular el disfrute de estos días festivos se hará de acuerdo a las condiciones organizativas de cada centro de trabajo y pactada con la representación sindical. Dicha acumulación abarcará la totalidad de los festivos anuales a los que el trabajador tiene derecho.

En caso extraordinario en que la acumulación prevista en el párrafo anterior no fuese posible el disfrute compensatorio de festivos pendientes y no acumulados, se solicitará con un plazo máximo de 60 días y mínimo de 72 horas de antelación, debiendo contestar la Fundación en un plazo de 48 horas después de su solicitud.

Por su especial significado, se consideran festivos especiales los días 24 y 31 de diciembre. En consecuencia se acuerda que aquellos profesionales que, estando en

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

CAPÍTULO II

Vacaciones

Artículo 41. *Vacaciones.*

Todo el personal tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones. Por común acuerdo entre la Fundación y el trabajador, se podrá pactar la división del periodo de disfrute de las vacaciones.

La distribución de los períodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la Fundación 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 aquellos que así lo soliciten disfrutarán de una quincena de vacaciones en periodo estival (1 de junio a 30 de septiembre).

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

Artículo 42. *Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal o permiso por nacimiento de hijo.*

Cuando el período de vacaciones, fijadas en el calendario laboral interno, coincida con una situación de incapacidad temporal o permiso por nacimiento de hijo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Esta posibilidad de disfrute se producirá respecto de los supuestos en que legalmente, en cada momento, la legislación vigente contemple el derecho a disfrute en otra fecha.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del centro de trabajo al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los arts. 48.4, 48.5, y 48.7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 43. Fijación del calendario laboral.

La Fundación negociará anualmente con la representación de los trabajadores antes del 1 de enero, un calendario laboral interno en cada centro que contemple, para el año natural de que se trate, lo siguiente:

1. Días laborables y festivos.
2. Descanso semanal.
3. Horarios laborables y turnos de trabajo, en su caso.
4. Vacaciones.

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

En lo relativo a lo que establece el artículo 34.2 del ET ambas partes acuerdan someter al Comité Intercentros la aplicación, en caso de necesidad, de la distribución irregular de la jornada.

El porcentaje de distribución irregular de la jornada podrá ser calendarizado hasta el máximo del 5% de la jornada anual máxima previa negociación con quince días de antelación con la representación de los trabajadores, estableciendo el periodo en el que se aumentará la jornada diaria y semanal con el límite de 9 horas de trabajo diario y 45 horas de trabajo semanal. En este acuerdo se establecerá también el periodo de devolución las horas que se pacten como distribución irregular de la jornada, en caso de que superen la jornada máxima anual, así como donde se producirá la reducción de jornada para compensar el aumento que ha supuesto la distribución irregular aplicada. En caso de no alcanzarse acuerdo en este sentido, Fundación Diagrama no podrá imponer la distribución irregular establecida en el presente artículo. Esta distribución irregular no podrá ser utilizada para la cobertura de bajas, vacaciones o licencias.

La distribución irregular de la jornada deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el artículo 34 del ET.

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

CAPÍTULO III**Estructura retributiva****Artículo 44. Salarios.**

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidos por:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Complementos salariales.

Se entiende como salario mensual la suma de los apartados a) salario base y, en caso de que correspondan c) complementos salariales. A esta cantidad se le sumará el apartado b) antigüedad, cuando la tuviere.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado por medio de transferencia bancaria.

Artículo 45. Salario Base.

Es la parte de las retribuciones, fijada para la jornada ordinaria de trabajo pactada en este Convenio.

El salario base se percibe en catorce mensualidades y su cuantía, única para cada uno de los grupos profesionales del 1 al 5, se establece en el Anexo 2.

Artículo 46. *Conceptos salariales.*

Se establecen los complementos salariales siguientes:

A) Complemento de Perfeccionamiento de las Competencias propias del Puesto de Trabajo: Este complemento de carácter personal, no consolidable, y de abono mensual, retribuye el dominio y perfeccionamiento de las competencias propias del puesto de trabajo. Se percibirá de acuerdo con las tablas salariales previstas en el Anexo 2, con efectos desde la publicación en el BOE del presente Convenio.

Los profesionales con puestos de trabajo de Educador/es, Educador/es Sociales, Orientadores Laborales y Auxiliares Educativos o denominación según Comunidad Autónoma, en virtud de la necesidad de acumulación de experiencia, formación y cualificación profesional, percibirán este complemento a partir de los dos años desde la fecha de su contratación en la Fundación.

Este complemento se extinguirá de acuerdo con las previsiones de la Disposición Transitoria Quinta del presente texto.

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

C) Complemento de Antigüedad: Este complemento salarial y no consolidable, se percibirá por trienios en catorce pagas. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes siguiente a su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la Fundación salvo que exista solución de continuidad, independientemente del tipo de contrato suscrito. Su cuantía será igual a 10 euros mensuales los dos primeros trienios y de 15 euros mensuales los restantes.

A partir del 1 de enero de 2022 se modificará la cuantía mensual con la que se abonarán la totalidad de los trienios perfeccionados siendo ésta de 16,24 € por trienio y mes, salvo que el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores establezca otro valor para el año natural de que se trate, no teniendo esta medida efecto retroactivo alguno.

D) Complemento de Nocturnidad: Este complemento salarial, no consolidable y de pago mensual, remunera el trabajo efectuado en turno de noche por el trabajador y tendrá una compensación económica del 10 % sobre el salario base y complemento específico, en su caso, o bien, una reducción equivalente de su jornada en cómputo anual.

Se considerará trabajo nocturno toda aquella jornada realizada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas abonándose las horas proporcionales efectivamente realizadas.

Este complemento comenzará a aplicarse y a producir efectos exclusivamente a partir de la fecha 01 de enero de 2022.

E) Complemento de Festividad: Todo trabajador que desarrolle su actividad laboral en los festivos previstos en el artículo 37.2 del ET percibirá, una compensación equivalente al 10% sobre el salario base y complemento específico, en su caso, o en su defecto, a una reducción equivalente de su jornada en cómputo anual en caso de superar el límite de la jornada anual establecido en este Convenio Colectivo.

Para su devengo se entenderá el trabajo realizado en festivo desde las 00:00 hasta las 24:00 de dicho día, abonándose proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas. Este complemento se abonará a aquellos que realicen su jornada laboral en horario nocturno debiéndose de abonar junto con el de nocturnidad correspondiente.

Este complemento comenzará a aplicarse y a producir efectos exclusivamente a partir de la fecha 01 de enero de 2022.

F) Complemento Específico: Este complemento salarial, no consolidable y de cuantía fija y pago en catorce pagas, le será de aplicación a los profesionales que realicen su actividad laboral en los distintos centros, recursos y programas integrados a los que sea de aplicación el presente Convenio.

Resultará de aplicación a todos aquellos recursos, programas o servicios de contratación pública, realizada bajo cualquiera de las modalidades previstas en el ordenamiento jurídico vigente (subvención, contrato, concierto, convenio u otras fórmulas legales), cuyo trámite de contratación sea iniciado en un momento posterior a la firma del presente convenio, aplicándose en función de su inclusión efectiva en los correspondientes pliegos de contratación.

Asimismo, también se aplicará a los contratos que ya se encuentren vigentes y a las prórrogas de contratos en vigor en que la Administración pública u órgano contratante correspondiente haya previsto los incrementos salariales pactados en este Convenio Colectivo para este concepto.

G) Complemento de Dirección: Este complemento es un complemento salarial, no consolidable, de cuantía fija y de puesto de trabajo, por tanto, dejará de ser percibido cuando el trabajador deje de realizar estas funciones por cualquier causa. Este complemento retribuye con carácter general la especial dedicación, disponibilidad y responsabilidad de los trabajadores que lo perciben.

Los profesionales a los que la Fundación les encomiende funciones de carácter directivo dentro del centro percibirán el complemento de dirección según lo establecido en las Tablas Salariales incorporadas al Anexo 2 de este mismo Convenio.

Estas cantidades se percibirán por catorce mensualidades.

Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales del grupo profesional al que pertenece.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del convenio vinieran ejerciendo funciones de dirección y percibiesen alguna cantidad retributiva por ello, esta será absorbida por el complemento salarial regulado en este artículo.

No obstante, los cargos de dirección mencionados no podrán ser retribuidos en concepto de salario base y, en su caso, complemento específico en cuantías que sean inferiores a las establecidas en las tablas salariales del presente convenio para el grupo profesional 2.

H) Complemento de Convergencia: Es un complemento salarial, no consolidable, de cuantía fija, devengo en catorce pagas, compensable, absorbible y no revalorizable, que solo podrá ser percibido por trabajadores cuya incorporación a la Fundación haya sido previa a la entrada en vigor del presente convenio colectivo. Este complemento incorporará las diferencias salariales que pudieran existir entre los salarios que se venían aplicando en Fundación Diagrama antes de la entrada en vigor del presente texto y los que se establecen en el mismo para los trabajadores de nueva incorporación.

Artículo 47. *Plus de residencia e insularidad.*

Este complemento no consolidable y de cuantía variable se percibirá por los trabajadores que residan en las Islas Canarias, Islas Baleares, Ceuta y Melilla. Su cuantía será la pactada por las partes legitimadas en el ámbito autonómico.

El abono de este plus, aunque su importe esté fijado, quedará condicionado a su pago por parte de la administración pública correspondiente, sin que la Fundación deba abonar cantidad alguna por este concepto.

Artículo 48. *Pagas extraordinarias.*

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias que tendrán un periodo de devengo semestral, con una base de cálculo equivalente cada una de ellas a una mensualidad

ordinaria del trabajador. Se harán efectivas en la primera quincena de los meses de junio y diciembre.

El personal que ingrese o cese en Fundación Diagrama tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias que le corresponda.

Artículo 49. *Horas Extraordinarias.*

No se realizarán horas extraordinarias.

Artículo 50. *Cobro durante el período de incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se tendrá derecho a cobrar desde el cuarto al vigésimo primer día de la baja el 75 % de la base reguladora del mes anterior a su baja.

En caso de enfermedad profesional, accidente laboral o ingreso hospitalario, se tendrá derecho a cobrar, a partir del día siguiente a la baja y durante el tiempo que dure la misma, el 100 % de la base reguladora correspondiente al mes anterior a la baja.

Artículo 51. *Cláusula de Revisión Salarial.*

En caso de prórroga del vigente convenio, se producirá una revisión anual de las Tablas Salariales fijadas en el Anexo 2 en función de lo que se establezca en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores.

Para el caso de que no hubiera tablas establecidas para dicho período de prórroga en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores, se garantiza un incremento al menos por el mismo valor que quede determinado como Índice de Precios al Consumo definitivo correspondiente al año anterior respecto de las Tablas Salariales en vigor. Caso de aplicarse esta garantía de incremento, las cantidades adicionadas como consecuencia de la misma serán absorbidas y compensadas en la forma y conceptos que sean pactados en el citado Convenio Colectivo Sectorial Estatal para ese año o siguientes, y ello con el fin de mantener el marco general de convergencia retributiva pactada. Ello sin que, en ningún caso, ningún puesto de trabajo tenga retribuciones inferiores a las establecidas en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores.

La convergencia aquí pactada entre los incrementos salariales del presente convenio y el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores se producirá en el tiempo y la forma en que se establezca en éste último.

CAPÍTULO IV

Gastos y otros

Artículo 52. *Gastos.*

En los casos en los que Fundación Diagrama indique a un profesional la necesidad de prestación de sus servicios laborales fuera de su centro de trabajo y no provea al mismo de alojamiento y/o manutención, le serán abonados al trabajador los siguientes importes en función de la situación que se produzca:

- Desayuno: 3 euros.
- Comida o cena: 12 euros.
- Media dieta: 15 euros.
- Dieta completa sin pernocta: 30 euros.
- Dieta completa con pernocta: 75 euros.

Para que se produzca el abono de dichos importes será preceptiva la presentación de facturas.

Excepcionalmente, por causas justificadas, se podrán aceptar límites de justificación superiores previo conocimiento y aceptación por parte de Fundación Diagrama.

Si como consecuencia de una agresión del usuario sin que medie causa alguna imputable al trabajador se produjese la rotura de las gafas graduadas de uso autorizado que éste último portase, éste podrá solicitar el abono de una ayuda destinada a la sustitución o reparación de las gafas. Esta ayuda será del importe de la reparación o sustitución de las gafas con el límite máximo de cien euros.

La dirección del centro elaborará un informe del incidente previo a la concesión de la ayuda. Para el abono de dicha ayuda como justificación la factura de la compra o reparación de las gafas. Se excluye expresamente del contenido de este artículo las roturas de las gafas que se produjesen en las actividades deportivas en los centros.

Artículo 53. Utilización de medios de transporte por parte de los trabajadores para desplazamientos.

Cuando 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 proporcionado por Fundación Diagrama.
3. Vehículo propio (solo previo consentimiento del profesional).

En el supuesto de uso ocasional de su vehículo propio, se percibirá como indemnización la cantidad de 0,19 euros por kilómetro realizado.

En el supuesto de uso habitual de su vehículo propio, que solo podrá ser valorado tras haber desechado la opción de uso del transporte público bien sea de forma ocasional o por medio de abono por un periodo de tiempo, se percibirá como indemnización la cantidad de 0,21 euros por kilómetro realizado.

Fundación Diagrama determinará en que puestos de trabajo se produce dicha habitualidad de uso.

En ambos casos, las averías y daños ocasionados por utilización de vehículo propio que no resulten cubiertos por la compañía aseguradora del vehículo y que hayan ocurrido en el ejercicio de sus funciones laborales se abonarán previa presentación de factura.

Se abonará la cantidad correspondiente a utilización de «parking», o en su caso peajes necesarios, siempre previa presentación de justificante. El conductor será el único responsable de las infracciones cometidas.

Los vehículos con los que se realizan los traslados de los menores deberán permanecer en ajustadas condiciones de seguridad e higiene, con estricta aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

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

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

TÍTULO VI

Licencias y excedencias

CAPÍTULO I

Licencias

Artículo 54. *Licencias retribuidas.*

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

a) En caso de matrimonio, quince días naturales. A efectos de este Convenio, se considera situación equivalente a matrimonio la inscripción en un registro público administrativo de «parejas de hecho» debidamente formalizado. La licencia se empezará a disfrutar como regla general el día de la celebración del matrimonio o inscripción en registro de parejas; excepcionalmente se podrá posponer esta quincena de mutuo acuerdo con la Fundación.

b) En caso de accidente, hospitalización, o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, licencia de tres días laborales. Si la circunstancia conlleva la necesidad de realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros, el plazo se verá ampliado a un máximo de cinco días naturales, pudiéndose ampliar estos días con el correspondiente descuento en días de vacaciones, previa solicitud, y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del centro de trabajo.

Esta licencia, de tres días laborales podrá disfrutarse en días alternos siempre que durante los mismos persista el hecho causante de la misma.

Este disfrute en días alternos deberá plasmarse en el momento de la solicitud, debiendo determinarse por el solicitante los días concretos en los que desea disfrutar de su licencia.

c) En caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, licencia de tres días laborales. Si la circunstancia conlleva la necesidad de realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros, el plazo se verá ampliado a un máximo de cinco días naturales, pudiéndose ampliar estos días con el correspondiente descuento en días de vacaciones, previa solicitud, y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del centro de trabajo.

d) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros será de cuatro días.

e) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

j) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en el Convenio Colectivo Regulador de las Relaciones Laborales de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

k) Asuntos propios: Como norma general se tendrá derecho, previa solicitud, al disfrute de tres días naturales de asuntos propios en cada año natural.

En el caso excepcional del personal bajo sistema de trabajo a turnos, partiendo del mismo derecho se establecen los siguientes criterios: si se solicita el disfrute de un fin de semana completo (es decir, sábado y domingo consecutivos) y tal solicitud es aceptada, se entenderá agotada esta licencia para ese año natural, igualmente se entenderá agotada esta licencia en el caso de que se solicite y se conceda el disfrute de dos días en fin de semana no consecutivos, sean sábados o domingos. Para aquellos que no alcancen el año de servicio, el derecho al disfrute de esta licencia será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de ingreso en la Fundación y el 31 de diciembre del mismo año. Se solicitarán con un máximo de 60 días y un mínimo de 72 horas de antelación. En caso de negativa, la Fundación contestará por escrito y motivadamente en un plazo de 48 horas desde su solicitud.

l) Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Fundación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias de días completos, establecidas en este precepto, comprenderán el total de la jornada laboral independientemente de los turnos de trabajo que le correspondan realizar esos días, las que se concedan por el tiempo indispensable solo comprenderán la parte de la jornada que se invierta en ellas.

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

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

Artículo 55. *Licencias no retribuidas.*

Se solicitará su disfrute, por escrito y con una antelación mínima de 15 días, salvo casos de urgente necesidad, debiendo serle concedida.

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

b. Hasta 15 días naturales en caso de separación o divorcio previa solicitud, y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del centro de trabajo.

c. Se podrán solicitar hasta en dos ocasiones en cada año natural una licencia no retribuida por asuntos propios por un periodo mínimo de quince días y hasta un máximo de un mes de duración al año. La concesión de la licencia estará condicionada a las necesidades del servicio, debiendo cursarse su solicitud con un mínimo de quince días de antelación, y comprometiéndose la Fundación a dar respuesta a la misma en un plazo máximo de siete días. En ningún caso se concederá el disfrute de forma consecutiva de dos solicitudes de este tipo de licencia, entendiéndose por tales aquellas en las que no medie al menos un mes entre la finalización de una y el comienzo de la siguiente.

Artículo 56. *Permiso para el cuidado del lactante.*

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

Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora y media que, a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma, o bien una acumulación de dicha pausa en jornadas completas, dando lugar en este caso a un total de 19 días laborables por este concepto, pudiendo

ser disfrutadas las referidas jornadas completas acumuladas en el periodo comprendido entre el fin del permiso por nacimiento de hijo y la fecha en la que el lactante cumpla los nueve meses y debiendo informar en cualquier caso a la Fundación con un mínimo de antelación de quince días.

En el periodo comprendido entre los nueve y los doce meses de edad del lactante podrá volverse a solicitar la reducción de jornada referida en el párrafo anterior tanto como pausa en su jornada como de forma acumulada en jornadas completas, dando lugar en este concreto caso de acumulación, caso de optar por él, a un total de 6 días laborables por el periodo completo referido, con reducción proporcional de su jornada y retribución en los términos que establezca al respecto la normativa vigente.

En caso de reducción de jornada, se podrá solicitar la acumulación de la jornada para realizar turnos completos y elección de los mismos en los términos recogidos en el Acuerdo de Adaptación de Jornada vigente en la Fundación.

Artículo 57. Permiso por cuidado del menor, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y/o acogimiento y reducción de jornada por cuidado del menor o familiares.

En los supuestos de permisos por cuidado del menor, adopción, guarda con fines de adopción y/o acogimiento se estará a los efectos laborales de las disposiciones vigentes en todo momento.

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

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

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

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

Se podrá solicitar con al menos 30 días de antelación la concreción de su horario por cuidado de hijos menores de 12 años y personas discapacitadas, indicando si se trata de una concreción horaria con o sin reducción jornada, con acumulación de jornada para realizar turnos completos y elección de los mismos.

En caso de que la concreción horaria solicitada suponga una acumulación de jornada para realizar turnos completos y elección de los mismos, la Fundación y la representación de los trabajadores podrán acordar los criterios para llevar a cabo dicha concreción, siempre en los términos recogidos en el Acuerdo de Adaptación de Jornada vigente en la Fundación.

En caso de desacuerdo entre las partes, Fundación Diagrama recabará de forma preceptiva un informe a la Comisión Paritaria la cual emitirá una propuesta de resolución.

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

De manera general y con el objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar serán de obligado cumplimiento las horas de entrada y salida fijadas en la

concreción horaria evitando en todo momento la fijación de reuniones, actividades extras u otras situaciones fuera de ese horario.

Artículo 58. *Permiso de ausencia para el cuidado del menor prematuro hospitalizado.*

En los supuestos de permiso de ausencia para el cuidado del menor prematuro hospitalizado se estará a los efectos laborales de las disposiciones vigentes en todo momento.

Artículo 59. *Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.*

En los supuestos de cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos se estará a las disposiciones vigentes en todo momento.

Artículo 60. *Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.*

En los supuestos de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave se estará a las disposiciones vigentes en todo momento.

CAPÍTULO II

Excedencias

Artículo 61. *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad, teniéndose derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por Fundación Diagrama, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

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

4. El profesional acogido al primer supuesto del presente artículo deberá acreditar, al menos un año de antigüedad en la Fundación y, si la excedencia es voluntaria y por un

periodo superior a cuatro meses, no podrá optar a una nueva hasta transcurridos cuatro años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior excedencia.

Artículo 62. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad y con reincorporación automática al mismo una vez que finalice ésta. Se concederá por:

- a) Por designación o elección para un cargo público o sindical.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal.
- c) Cualquier otra que legalmente se establezca.

Artículo 63. *Reincorporación por fin de excedencia.*

Como norma común a todas las situaciones de excedencias voluntarias contempladas, si se desea la incorporación a la Fundación tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitarlo por escrito en el plazo de treinta días naturales excepto en los supuestos en que la excedencia no supere los cuatro meses de duración en los que ese plazo será de quince días naturales, en ambos casos antes de que finalice dicho periodo. En caso de no solicitar la reincorporación el trabajador causará baja en la Fundación.

Fundación Diagrama ratificará por escrito al interesado la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo en caso de que su excedencia tenga derecho a reserva de puesto de trabajo, o bien le comunicará, en el caso de que su excedencia no tenga derecho de reserva de su puesto de trabajo, la existencia o no de vacante en igual o similar categoría profesional.

Artículo 64. *Excedencia especial por nacimiento y cuidado del menor.*

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

- En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.
- En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento de su hijo, o en el momento en que se efectúe la adopción.
- El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.
- Esta excedencia se podrá solicitar en cualquier momento siempre y cuando el hijo no supere la edad marcada anteriormente.

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

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

El período de duración de la excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de carácter general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

TÍTULO VII

Mejoras sociales y para la igualdad

Artículo 65. *Seguros de responsabilidad civil y accidentes.*

Fundación Diagrama contará con las pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Fundación Diagrama será contratante, tomadora y depositaria de dichas pólizas.

Se dispondrá de dichas pólizas en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este convenio, y notificarán 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 Fundación Diagrama que figure dado de alta en el régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como, nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa.

Se establecerán las coberturas mínimas exigibles en cada Comunidad Autónoma incluyendo en todo caso:

- Capital asegurado en caso de muerte (seguro de accidentes): 10.000,00 euros.
- Capital asegurado en caso de invalidez permanente (seguro de accidentes): 15.000,00 euros.

Artículo 66. *Gratificación por matrimonio o registro de pareja de hecho.*

En caso de que se contraiga matrimonio o se produzca el registro oficial como pareja de hecho se percibirá un plus extrasalarial de 160 euros. Este plus se percibirá una única vez.

Artículo 67. *Anticipos.*

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

Todo el personal al que resulte de aplicación el presente Convenio Colectivo, con al menos un año de antigüedad, podrá solicitar la concesión de un anticipo, siempre que no lo haya solicitado en los 12 meses anteriores, de hasta el importe de 2 mensualidades del salario líquido. En caso de concesión del mismo, se pactará la forma del reintegro del mismo, no pudiendo exceder su devolución de las seis mensualidades siguientes al abono del anticipo incluidas las pagas extras.

Artículo 68. *Implantación de la jornada continua y flexibilización del horario e los supuestos en los que sea posible.*

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

Artículo 69. *Igualdad de oportunidades y principio de no discriminación.*

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

Artículo 70. *Asistencia a juicios y tramitación de denuncias.*

Dadas la especial naturaleza del servicio prestado, se considerará tiempo efectivo de trabajo el invertido por el profesional fuera de su jornada laboral en la interposición de denuncias relacionadas con los menores atendidos o derivadas del servicio prestado en dependencias policiales, siempre que su tramitación les haya sido ordenada por el equipo directivo de su centro de trabajo, así como el invertido en la asistencia a los eventuales juicios y/o vistas que pudieran derivarse de dichas denuncias.

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

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

TÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 71. *Régimen disciplinario y graduación de faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por parte de Fundación Diagrama si se produjesen incumplimientos laborales por su parte de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, sin perjuicio de las posibles responsabilidades judiciales de otro orden 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 Fundación Diagrama 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 15 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 por parte de Fundación Diagrama.

7. Negativa a realizarse el reconocimiento médico cuando las características del servicio lo requieran de conformidad a la Ley de prevención de riesgos laborales.

8. Realizar cambios de turnos entre compañeros/as 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 Fundación Diagrama, podrá ser considerada como falta muy grave.

2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en un período de sesenta días naturales de más de 15 minutos cada una de ellas.

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/as 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/as atendidos/as o compañeros/as de trabajo.

6. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de Fundación Diagrama 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/as 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/as, compañeros/as, 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 Fundación Diagrama, sus usuarios/as y/o compañeros/as de trabajo.

3. La trasgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el artículo 54 del ET.

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/as de trabajo como a Fundación Diagrama o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la 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 15 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 Fundación Diagrama 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 Fundación Diagrama.

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 Fundación Diagrama, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la entidad.

19. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un período 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.

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.

Artículo 72. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

- Amonestación por 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.

Artículo 73. *Tramitación y prescripción.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 74. *Infracciones de la Fundación.*

Se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y, especialmente, a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

TÍTULO IX

Flexibilidad interna

Artículo 75. *Medidas de flexibilidad interna.*

Cuando en uno o varios centros, recursos o programas, las partidas presupuestarias o subvenciones destinadas a los mismos sean insuficientes para aplicar el presente Convenio Colectivo además del resto de gastos propios de la gestión del mismo, o bien dichas partidas económicas sean modificadas haciéndolas disminuir, o, por último, se produzca una modificación en la normativa de nivel estatal, autonómico o de cualquier rango y/o alcance que provoque, de forma directa o indirecta una alteración de las condiciones existentes en el momento de la firma del contrato administrativo, concierto social o cualquier otro documento por el que se hubiese hecho efectivo el otorgamiento de la gestión del recurso, se convocará la Comisión Paritaria para acordar medidas con el compromiso de garantizar la estabilidad económica del centro, recurso o programa afectado en los términos en que se accedió a la gestión del mismo.

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

- a) Modificación del Título V del presente Convenio Colectivo en lo referente a Estructura Salarial.
- b) Modificación del Título V del presente Convenio Colectivo en lo referente a Jornada Laboral y/o Turnos de Trabajo.

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

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

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

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

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

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

ANEXO 1

Competencias generales de los puestos de trabajo y cualificación de referencia del catálogo nacional de cualificaciones

Los puestos de trabajo definidos son meramente enunciativos y no supone la obligación de su provisión si las necesidades del centro no lo requieren.

Grupo Profesional 1.

1. Psicólogo/a.

Competencias: 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 la dirección.

Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.

Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.

Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de cada menor/joven.

Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes cuando esta sea requerida por la dirección.

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 la actividad laboral de su especialidad.

2. Pedagogo/a.

Competencias: 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.

3. Médico/a y Psiquiatra.

Competencias: Atiende la salud de los menores/jóvenes, sin menoscabo de su especialización.

4. Abogado/a.

Competencias: Realiza 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 jurídica de la medida judicial impuesta al menor o joven en un centro, así como la asesoría al resto de integrantes del equipo técnico y a la

dirección del centro sobre la forma de adecuar la ejecución de medidas con el Proyecto Educativo de Centro (PEC) mediante el Programa Individual de Ejecución de Medida (PIEM).

5. Ingeniero/a en informática.

Competencias: Desempeña el diseño y supervisión, tanto en lo relativo a mantenimiento de hardware/software como en lo relativo a establecimiento, supervisión y mantenimiento de redes, equipos y servidores informáticos de la entidad.

6. Jefe/a de administración.

Competencias: Realiza las funciones de administración y gestión económica de la entidad.

Referencia CNCP: Administración y gestión. Nivel 3.

7. Profesor/a de secundaria.

Competencias: Realiza la instrucción y educación formal de los menores/jóvenes en los niveles educativos correspondientes. Forma parte del equipo educativo del centro o programa.

8. Graduado/a social /Grado en Relaciones Laborales.

Competencias: Desempeña funciones técnicas de tipo administrativo/gestión laboral en la Fundación.

9. Trabajador/a social.

Competencias: 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 la actividad laboral de su especialidad.

10. Grado Universitario en Enfermería.

Competencias: 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.

11. Educador/a social.

Competencias: Realiza tareas de intervención educativa 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.

Elabora proyectos específicos, dentro de los programas anuales, 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 auxiliar técnico educativo y controlador/a.

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.

Cualesquiera otras funciones que requiera el proyecto educativo de la entidad.

Referencia CNCP: Titulación de grado en educación social o habilitación.

Educación infantil. Nivel 3 (para protección de menores de 0 a 6 años).

12. Técnico/a intervención y programas de medio abierto.

Competencias: Realiza tareas no estrictamente educativas, desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal al cumplimiento y supervisión de los objetivos marcados por la medida judicial de los y las 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.

Referencia CNCP: Título de grado del ámbito socioeducativo.

13. Maestro/a de primaria.

Competencias: Realiza la instrucción y educación formal de los menores en los niveles educativos correspondientes.

Forma parte del equipo educativo del centro o programa.

14. Mediador/a.

Competencias: 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.

Referencia CNCP: Título de grado del ámbito socioeducativo.

15. Educador (categoría a extinguir).

Competencias: Realiza tareas de intervención educativa 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.

Elabora proyectos específicos, dentro de los programas anuales, 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 auxiliar técnico educativo y controlador/a.

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.

Cualesquiera otras funciones que requiera el proyecto educativo de la entidad.

Grupo Profesional 2.

1. Auxiliar técnico educativo.

Competencias: Colabora en la ejecución del programa educativo del centro e individual de los menores o jóvenes, bajo la supervisión del educador/a 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.

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.

Referencia CNCP: Educación de habilidades de autonomía personal y social. Se requiere Titulación de ciclo formativo de grado superior en el área socioeducativa.

2. Técnico/a de integración social.

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

Cuando realice funciones de intervención directa en centros de protección de menores y Reforma juvenil estará sujeto a las mismas funciones que el Auxiliar

Técnico Educativo.

Requiere titulación de ciclo formativo de grado superior.

3. Técnico/a de integración laboral.

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

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

Se requiere titulación de ciclo formativo de grado superior.

4. Administrativo/a/Contable.

Competencias: 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.

Subordinado a su inmediato superior del área de administración.

Referencia CNCP: Administración y gestión. Nivel 3.

5. Jefe/a de cocina.

Competencias: Dirige a todo el personal de la cocina.

Elabora menús equilibrados que proporcionan una adecuada alimentación a los menores/jóvenes.

Se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones.

Vela por el cumplimiento de la normativa sobre comedores colectivos y manipulación de alimentos.

Referencia CNCP: Dirección y producción en cocina. Nivel 3.

6. Monitor/a de talleres.

Competencias: Desarrolla actividades formativas para impartir conocimientos teórico-prácticos sobre un determinado oficio a los menores o jóvenes en los talleres.

Se encarga del buen funcionamiento de los talleres mediante la adquisición de los materiales necesarios y su mantenimiento.

Referencia CNCP: Nivel 2.

7. Monitor/a de ocio y tiempo libre.

Competencias: Colabora directamente en la organización y realización de las actividades lúdicas en el tiempo libre de los menores o jóvenes.

Referencia CNCP: Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil. Nivel 2.

8. Oficial/a de mantenimiento.

Competencias: Realiza sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de mantenimiento de instalaciones, recursos e infraestructuras en centros de trabajo.

Referencia CNCP: Instalaciones y Mantenimiento. Nivel 2.

Grupo profesional 3.

1. Auxiliar de gestión administrativa.

Competencias: Desempeña tareas técnicas auxiliares como trabajos mecanográficos, facturación, atender comunicaciones telefónicas u otras similares, gestión de busca y clasificación en archivos y ficheros. Subordinado a su inmediato superior del área de administración. Referencia CNCP: Actividades de gestión administrativa. Nivel 2.

2. Auxiliar de clínica.

Competencias: Realiza funciones complementarias a las de DUE, bajo su supervisión o del médico/a o psiquiatra de la propia entidad o del centro de salud asignado.

Referencia CNCP: Cuidados auxiliares sanitarios. Nivel 2.

3. Controlador/a-TAI-Auxiliar de control educativo.

Competencias: Tiene a su cargo, en el ámbito de la aplicación de la Ley 5/2000 y de su Reglamento, y 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/a 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.

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

Referencia CNCP: Vigilancia y seguridad privada. Nivel 2.

4. Cocinero/a.

Competencias: En ausencia del Jefe/a de cocina, elabora menús equilibrados que proporcionan una adecuada alimentación a los menores/jóvenes.

Prepara los alimentos responsabilizándose de su buen estado y conservación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

Realiza las funciones específicas de su nivel de formación en el comedor colectivo.

Referencia CNCP: Cocina. Nivel 2.

5. Mediador intercultural.

Competencias: Facilita la comunicación entre los usuarios de centros y programas y el equipo socioeducativo de estos.

Este personal tendrá un dominio contrastado de un idioma extranjero y su labor será la del acompañamiento del equipo educativo en las comunicaciones con los menores. Este puesto de trabajo no realiza labores socioeducativas.

Grupo profesional 4.

1. Gobernante/a.

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

Referencia CNCP: Gestión de pisos y limpieza en alojamientos. Nivel 3.

2. Conductor/a.

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

Referencia CNCP: Conducción profesional de vehículos turismo y furgonetas.

Nivel 2. Conducción de autobuses. Nivel 2.

3. Auxiliar de servicios generales.

Competencias: Ayuda, a las órdenes del jefe de cocina o cocinero, en la cocina y en el comedor. Puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor, así como el apoyo doméstico. Atiende el servicio de control de entrada y supervisión de las instalaciones del centro.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

4. Empleado/a de servicios domésticos.

Competencias: Atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas.

Realiza tareas de servicio de costura, lavado, plancha, comedor y apoyo doméstico.

Referencia CNCP: Empleo doméstico. Nivel 1.

Disposición adicional primera.

El conjunto de normativa laboral aplicable a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo se ve completado con el Convenio Colectivo Regulador de las Relaciones Laborales de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

Este Convenio Colectivo Regulador de las Relaciones Laborales se adiciona a los pactos específicos contenidos en el presente Convenio Colectivo para los trabajadores de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en el sector de reforma juvenil y protección de menores incorporando una serie de pactos aplicables a la totalidad de profesionales de la entidad.

Entre esos pactos se contienen regulaciones relativas a materias como formación, prevención de riesgos laborales, vacantes y promociones, igualdad, mejoras sociales y los derechos sindicales, conteniéndose además la regulación a cerca del órgano de interrelación entre la representación de los trabajadores y la de la Fundación en lo referente a las relaciones laborales.

Disposición adicional segunda.

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

las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Disposición adicional tercera.

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

Disposición adicional cuarta.

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

Disposición adicional quinta.

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

Disposición transitoria primera.

La nueva estructura salarial que se pacta en el presente Convenio Colectivo será de aplicación a partir del mes natural siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del mismo, dejando por tanto de aplicarse en tal fecha la actual estructura retributiva derivada del Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores.

Esta nueva estructura acerca los conceptos salariales de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial a los establecidos en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores, lo que permite que la Fundación se adecúe al mismo en cuanto a conceptos, condiciones de perfeccionamiento y abono de los mismos y cuantías.

Disposición transitoria segunda.

Aquellos profesionales que estando contratados con la denominación Educador tengan la titulación de grado o habilitación como Educadores Sociales serán reconvertidos a dicho puesto de trabajo.

Aquellos que poseyeran la categoría profesional de Educador o vinieran desempeñando las funciones principales asignadas a dicha categoría tendrán garantizados sus puestos de trabajo en sus entidades, manteniendo las mismas condiciones, funciones y retribuciones consignadas para el puesto de Educador Social, tanto actual como futuro. Asimismo, podrán ser objeto de subrogación en los términos previstos en el presente Convenio Colectivo.

La relación laboral de estos trabajadores no podrá extinguirse con motivo de este cambio de categoría, salvo imperativo legal o exigencia de la administración pública a través de los pliegos de condiciones de gestión u otra normativa vinculada al contrato, concierto, subvención o cualquier otra fórmula legal de contratación de centros, programas o recursos del sector de menores.

En todo caso se estará a las posibles regulaciones que a este respecto se acuerden en el marco del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores.

Disposición transitoria tercera.

En este ámbito hay que precisar que dada la especial situación de la negociación colectiva en el sector de reforma juvenil y protección de menores en la Comunidad Autónoma de Valencia, cuyo Convenio Colectivo está con negociación abierta, y la disparidad en cuanto al contenido de ese III Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Infancia, la Familia, y la Juventud en la Comunidad Valenciana respecto de este Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores, se considera necesario que la previsión establecida respecto al ámbito geográfico del convenio de Fundación Diagrama acerca de los casos de aplicación de los convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico o provincial en vigor deba ser interpretada de la siguiente forma:

Para adaptar esta situación a las previsiones del III Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Infancia, la Familia, y la Juventud de la Comunidad Valenciana se podrá crear una Comisión que será paritaria en cuanto a su conformación (entre las bancadas fundacional y la representación sindical existente en Fundación Diagrama), cuyas reglas para la adopción de acuerdos se regirán por lo establecido en el artículo 8, siguientes y concordantes, de este mismo Convenio Colectivo, teniendo las decisiones que emanen de esta Comisión efectos exclusivos en la Comunidad Valenciana, cuyo objetivo sería el seguimiento de las condiciones de adaptación progresiva desde las condiciones laborales actuales a dicho convenio.

Finalizado este proceso de adaptación, será de aplicación íntegra el ámbito territorial de este Convenio Colectivo, resultando, por tanto, de aplicación en la Comunidad Autónoma de Valencia en su totalidad el Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el Ámbito de la Infancia, la Familia, y la Juventud en la Comunidad Valenciana, cesando la comisión creada en sus funciones.

Disposición transitoria cuarta.

Las previsiones establecidas en el presente Convenio Colectivo para el Contrato de Trabajo de Interinidad tendrán como fecha inicial de efectos el 1 de enero de 2021, aplicándosele, por tanto, a aquéllos contratos que se realicen a partir de la citada fecha.

Hasta ese momento, continuarán teniendo efectos las previsiones acerca de la citada modalidad de Contrato de Trabajo establecidas en el Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores Intervención Psicosocial.

Disposición transitoria quinta.

El Complemento de Perfeccionamiento de las Competencias Propias del Puesto de Trabajo es un complemento que quedará extinguido a fecha 31 de diciembre de 2021.

A partir de esa fecha todos aquellos que vinieran percibiéndolo dejarán de hacerlo y solo percibirán como complemento salarial el complemento específico que corresponda a su categoría profesional y tipo de centro de trabajo.

Disposición final primera.

A la entrada en vigor de este convenio no podrán concertarse nuevas contrataciones con el puesto de trabajo de Educador ya que a partir de la firma de este será un puesto de trabajo a extinguir.

El puesto de trabajo denominado anteriormente como Educador pasa a denominarse Educador Social con las funciones y requerimientos propios de su puesto de trabajo y descritos en este Convenio Colectivo. Aquellos profesionales que vengan desempeñando el puesto de trabajo denominado Educador mantendrán sus puestos de

trabajo en las mismas condiciones, funciones y retribuciones, tal y como se establece en la disposición transitoria segunda de este Convenio Colectivo.

Disposición final segunda.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tuviesen reconocida una categoría profesional de las incorporadas al Grupo Profesional 1 del Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores verán actualizada su retribución conforme a los pactos alcanzados para el Subgrupo 1.A dentro del Grupo Profesional 1 del presente Convenio Colectivo.

Disposición final tercera.

En aquellos centros, recursos, programas o servicios cuya gestión resulte adjudicada por medio de licitación pública o concierto social a Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en cualquier momento comprendido entre la publicación del presente Convenio Colectivo y la fecha final de su vigencia, en los que, en aplicación de las previsiones de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público vigente, para la elaboración de su memoria económica, haya sido tomada como referencia para el cálculo de los importes destinados a personal el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores, se aplicará a partir de la fecha de su adjudicación definitiva las Tablas Salariales y demás conceptos salariales correspondientes a esa anualidad y las siguientes establecidas en dicho Convenio, no resultando de aplicación, por tanto, para dichos recursos, las previsiones exclusivamente respecto a Tablas Salariales y al resto de conceptos salariales previstas en el presente Convenio Colectivo.

Disposición final cuarta.

La Tabla Salarial denominada «Resto de Centros» se declara como Tabla a extinguir, manteniéndose su vigencia exclusivamente hasta la fecha 31 de diciembre de 2021, fecha en la que los trabajadores a los que les resulte de aplicación, pasarán a percibir sus retribuciones según lo establecido en las Tablas de «centros no contemplados en ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto».

En los casos de estos trabajadores provenientes de las extintas Tablas de Resto de Centros, las diferencias salariales que, sobre salario bruto anual, pudieran existir serán abonadas por medio del complemento de convergencia según la definición que del mismo se hace en el presente convenio colectivo.

ANEXO 2

Tablas año 2020 V convenio colectivo

	Tabla de Centros de ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto 2020						
	Salario Base	C. Perfeccionamiento	C. Específico	C. Función Directiva	C. Convergencia	Salario Mensual	Bruto Anual
GRUPO PROFESIONAL 0.							
Director/a.	1.404,25		366,87	588,06		2.359,18	33.028,56
Subdirector/a.	1.404,25		366,87	392,19		2.163,31	30.286,29
Coordinador/a.	1.287,22		349,20	300,04		1.936,46	27.110,44
GRUPO PROFESIONAL 1.							
Psicólogo/a.	1.404,25		366,87			1.771,12	24.795,71

	Tabla de Centros de ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto 2020						
	Salario Base	C. Perfeccionamiento	C. Específico	C. Función Directiva	C. Convergencia	Salario Mensual	Bruto Anual
Pedagogo/a.	1.404,25		366,87			1.771,12	24.795,71
Médico/Psiquiatra.	1.404,25		366,87			1.771,12	24.795,71
Abogado/a.	1.404,25		366,87			1.771,12	24.795,71
Ingeniero/a informático.	1.404,25		366,87			1.771,12	24.795,71
Jefe/a administración.	1.404,25		309,40			1.713,65	23.991,09
Profesor/a de secundaria.	1.404,25		309,40			1.713,65	23.991,09
Graduado/a Social/Relaciones Laborales.	1.287,22		349,20			1.636,42	22.909,95
Trabajador/a Social.	1.287,22		349,20			1.636,42	22.909,95
Diplomado/a Universitario en Enfermería.	1.287,22		349,20			1.636,42	22.909,95
Educador/a social.	1.287,22	294,75	54,45			1.636,42	22.909,95
Técnico/a de Intervención medio abierto.	1.287,22		328,27		20,93	1.636,42	22.909,95
Maestro/a de Primaria.	1.287,22		328,27		20,93	1.636,42	22.909,95
Mediador/a.	1.287,22		328,27		20,93	1.636,42	22.909,95
GRUPO PROFESIONAL 2.							
Auxiliar Técnico Educativo.	975,17	106,78	256,74			1.338,70	18.741,77
Técnico/a de Integración Social.	975,17		351,56		15,94	1.342,67	18.797,36
Técnico/a de Integración Laboral.	975,17		351,56		15,90	1.342,63	18.796,86
Administrativo/a contable.	975,17		351,56		8,03	1.334,76	18.686,68
Jefe/a de cocina.	965,25		378,83		0,00	1.344,08	18.817,12
Oficial de Mantenimiento.	975,17		351,56		40,97	1.367,70	19.147,76
Monitor/a de Talleres.	935,71		359,32		24,93	1.319,96	18.479,47
Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	935,71		359,32		24,93	1.319,96	18.479,47
GRUPO PROFESIONAL 3.							
Auxiliar de Gestión Administrativa.	897,15		242,87		49,21	1.189,23	16.649,17
Auxiliar de Clínica.	819,15		211,82		150,30	1.181,27	16.537,77
Controlador-TAI-Aux de Control Educativo.	881,55		258,41		71,16	1.211,12	16.955,63
Mediador Intercultural.	881,55		258,41		71,16	1.211,12	16.955,63
Cocinero/a.	897,15		242,87		151,27	1.291,29	18.078,07
Gobernante/a.	897,15		242,87		151,27	1.291,29	18.078,07
Conductor/a.	897,15		242,87		50,22	1.190,24	16.663,32
GRUPO PROFESIONAL 4.							
Auxiliar de Servicios Generales // limpiadora / Pinche.	819,15		211,82		117,66	1.148,63	16.080,84
Empleado de Servicios Domésticos	819,15		211,82		74,59	1.105,56	15.477,83

	Centros no contemplados en ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto 2020				
	Salario Base	C. Específico	C. Función Directiva	Salario Mensual	Bruto Anual
GRUPO PROFESIONAL 0.					
Director/a.	1.418,32	75,00	200,00	1.693,32	23.706,48
Subdirector/a.	1.418,32	75,00	150,00	1.643,32	23.006,48
Coordinador/a.	1.300,13	75,00	75,00	1.450,13	20.301,82
Grupo PROFESIONAL 1.					
Psicólogo/a.	1.418,32	75,00		1.493,32	20.906,48
Pedagogo/a.	1.418,32	75,00		1.493,32	20.906,48
Médico/Psiquiatra.	1.418,32	75,00		1.493,32	20.906,48
Abogado/a.	1.418,32	75,00		1.493,32	20.906,48
Ingeniero/a informático.	1.418,32	75,00		1.493,32	20.906,48
Jefe/a administración.	1.418,32	75,00		1.493,32	20.906,48
Profesor/a de secundaria.	1.418,32	75,00		1.493,32	20.906,48
Graduado/a Social/Relaciones Laborales.	1.300,13	75,00		1.375,13	19.251,82
Trabajador/a Social.	1.300,13	75,00		1.375,13	19.251,82
Diplomado/a Universitario en Enfermería.	1.300,13	75,00		1.375,13	19.251,82
Educador/a social.	1.300,13	75,00		1.375,13	19.251,82
Técnico/a de Intervención medio abierto.	1.300,13	75,00		1.375,13	19.251,82
Maestro/a de Primaria.	1.300,13	75,00		1.375,13	19.251,82
Mediador/a.	1.300,13	75,00		1.375,13	19.251,82
GRUPO PROFESIONAL 2.					
Auxiliar Técnico Educativo.	984,95	75,00		1.059,95	14.839,30
Técnico/a de Integración Social *.	984,95	75,00		1.059,95	14.839,30
Técnico/a de Integración Laboral*.	984,95	75,00		1.059,95	14.839,30
Administrativo/a contable.	984,95	75,00		1.059,95	14.839,30
Jefe/a de cocina**.	984,95	75,00		1.059,95	14.839,30
Oficial de Mantenimiento.	984,95	75,00		1.059,95	14.839,30
Monitor/a de Talleres.	945,54	75,00		1.020,54	14.287,56
Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	945,54	75,00		1.020,54	14.287,56
GRUPO PROFESIONAL 3.					
Auxiliar de Gestión Administrativa.	906,15	75,00		981,15	13.736,10
Auxiliar de Clínica.	875,00	75,00		950,00	13.300,00
Controlador-TAI-Aux de Control Educativo.	890,38	75,00		965,38	13.515,32
Mediador Intercultural.	890,38	75,00		965,38	13.515,32
Cocinero/a.	906,15	75,00		981,15	13.736,10
Gobernante/a.	906,15	75,00		981,15	13.736,10
Conductor/a.	906,15	75,00		981,15	13.736,10

	Centros no contemplados en ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto 2020				
	Salario Base	C. Específico	C. Función Directiva	Salario Mensual	Bruto Anual
GRUPO PROFESIONAL 4.					
Auxiliar de Servicios Generales // limpiadora / Pinche.	875,00	75,00		950,00	13.300,00
Empleado de Servicios Domésticos.	875,00	75,00		950,00	13.300,00

	Tabla de Resto de Centros 2020 (proveniente del IV C. Colectivo, a extinguir)						
	Salario Base	C. Función Directiva	C. Específico	C. Perfeccionamiento	C. de Convergencia	Salario Mensual	Bruto Anual
GRUPO PROFESIONAL 0.							
Director/a.	1.418,32	200,00	75,00		469,99	2.163,31	30.286,34
Subdirector/a.	1.418,32	150,00	75,00		287,66	1.930,98	27.033,72
Coordinador/a.	1.300,13	75,00	75,00		274,12	1.724,25	24.139,50
Grupo PROFESIONAL 1.							
Psicólogo/a.	1.418,32		75,00		121,25	1.614,57	22.603,98
Pedagogo/a.	1.418,32		75,00		121,25	1.614,57	22.603,98
Médico/Psiquiatra.	1.418,32		75,00		121,25	1.614,57	22.603,98
Abogado/a.	1.418,32		75,00		121,25	1.614,57	22.603,98
Ingeniero/a informático.	1.418,32		75,00		121,25	1.614,57	22.603,98
Jefe/a administración.	1.418,32		75,00		121,25	1.614,57	22.603,98
Profesor/a de secundaria.	1.418,32		75,00		121,25	1.614,57	22.603,98
Graduado/a Social/Relaciones Laborales.	1.300,13		75,00		109,46	1.484,59	20.784,21
Trabajador/a Social.	1.300,13		75,00		109,46	1.484,59	20.784,21
Diplomado/a Universitario en Enfermería.	1.300,13		75,00		109,46	1.484,59	20.784,21
Educador/a social.	1.300,13		14,70	169,76		1.484,59	20.784,21
Técnico/a de Intervención medio abierto.	1.300,13		75,00		109,46	1.484,59	20.784,21
Maestro/a de Primaria.	1.300,13		75,00		109,46	1.484,59	20.784,21
Mediador/a.	1.300,13		75,00		109,46	1.484,59	20.784,21
GRUPO PROFESIONAL 2.							
Auxiliar Técnico Educativo.	984,95		75,00		100,90	1.160,85	16.251,90
Técnico/a de Integración Social.	984,95		75,00		100,90	1.160,85	16.251,90
Técnico/a de Integración Laboral.	984,95		75,00		100,90	1.160,85	16.251,90
Administrativo/a contable.	984,95		75,00		229,34	1.289,29	18.050,06
Jefe/a de cocina.	984,95		75,00		229,34	1.289,29	18.050,06
Oficial de Mantenimiento.	984,95		75,00		295,87	1.355,82	18.981,48
Monitor/a de Talleres.	945,54		75,00		270,37	1.290,91	18.072,74
Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	945,54		75,00		270,37	1.290,91	18.072,74

	Tabla de Resto de Centros 2020 (proveniente del IV C. Colectivo, a extinguir)						
	Salario Base	C. Función Directiva	C. Específico	C. Perfeccionamiento	C. de Convergencia	Salario Mensual	Bruto Anual
GRUPO PROFESIONAL 3.							
Auxiliar de Gestión Administrativa.	906,15		75,00		200,12	1.181,27	16.537,78
Auxiliar de Clínica.	906,15		75,00		200,12	1.181,27	16.537,78
Controlador-TAI-Aux de Control Educativo.	890,38		75,00		195,45	1.160,83	16.251,62
Mediador Intercultural.	890,38		75,00		195,45	1.160,83	16.251,62
Cocinero/a.	906,15		75,00		310,14	1.291,29	18.078,06
Gobernante/a.	906,15		75,00		310,14	1.291,29	18.078,06
Conductor/a.	890,38		75,00		195,45	1.160,83	16.251,62
GRUPO PROFESIONAL 4.							
Auxiliar de Servicios Generales // limpiadora / Pinche.	875,00		75,00		198,63	1.148,63	16.080,82
Empleado de Servicios Domésticos.	875,00		75,00		113,39	1.063,39	14.887,46

Tablas año 2021 V convenio colectivo

	Tabla de Centros de ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto 2021						
	Salario Base 2020	C. Perfeccionamiento	C. Específico	C. Función Directiva	C. Convergencia	Salario Mensual	Bruto Anual
GRUPO PROFESIONAL 0.							
Director/a.	1.404,25		430,80	547,72		2.382,77	33.358,78
Subdirector/a.	1.404,25		430,80	349,89		2.184,94	30.589,16
Coordinador/a.	1.287,22		393,38	280,45		1.961,05	27.454,70
GRUPO PROFESIONAL 1.							
Psicólogo/a.	1.404,25		430,80			1.835,05	25.690,71
Pedagogo/a.	1.404,25		430,80			1.835,05	25.690,71
Médico/Psiquiatra.	1.404,25		430,80			1.835,05	25.690,71
Abogado/a.	1.404,25		430,80			1.835,05	25.690,71
Ingeniero/a informático.	1.404,25		430,80			1.835,05	25.690,71
Jefe/a administración.	1.404,25		430,80			1.835,05	25.690,69
Profesor/a de secundaria.	1.404,25		430,80			1.835,05	25.690,69
Graduado/a Social/Relaciones Laborales.	1.287,22		393,38			1.680,60	23.528,42
Trabajador/a Social.	1.287,22		393,38			1.680,60	23.528,42
Diplomado/a Universitario en Enfermería.	1.287,22		393,38			1.680,60	23.528,42
Educador/a social.	1.287,22	294,75	98,63			1.680,60	23.528,42
Técnico/a de Intervención medio abierto.	1.287,22		393,38			1.680,60	23.528,42
Maestro/a de Primaria.	1.287,22		393,38			1.680,60	23.528,42
Mediador/a.	1.287,22		393,38			1.680,60	23.528,42

	Tabla de Centros de ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto 2021						
	Salario Base 2020	C. Perfeccionamiento	C. Específico	C. Función Directiva	C. Convergencia	Salario Mensual	Bruto Anual
GRUPO PROFESIONAL 2.							
Auxiliar Técnico Educativo.	975,17	106,78	311,05			1.393,00	19.502,02
Técnico/a de Integración Social.	975,17		422,93		2,84	1.400,94	19.613,20
Técnico/a de Integración Laboral.	975,17		422,93		2,77	1.400,87	19.612,19
Administrativo/a contable.	975,17		417,83			1.393,00	19.502,02
Jefe/a de cocina.	970,07		422,93			1.393,00	19.502,02
Oficial de Mantenimiento.	975,17		417,83			1.393,00	19.502,02
Monitor/a de Talleres.	935,71		426,09			1.361,80	19.065,17
Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	935,71		426,09			1.361,80	19.065,17
GRUPO PROFESIONAL 3.							
Auxiliar de Gestión Administrativa.	897,15		311,73			1.208,88	16.924,31
Auxiliar de Clínica.	819,15		285,98		87,95	1.193,08	16.703,15
Controlador-TAI-Aux de Control Educativo.	881,55		331,64		10,04	1.223,23	17.125,19
Mediador Intercultural.	881,55		331,64		10,04	1.223,23	17.125,19
Cocinero/a.	897,15		316,41		90,64	1.304,20	18.258,86
Gobernante/a.	897,15		316,41		90,64	1.304,20	18.258,86
Conductor/a.	897,15		312,74			1.209,89	16.938,46
GRUPO PROFESIONAL 4.							
Auxiliar de Servicios Generales // limpiadora / Pinche.	819,15		285,98		54,98	1.160,12	16.241,64
Empleado de Servicios Domésticos.	819,15		285,98		53,12	1.158,25	16.215,53

	Centros no contemplados en ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto 2021				
	Salario Base	C. Específico	C. Función Directiva	Salario Mensual	Bruto Anual
GRUPO PROFESIONAL 0.					
Director/a.	1.425,42	110,00	200,00	1.735,42	24.295,88
Subdirector/a.	1.425,42	110,00	150,00	1.685,42	23.595,88
Coordinador/a.	1.306,63	110,00	75,00	1.491,63	20.882,82
Grupo PROFESIONAL 1.					
Psicólogo/a.	1.425,42	110,00		1.535,42	21.495,88
Pedagogo/a.	1.425,42	110,00		1.535,42	21.495,88
Médico/Psiquiatra.	1.425,42	110,00		1.535,42	21.495,88
Abogado/a.	1.425,42	110,00		1.535,42	21.495,88
Ingeniero/a informático.	1.425,42	110,00		1.535,42	21.495,88
Jefe/a administración.	1.425,42	110,00		1.535,42	21.495,88
Profesor/a de secundaria.	1.425,42	110,00		1.535,42	21.495,88

	Centros no contemplados en ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto 2021				
	Salario Base	C. Especifico	C. Función Directiva	Salario Mensual	Bruto Anual
Graduado/a Social/Relaciones Laborales.	1.306,63	110,00		1.416,63	19.832,82
Trabajador/a Social.	1.306,63	110,00		1.416,63	19.832,82
Diplomado/a Universitario en Enfermería.	1.306,63	110,00		1.416,63	19.832,82
Educador/a social.	1.306,63	110,00		1.416,63	19.832,82
Técnico/a de Intervención medio abierto.	1.306,63	110,00		1.416,63	19.832,82
Maestro/a de Primaria.	1.306,63	110,00		1.416,63	19.832,82
Mediador/a.	1.306,63	110,00		1.416,63	19.832,82
GRUPO PROFESIONAL 2.					
Auxiliar Técnico Educativo.	989,87	110,00		1.099,87	15.398,18
Técnico/a de Integración Social *.	989,87	110,00		1.099,87	15.398,18
Técnico/a de Integración Laboral*.	989,87	110,00		1.099,87	15.398,18
Administrativo/a contable.	989,87	110,00		1.099,87	15.398,18
Jefe/a de cocina**.	989,87	110,00		1.099,87	15.398,18
Oficial de Mantenimiento.	989,87	110,00		1.099,87	15.398,18
Monitor/a de Talleres.	950,27	110,00		1.060,27	14.843,78
Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	950,27	110,00		1.060,27	14.843,78
GRUPO PROFESIONAL 3.					
Auxiliar de Gestión Administrativa.	910,68	110,00		1.020,68	14.289,52
Auxiliar de Clínica.	890,07	110,00		1.000,07	14.000,98
Controlador-TAI-Aux de Control Educativo.	894,84	110,00		1.004,84	14.067,76
Mediador Intercultural.	894,84	110,00		1.004,84	14.067,76
Cocinero/a.	910,68	110,00		1.020,68	14.289,52
Gobernante/a.	910,68	110,00		1.020,68	14.289,52
Conductor/a.	910,68	110,00		1.020,68	14.289,52
GRUPO PROFESIONAL 4.					
Auxiliar de Servicios Generales // limpiadora / Pinche.	890,07	110,00		1.000,07	14.000,98
Empleado de Servicios Domésticos.	890,07	110,00		1.000,07	14.000,98

	Tabla de Resto de Centros 2021 (proveniente del IV C. Colectivo, a extinguir)						
	Salario Base	C. Función Directiva	C. Especifico	C. Perfeccionamiento	C. de Convergencia	Salario Mensual	Bruto Anual
GRUPO PROFESIONAL 0.							
Director/a.	1.418,32	200,00	110,00		456,62	2.184,94	30.589,16
Subdirector/a.	1.418,32	150,00	110,00		271,97	1.950,29	27.304,06
Coordinador/a.	1.300,13	75,00	110,00		256,36	1.741,49	24.380,86

	Tabla de Resto de Centros 2021 (proveniente del IV C. Colectivo, a extinguir)						
	Salario Base	C. Función Directiva	C. Específico	C. Perfeccionamiento	C. de Convergencia	Salario Mensual	Bruto Anual
Grupo PROFESIONAL 1.							
Psicólogo/a.	1.418,32		110,00		102,40	1.630,72	22.830,02
Pedagogo/a.	1.418,32		110,00		102,40	1.630,72	22.830,02
Médico/Psiquiatra.	1.418,32		110,00		102,40	1.630,72	22.830,02
Abogado/a.	1.418,32		110,00		102,40	1.630,72	22.830,02
Ingeniero/a informático.	1.418,32		110,00		102,40	1.630,72	22.830,02
Jefe/a administración.	1.418,32		110,00		102,40	1.630,72	22.830,02
Profesor/a de secundaria.	1.418,32		110,00		102,40	1.630,72	22.830,02
Graduado/a Social/Relaciones Laborales.	1.300,13		110,00		89,31	1.499,44	20.992,11
Trabajador/a Social.	1.300,13		110,00		89,31	1.499,44	20.992,11
Diplomado/a Universitario en Enfermería.	1.300,13		110,00		89,31	1.499,44	20.992,11
Educador/a social.	1.300,13		29,55	169,76		1.499,44	20.992,11
Técnico/a de Intervención medio abierto.	1.300,13		110,00		89,31	1.499,44	20.992,11
Maestro/a de Primaria.	1.300,13		110,00		89,31	1.499,44	20.992,11
Mediador/a.	1.300,13		110,00		89,31	1.499,44	20.992,11
GRUPO PROFESIONAL 2.							
Auxiliar Técnico Educativo.	984,95		110,00		78,05	1.173,00	16.421,94
Técnico/a de Integración Social.	984,95		110,00		78,05	1.173,00	16.421,94
Técnico/a de Integración Laboral.	984,95		110,00		78,05	1.173,00	16.421,94
Administrativo/a contable.	984,95		110,00		207,25	1.302,20	18.230,79
Jefe/a de cocina.							
Oficial de Mantenimiento.	984,95		110,00		274,40	1.369,35	19.170,90
Monitor/a de Talleres.	945,54		110,00		248,30	1.303,84	18.253,76
Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	945,54		110,00		248,30	1.303,84	18.253,76
GRUPO PROFESIONAL 3.							
Auxiliar de Gestión Administrativa.	906,15		110,00		176,90	1.193,05	16.702,70
Auxiliar de Clínica.	906,15		110,00		176,90	1.193,05	16.702,70
Controlador-TAI-Aux de Control Educativo.	890,38		110,00		172,10	1.172,48	16.414,72
Mediador Intercultural.	890,38		110,00		172,10	1.172,48	16.414,72
Cocinero/a.	906,15		110,00		288,00	1.304,15	18.258,10
Gobernante/a.	906,15		110,00		288,00	1.304,15	18.258,10
Conductor/a.	890,38		110,00		172,10	1.172,48	16.414,72
GRUPO PROFESIONAL 4.							
Auxiliar de Servicios Generales // limpiadora / Pinche.	875,00		110,00		175,16	1.160,16	16.242,24
Empleado de Servicios Domésticos.	875,00		110,00		89,01	1.074,01	15.036,14

Tablas año 2022 V convenio colectivo

	Tabla de Centros de ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto 2022					
	Salario Base	C. Específico	C. Función Directiva	C. Convergencia	Salario Mensual	Bruto Anual
GRUPO PROFESIONAL 0.						
Director/a.	1.425,42	447,08	510,27		2.382,77	33.358,78
Subdirector/a.	1.425,42	447,08	312,44		2.184,94	30.589,16
Coordinador/a.	1.306,63	413,99	280,45		2.001,07	28.014,98
GRUPO PROFESIONAL 1.						
Psicólogo/a.	1.425,42	447,08			1.872,50	26.215,00
Pedagogo/a.	1.425,42	447,08			1.872,50	26.215,00
Médico/Psiquiatra.	1.425,42	447,08			1.872,50	26.215,00
Abogado/a.	1.425,42	447,08			1.872,50	26.215,00
Ingeniero/a informático.	1.425,42	447,08			1.872,50	26.215,00
Jefe/a administración.	1.425,42	447,08			1.872,50	26.215,00
Profesor/a de secundaria.	1.425,42	447,08			1.872,50	26.215,00
Graduado/a Social/Relaciones Laborales.	1.306,63	408,27			1.714,90	24.008,60
Trabajador/a Social.	1.306,63	408,27			1.714,90	24.008,60
Diplomado/a Universitario en Enfermería.	1.306,63	408,27			1.714,90	24.008,60
Educador/a social.	1.306,63	408,27			1.714,90	24.008,60
Técnico/a de Intervención medio abierto.	1.306,63	408,27			1.714,90	24.008,60
Maestro/a de Primaria.	1.306,63	408,27			1.714,90	24.008,60
Mediador/a.	1.306,63	408,27			1.714,90	24.008,60
GRUPO PROFESIONAL 2.						
Auxiliar Técnico Educativo.	989,87	431,56			1.421,43	19.900,02
Técnico/a de Integración Social.	989,87	431,56			1.421,43	19.900,02
Técnico/a de Integración Laboral.	989,87	431,56			1.421,43	19.900,02
Administrativo/a contable.	989,87	431,56			1.421,43	19.900,02
Jefe/a de cocina.	989,87	431,56			1.421,43	19.900,02
Oficial de Mantenimiento.	989,87	431,56			1.421,43	19.900,02
Monitor/a de Talleres.	950,27	439,32			1.389,59	19.454,26
Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre.	950,27	439,32			1.389,59	19.454,26
GRUPO PROFESIONAL 3.						
Auxiliar de Gestión Administrativa.	910,68	322,87			1.233,55	17.269,70
Auxiliar de Clínica.	890,07	291,82		11,19	1.193,08	16.703,15
Controlador-TAI-Aux de Control Educativo.	894,84	338,41		14,64	1.247,89	17.470,46
Mediador Intercultural.	894,84	338,41			1.233,25	17.265,50
Cocinero/a.	910,68	322,87		70,65	1.304,20	18.258,86
Gobernante/a.	910,68	322,87		70,65	1.304,20	18.258,86

	Tabla de Centros de ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto 2022					
	Salario Base	C. Especifico	C. Función Directiva	C. Convergencia	Salario Mensual	Bruto Anual
Conductor/a.	910,68	322,87			1.233,55	17.269,70
GRUPO PROFESIONAL 4.						
Auxiliar de Servicios Generales // limpiadora / Pinche.	890,07	291,82			1.181,89	16.546,46
Empleado de Servicios Domésticos.	890,07	291,82			1.181,89	16.546,46