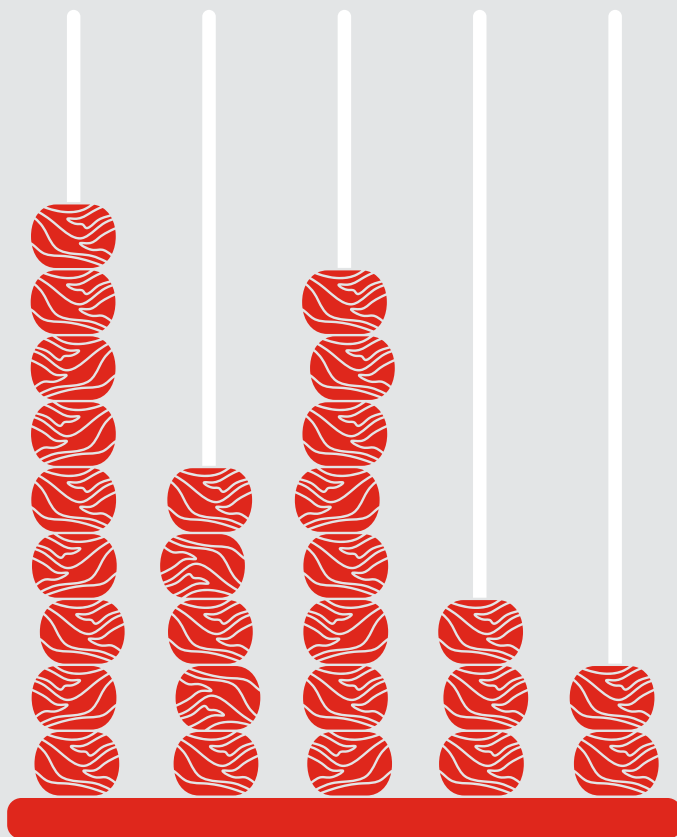


Convenio Colectivo Regulador de las

Relaciones Laborales



**en Fundación Diagrama
Intervención Psicosocial**

Convenio Colectivo Regulador de las

Relaciones Laborales

**en Fundación Diagrama
Intervención Psicosocial**

Edita

Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FECCOO)
C/ Ramírez de Arellano, 19 - 4ª planta
28043 Madrid
Tel.: 91 540 92 03. Fax: 91 548 03 20

www.fe.ccoo.es
fe@fe.ccoo.es

**Diseño y
maquetación**

Expanded Matter Studio

Impresión

Gráficas Magaña

Depósito legal

M-6877-2022

Índice

9 PREÁMBULO.

11 TÍTULO I. Ámbitos y disposiciones generales

- 11 Art 01. Naturaleza jurídica
- 11 Art 02. Ámbito funcional
- 12 Art 03. Ámbito territorial
- 12 Art 04. Ámbito personal
- 12 Art 05. Ámbito temporal
- 13 Art 06. Vinculación a la totalidad del presente acuerdo

15 TÍTULO II. Relación del presente acuerdo con la normativa laboral aplicable al personal de la fundación

- 15 Art 07. Normativa laboral aplicable. Principio general

17 TÍTULO III. Órganos que ostentan la representación de personal de la Fundación a nivel nacional

- 17 Art 08. Comité Intercentros
- 19 Art 09. Medios en materia de sistemas de información y comunicaciones a disposición del Comité Intercentros y forma de uso de los mismos

21 TÍTULO IV. Acuerdos en materia de formación de los trabajadores

- 21 **Art 10.** Principios generales y objetivos de la formación
- 23 **Art 11.** Criterios de selección para la asistencia a acciones formativas organizadas por la Fundación
- 23 **Art 12.** Adhesión a los acuerdos de formación
- 23 **Art 13.** Permisos individuales de formación
- 24 **Art 14.** Certificado de asistencia y aprovechamiento
- 24 **Art 15.** Comisión delegada de Formación del Comité Intercentros

27 TÍTULO V. Acuerdos en materia de prevención de riesgos laborales

- 27 **Art 16.** Principios generales en seguridad y salud laboral
- 27 **Art 17.** Vigilancia específica de la salud
- 28 **Art 18.** Evaluación de riesgos laborales
- 29 **Art 19.** Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
- 30 **Art 20.** Embarazo en situación de riesgo
- 30 **Art 21.** Planes de autoprotección
- 31 **Art 22.** Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales
- 31 **Art 23.** Delegados de Prevención
- 33 **Art 24.** Formación de los Delegados de Prevención
- 33 **Art 25.** Comité de seguridad y salud laboral del Comité Intercentros
- 38 **Art 26.** Comité de Relaciones Laborales

43 TÍTULO VI. Acuerdos en materia de vacantes

- 43 Art 27. Principios generales en materia de vacantes
- 43 Art 28. Procedimiento de vacantes
- 44 Art 29. Comisión delegada de vacantes del Comité de Relaciones Laborales

47 TÍTULO VII. Acuerdos en materia de igualdad

- 47 Art 30. Principios generales en materia de igualdad
- 47 Art 31. Plan de igualdad
- 47 Art 32. Comisión Delegada de Igualdad del Comité de Relaciones Laborales

51 TÍTULO VIII. Acuerdos en materia nuevas tecnologías, internet y correo electrónico

- 51 Art 33. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías
- 51 Art 34. Utilización del correo electrónico e internet por los trabajadores y trabajadoras

53 TÍTULO IX. Acuerdos en materias sociales

- 53 Art 35. Reubicación de trabajadores en caso de cierre de su centro de trabajo
- 54 Art 36. Violencia de género
- 55 Art 37. El acoso sexual y el acoso moral

57 TÍTULO X. Acuerdos en materia de derechos sindicales

- 57 **Art 38.** Derechos y responsabilidades de la representación unitaria
- 58 **Art 39.** Asambleas de trabajadores
- 59 **Art 40.** Crédito horario mensual retribuido y posible acumulación del mismo
- 62 **Art 41.** Medios y facilidades
- 64 **Art 42.** Interlocución con la representación de los trabajadores

65 TÍTULO XI. De las secciones sindicales

- 65 **Art 43.** Secciones sindicales. Principio General
- 65 **Art 44.** Secciones de delegados sindicales
- 65 **Art 45.** Cuota sindical
- 66 **Art 46.** Dotación y uso del correo por parte de las secciones sindicales
- 67 **Disposición Adicional Primera.** Vigencia de pactos previos al presente Convenio Colectivo Regulator de las Relaciones Laborales

PREÁMBULO.

Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (en adelante la Fundación), es una entidad dedicada desde hace más de 30 años de forma plena a la atención de menores en situación de exclusión social que en los últimos años ha ampliado su actividad a otros colectivos, abarcando en la actualidad otros sectores como son el de la atención a personas dependientes y discapacitadas y a actividades que hoy se engloban en el sector de actividad de acción e intervención social.

Este mayor rango de ámbitos hace que confluyan en su marco de relaciones laborales toda una serie de normativas sectoriales que diferencian a sus trabajadores en función de las distintas regulaciones establecidas por sus convenios colectivos de aplicación.

En este sentido las partes negociadoras del presente acuerdo consideran que existen materias en dichos convenios que deberían regularse de forma uniforme, en la búsqueda de un marco mínimo aplicable a la totalidad de sus trabajadores independientemente del sector donde presten servicios laborales.

Se trata de dotar de rasgos comunes en materia de relaciones laborales a todo el personal de la Fundación independientemente del sector de actividad para el que prestan servicios.

El presente acuerdo recoge avances en materias como la regulación de los órganos de interlocución con la representación legal de los trabajadores, los derechos sindicales reconocidos a sus representantes, así como pactos concretos en materias como formación, prevención de riesgos laborales, vacantes, igualdad, mejoras sociales, derechos inherentes a la condición de representante y sistema de interrelación y órganos creados a tal efecto entre Fundación Diagrama Intervención Psicosocial y los representantes de sus trabajadores.

Por tanto, el presente Convenio Colectivo de Condiciones Laborales para el personal de la Fundación se configura como parte del marco de regulación aplicable a la totalidad de su plantilla de manera complementaria con la regulación establecida en el convenio colectivo que resulte de aplicación a cada trabajador.

TÍTULO I. Ámbitos y disposiciones generales

Art 01. Naturaleza jurídica

El presente Convenio Colectivo se suscribe de acuerdo con las previsiones del Título III del Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (en adelante LOLS) en sus artículos 6 y 7, configurándose como un acuerdo colectivo regulador de determinados temas dentro de las relaciones laborales, de eficacia general y aplicación directa, y todo ello dado que las partes firmantes están legitimadas para alcanzarlo, de un lado la Fundación y, de otro, la representación de sus trabajadores en todos sus ámbitos de actividad a través de las Organizaciones Sindicales que ostentan la consideración de más representativas en Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

Los temas contenidos no son exclusivos ni excluyentes, por lo que podrán verse ampliados si existe acuerdo entre las partes al respecto en el Comité de Relaciones Laborales.

Art 02. Ámbito funcional

Este Convenio Colectivo de Relaciones Laborales resultará de aplicación a todas las áreas de actividad en las que tiene presencia la Fundación en el momento de la firma del mismo, que son las de reforma juvenil y protección de menores, atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de su autonomía personal, atención a personas con discapacidad y acción e intervención social.

Art 03. **Ámbito territorial**

El ámbito territorial del presente Convenio Colectivo de Relaciones Laborales se circunscribe al Estado Español.

Art 04. **Ámbito personal**

Este Convenio Colectivo de Relaciones Laborales resultará de aplicación a todos los trabajadores de la Fundación, excluyéndose expresamente del mismo las personas que presten servicios como voluntarios (según el concepto establecido a este respecto por la vigente Ley del Voluntariado), el personal docente y personal de las administraciones públicas que realice sus funciones en la Fundación, el personal de terceras empresas que presten sus servicios en centros de trabajo de la Fundación a través de contratos mercantiles o civiles y, por último, los menores o jóvenes internos en recursos de la Fundación que mantengan una relación laboral con ella en los talleres productivos o programas que la misma desarrolle.

Art 05. **Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo de Relaciones Laborales tendrá fecha de efectos desde el 1 de septiembre de 2020 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2022.

Este Convenio Colectivo de Relaciones Laborales será prorrogado por años naturales contados de fecha a fecha siempre que se encuentre simultáneamente en situación de ultraactividad o prórroga el V Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, manteniéndose vigente en su contenido hasta la firma del Acuerdo que lo sustituya.

Art 06. Vinculación a la totalidad del presente acuerdo

El presente Convenio Colectivo de Relaciones Laborales se pacta como un todo orgánico e indivisible que resultará nulo y quedará automáticamente sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anula-se o invalidase alguno de sus pactos.

TÍTULO II. Relación del presente acuerdo con la normativa laboral aplicable al personal de la fundación

Art 07. Normativa laboral aplicable. Principio general

El conjunto de normativa laboral aplicable en Fundación Diagrama estará compuesto por el presente Convenio Colectivo de Condiciones Laborales para los Trabajadores de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, así como por el convenio colectivo que corresponda aplicar, de conformidad con las previsiones contenidas en el ET y con el principio de jerarquía normativa que el mismo establece, en cada sector de actividad en los que desarrolle su trabajo la Fundación en cada momento.

TÍTULO III. Órganos que ostentan la representación de personal de la Fundación a nivel nacional

Art 08. Comité Intercentros

Se pacta la creación y funcionamiento de un Comité Intercentros.

El Comité de Intercentros estará compuesto por un total de 13 miembros y se constituirá formalmente 30 días después de la firma del presente Acuerdo Marco de Relaciones Laborales, guardando, para el nombramiento de los miembros del mismo pertenecientes a la representación de los trabajadores, la proporcionalidad sindical existente en ese momento en la Fundación. Esta conformación del Comité Intercentros tendrá una vigencia igual a la del presente Convenio o un periodo de cuatro años a partir de su constitución, siendo aplicable la primera de las dos situaciones que se produzca.

Este Comité tendrá como sede la de la Fundación en Madrid, sita en la Calle de Cáceres n.º 55. La organización que aporta el domicilio del Comité será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de la recepción.

El Comité Intercentros tendrá como funciones asignadas las siguientes:

- a. Designará a los miembros por la parte social en la mesa de negociación del Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial aplicable al sector de reforma juvenil y protección de menores de entre los delegados electos en ese ámbito de actividad, y siempre guardando la proporcionalidad existente.

- b. Podrá realizar la denuncia y promoción de las negociaciones del presente Acuerdo Marco de Relaciones Laborales.
- c. Supervisará y coordinará las distintas comisiones que emanen del mismo.
- d. Supervisará los acuerdos logrados entre la representación sindical y/o unitaria de los trabajadores y la Fundación.
- e. Tendrá a nivel nacional y en todos los sectores de trabajo en los que intervenga Fundación Diagrama Intervención Psicosocial las competencias atribuidas por la normativa laboral a los Comités de Empresa en sus respectivos ámbitos de actuación.
- f. Propuesta de establecimiento de los servicios mínimos en caso de huelga en Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.
- g. Participará en la elaboración de los procedimientos operativos de actuación del Área de Gestión de Personas de Fundación Diagrama.
- h. En los supuestos de subrogación de profesionales por parte de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, la entidad informará y negociará con este Comité los términos y condiciones de dicha subrogación.
- i. Este Comité es el máximo órgano de representación de los trabajadores en su relación con la Fundación, para todos aquellos temas laborales comunes que afecten, en general, a los centros de trabajo.
- j. Ostentará la interlocución en los casos en que se aborden asuntos que afecten a centros de trabajo que no tengan representación de personal, o bien se trate de asuntos que afecten a más de un centro de trabajo.
- k. Serán miembros permanentes de este Comité las Secciones Sindicales existentes en Fundación Diagrama Intervención Psicosocial,

siempre y cuando ostenten la condición de más representativas a nivel nacional, y sin que ello suponga un incremento del número de miembros de dicho Comité.

El Comité Intercentros abordará, entre otras materias, las de formación y prevención de riesgos laborales, desarrollando en ellas los contenidos que se reflejan en el presente Convenio, creando para ello comisiones de trabajo específicas como como son la Comisión Delegada de Formación del Comité Intercentros y el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Comité Intercentros.

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

En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros del Comité Intercentros nos remitimos a lo establecido sobre gastos de desplazamientos en el artículo 40 de Medios y Facilidades previsto en el presente Convenio.

Art 09. Medios en materia de sistemas de información y comunicaciones a disposición del Comité Intercentros y forma de uso de los mismos

La Fundación facilitará los medios oportunos para que el Comité de Intercentros difunda la información que considere precisa, por medio de la red de la Fundación.

Para el envío de comunicaciones masivas a las direcciones de correo a través de internet, especialmente cuando estas comunicaciones son de

especial complejidad o capacidad, será necesaria la comunicación previa al encargado del servicio de Internet.

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

TÍTULO IV. Acuerdos en materia de formación de los trabajadores

Art 10. Principios generales y objetivos de la formación

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

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

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

1. De conformidad con el artículo 23 del Texto Refundido del ET y con los acuerdos sobre esta materia alcanzados previamente al respecto y para facilitar su formación y promoción profesional, los profesionales de Fundación Diagrama tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia Fundación u otros organismos.
2. La Fundación y la representación de los trabajadores reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la Fundación.

3. La formación y capacitación del trabajador (sea cual sea su puesto de trabajo) que preste sus servicios en la Fundación y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.
4. La formación en la Fundación se orientará hacia los siguientes objetivos:
 - a. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
 - b. Actuación y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo.
 - c. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia de trabajo.
 - d. Facilitar y promover la adquisición de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito del convenio colectivo que les resulte de aplicación, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.
 - e. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.
 - f. Cualquier otro objeto que beneficie profesionalmente tanto al propio profesional como a la dinámica de la Fundación o a la atención efectiva de los usuarios atendidos.

Art 11. Criterios de selección para la asistencia a acciones formativas organizadas por la Fundación

La Comisión Delegada de Formación del Comité Intercentros, guiada por los principios de imparcialidad, eficiencia y ponderación, establecerá los criterios que deben regir su actuación en la selección de alumnos para la asistencia a las acciones formativas respetando en todo caso los criterios para la asistencia a cursos en las acciones formativas establecidos a tal efecto en el Real Decreto 395/2.007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

Art 12. Adhesión a los acuerdos de formación

Fundación Diagrama Intervención Psicosocial se adhiere expresamente al IV Acuerdo Nacional de Formación Profesional para el Empleo (BOE n.º 73, de 27 de marzo de 2006).

Art 13. Permisos individuales de formación

Los trabajadores de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos contenidos tanto en el IV Acuerdo Nacional de Formación Profesional para el Empleo, como en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, reguladora del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, reguladora del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Art 14. Certificado de asistencia y aprovechamiento

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

Art 15. Comisión delegada de Formación del Comité Intercentros

Esta Comisión Delegada estará compuesto por cuatro miembros designados de entre los miembros del Comité Intercentros de acuerdo con la proporcionalidad sindical existente en el momento de su constitución en la Fundación, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Funcionamiento:

1. El funcionamiento de la Comisión Delegada de Formación del Comité Intercentros se regirá por un reglamento que se aprobará en la primera de sus reuniones y para el que servirá de base el que venía utilizándose en la Comisión que abordaba este tema hasta este momento en Fundación Diagrama.
2. Los acuerdos de la Comisión Delegada de Formación del Comité Intercentros se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, recogándose los votos negativos y/o abstenciones, si las hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.
3. Se señala como domicilio de la Comisión Delegada de Formación del Comité Intercentros inicialmente los locales de la oficina de la Fundación en Madrid (calle Cáceres, 55). La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan

a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de la recepción.

4. En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros de la comisión nos remitimos a lo establecido sobre gastos de desplazamientos en el artículo 40 de Medios y Facilidades previsto en el presente Acuerdo Marco de Relaciones Laborales. Los miembros de la parte social de esta Comisión Delegada contarán para el ejercicio de sus funciones con el tiempo necesario para la preparación y asistencia a las reuniones de la misma.

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

1. La Comisión Delegada de Formación del Comité Intercentros será informada anualmente de la elaboración del Plan de Formación Anual de Fundación Diagrama en el que se recogerán las acciones formativas que se realicen a cargo del crédito que se gestiona por medio de FUNDAE. Paralelamente recibirá semestralmente información documental de las acciones formativas de carácter interno.
2. Seguimiento y control de la correcta aplicación de los acuerdos adoptados sobre Formación.
3. Participará en la parte del Plan de Formación de Fundación Diagrama en la que se contengan las acciones formativas a realizar con cargo al crédito del que se dispone a través de FUNDAE, e igualmente participará en las posibles revisiones de esa parte del mismo.

En el resto de las acciones formativas que no se realicen de forma subvencionada por FUNDAE, la Comisión Delegada de Formación del Comité de Relaciones Laborales deberá ser informada acerca de la elaboración y calendarización de la parte del Plan de Formación de Fundación Diagrama que contenga las referidas acciones formativas.

TÍTULO V. Acuerdos en materia de prevención de riesgos laborales

Art 16. Principios generales en seguridad y salud laboral

La Fundación se compromete a aplicar el actual marco legal vigente en materia de prevención de riesgos laborales, en especial la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

Art 17. Vigilancia específica de la salud

La Fundación en cumplimiento de la legislación vigente garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de su plantilla en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que realicen, de acuerdo con los protocolos básicos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Consumo en materia de contenido y periodicidad, siendo aquellos completados con pruebas específicas de carácter físico, analítico o psicosocial que el Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales establezca para cada uno de los puestos de trabajo.

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

Art 18. Evaluación de riesgos laborales

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

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

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

Estas evaluaciones de riesgos de los centros de trabajo se realizarán por parte de los Técnicos Superiores que formen parte del Servicio de Prevención Propio de la Fundación, en cuyas visitas están facultados para estar presentes los Delegados de Prevención del centro visitado.

Esta presencia deberá ser justificada con la firma de los Delegados de Prevención en un acta cuando se realice la visita al centro por parte del Servicio de Prevención Propio. Las Evaluaciones de Riesgos serán revisadas y consultadas con los delegados de prevención de cada centro antes de ser reflejadas en el Plan de Prevención.

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

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

Art 19. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

La Fundación, de conformidad con el artículo 25 de la LPRL, garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los posibles riesgos derivados del trabajo.

Para ello, se deberá tener en cuenta dichas características personales en las evaluaciones de riesgos, y en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Art 20. Embarazo en situación de riesgo

El servicio de prevención de Fundación Diagrama valorará qué puestos de trabajo son considerados para las trabajadoras embarazadas como de riesgo para su salud o la del feto.

La trabajadora que se encuentre embarazada deberá informar a Fundación Diagrama y presentar el certificado médico. En el caso de que dicha trabajadora se encontrase en un puesto de riesgo y Fundación Diagrama no pudiese minimizarlo, o bien ofrecer un puesto alternativo no contraindicado y con las mismas condiciones económicas, regresando a su puesto una vez que finalice la causa que motivó el cambio, o no fuese organizativamente posible, la trabajadora podrá solicitar a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social en Fundación Diagrama la prestación de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo (Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo). En todo caso, la trabajadora embarazada o en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo perjudiciales en su situación.

La cuantía de la prestación es el 100% de la base reguladora, de acuerdo a lo establecido por la ley para estas situaciones.

Art 21. Planes de autoprotección

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

El Plan de Evacuación será consensuado con el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Comité Intercentros previa consulta a los Delegados de Prevención del centro de trabajo de que se trate.

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

Art 22. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

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

El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del ET.

Art 23. Delegados de Prevención

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

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

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

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

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

Además, disfrutarán del tiempo necesario, sin que el mismo sea computado dentro del crédito que tengan a su disposición en base a su condición de delegados de personal, para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a la preparación y asistencia a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral del Comité Intercentros.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el/la empresario/a en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

- d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- f) El destinado a su formación obligatoria en materia de prevención.

A los/as delegados/as de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del ET en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Art 24. Formación de los Delegados de Prevención

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

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

Art 25. Comité de seguridad y salud laboral del Comité Intercentros

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales las partes conviene constituir un órgano específico

de ámbito nacional denominado Comité de Seguridad y Salud Laboral del Comité Intercentros de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

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

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

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

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

- **Composición:** Este Comité estará compuesto por ocho miembros, cuatro por la parte social, que serán escogidos de entre los miembros del Comité Intercentros que ostenten la condición de Delegados de Prevención, y cuatro por la parte de la Fundación, todos ellos con sus respectivos suplentes.
- **Ámbito de Actuación:** Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral del Comité Intercentros de Fundación Diagrama, sin perjuicio de los derechos reconocidos en la LPRL a los Delegados de Prevención a nivel de centro de trabajo, entenderán de todos los asuntos relacionados con la prevención en todos los centros de trabajo de

Fundación Diagrama afectados por este Acuerdo Marco de Relaciones Laborales y que expresamente reconoce la citada Ley a los Delegados de Prevención.

- **Funciones:** Por el presente Convenio se establecen las siguientes funciones para el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Comité Intercentros:
 - a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Fundación. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
 - b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Fundación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
 - c) Proponer el cambio de puesto de trabajo o el paso a situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural de las trabajadoras que se encontraran en cualquiera de las situaciones protegidas previstas en la normativa vigente. Para su ejercicio deberá mediar solicitud previa al Comité de Seguridad y Salud Laboral del Comité Intercentros por parte de la trabajadora que se encuentre en cualquiera de estas situaciones.
 - d) Participará en la elaboración de los planes anuales de prevención de riesgos laborales.
 - e) Realizará informe previo para la adecuación de los puestos de reserva para discapacitados.

- f) Serán función de este Comité, todas las que no hayan sido enumeradas y les vengán atribuidas por ley.

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

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos tanto globalmente en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
4. Será debidamente informado acerca de la memoria y los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo.
5. Sus miembros serán informados y consultados sobre cualquier implementación de protocolos o de cualquier normativa que la Fundación diagrama quiera aplicar, regular o modificar y participarán de su puesta en práctica.
6. Tendrá acceso a la información sobre la contratación de la mutua por parte de la Fundación; coberturas, coste pruebas realizadas etc.
7. Asimismo, tendrá acceso a toda la información sobre la contratación de los seguros de obligada contratación que la Fundación tiene y que afectan a su plantilla, como son los seguros de los vehículos, responsabilidad civil, de accidentes, etc.

Funcionamiento:

- i. La constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral del Comité Intercentros se hará dentro de los treinta días naturales siguientes a la publicación del presente Acuerdo Marco de Relaciones Laborales en el «Boletín Oficial del Estado». En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y del Secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de éstas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Este Comité se reunirá trimestralmente (artículo 38.3. LPRL) o a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores, previa comunicación a la otra parte.
- ii. Los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud Laboral del Comité Intercentros se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Fundación y representación sindical, recogándose los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión del Comité más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.
- iii. Se señala como domicilio del Comité de Seguridad y Salud Laboral del Comité Intercentros inicialmente los locales de la oficina principal de la Fundación en Madrid (Calle de Cáceres n.º 55). La organización que aporta el domicilio de las Comisiones será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de la recepción.
- iv. En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros del Comité nos remitimos a lo establecido sobre gastos de desplazamientos en el artículo 40 del presente Acuerdo Marco de Relaciones Laborales.

- **Sigilo:** los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral del Comité Intercentros de Fundación Diagrama estarán sometidos a lo dispuesto en el artículo 65.2 del Texto Refundido vigente del ET y 37 de la LPRL en cuanto a sigilo profesional debido y respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones y competencias.

Art 26. Comité de Relaciones Laborales

Con el fin de establecer cauces estables y permanentes de comunicación y negociación entre la Fundación y la representación de los trabajadores de la Fundación se pacta la creación y funcionamiento de un Comité de Relaciones Laborales.

El Comité de Relaciones Laborales estará compuesto por un total de 18 miembros de los cuales 13 serán los miembros del Comité Intercentros y 5 serán representantes de la Fundación. Esta composición no afectará a la ponderación del voto de las partes que lo conforman, la cual responderá a los criterios de un órgano paritario, y por tanto, será equivalente a un 50% para esos 13 miembros provenientes del Comité Intercentros y el otro 50% para la representación de la Fundación.

Se constituirá formalmente en un plazo máximo de 30 días después de la constitución del Comité Intercentros. Esta conformación del Comité de Relaciones Laborales tendrá una vigencia igual a la del presente Acuerdo Marco de Relaciones Laborales o un periodo de cuatro años a partir de su constitución, siendo aplicable la primera de las dos situaciones que se produzca.

Este Comité tendrá como sede la de la Fundación en Madrid, sita en la Calle de Cáceres n.º 55. La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de la recepción.

El Comité de Relaciones Laborales podrá abordar, entre otras materias, las de formación, prevención de riesgos laborales, igualdad, vacantes y promociones y mejoras sociales, desarrollando en ellas los contenidos que se reflejan en el presente Acuerdo Marco de Relaciones Laborales, creando para ello comisiones de trabajo específicas como las que se relatan en el presente Acuerdo Marco. En las materias citadas su actuación se dirigirá a la consecución de los siguientes objetivos:

- a) En cuanto a la formación, los objetivos que el presente Comité perseguirá serán, entre otros, que la formación se adapte al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo, que trate de actualizar los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo, que busque la especialización en sus diversos grados en algún sector o materia propia de trabajo, que facilite y promueva la adquisición por los profesionales de títulos académicos y profesionales relacionados con el ámbito de actuación de cada uno de los sectores de actividad en los que tiene actividad la Fundación, así como ampliación de sus conocimientos de un modo que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, que permita el mejor conocimiento de las condiciones laborales de cada puesto de trabajo para evitar riesgos laborales en el mismo y, por último, que persiga cualquier otro objeto que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador como a la dinámica de la Fundación o a la atención efectiva de los usuarios atendidos.
- b) En materia de prevención de riesgos laborales, este Comité dirigirá su actuación a que la plantilla esté informada de los riesgos para la seguridad y la salud que le puedan afectar en su centro de trabajo y en su puesto de trabajo, de las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos y, finalmente, de las medidas de emergencia adoptadas por la Fundación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL.

En lo referente a formación específica en materia de prevención de riesgos laborales los objetivos a lograr, de conformidad con el artículo

19 de la LPRL, serán que se imparta a cada trabajador formación teórica y práctica suficiente y específica respecto de su puesto de trabajo.

- c) En materia de vacantes este Comité dirigirá su actuación hacia la puesta en marcha de un Procedimiento de Vacantes que tenga como ámbito personal de aplicación el de la totalidad del personal de la Fundación.
- d) En materia de igualdad la actuación de este Comité estará centrada en la elaboración, evaluación y actualización permanente del Plan de Igualdad de Fundación Diagrama.

Los miembros del Comité de Relaciones Laborales elegirán a un Presidente y a un Secretario, que serán elegidos uno de ellos de entre los miembros de este Comité que pertenecen al Comité Intercentros y otro de entre los miembros que representan a la Fundación, cuyas funciones se recogerán en un reglamento de funcionamiento interno, a realizar dentro de los tres primeros meses de la constitución legal del Comité, en todo caso el Presidente tendrá la representación legal del Comité de Relaciones Laborales y el Secretario será el encargado de levantar acta de las reuniones, así como de custodiar la documentación del Comité de Relaciones Laborales.

El Comité de Relaciones Laborales se reunirá como mínimo una vez al mes. Caso de no producirse la convocatoria de reunión ordinaria en un mes, los miembros de la parte social del Comité de Relaciones Laborales podrán reunirse y preparar trabajos para este Comité. La parte que ostente la Secretaría convocará la reunión con una antelación mínima de 15 días naturales y solicitará a las partes que remitan los temas a tratar, así como la documentación necesaria para facilitar la comprensión de las materias a abordar. El orden del día será comunicado a sus miembros en los cuatro días naturales siguientes a la fecha de la convocatoria de la reunión.

De forma extraordinaria el Comité de Relaciones Laborales se podrá reunir cuantas veces sean necesario a petición de cualquiera de las partes

que lo conforman para abordar temas que afecten a la plantilla de la Fundación y en caso de fijación de los servicios mínimos en huelgas de ámbito nacional. En estos casos la forma y plazos de la convocatoria serán los mismos que los previstos para las reuniones ordinarias.

En materia de formación este Comité de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones:

- I. Participará en la fijación de los criterios de selección de los participantes en las diferentes acciones formativas.
- II. Participará en la detección de las necesidades de formación y propuesta de medidas al efecto, siempre de acuerdo con lo establecido en presente Acuerdo Marco de Relaciones Laborales.
- III. Seguimiento y evaluación de la aplicación de la parte del Plan de Formación que contiene acciones formativas financiadas con cargo al crédito que se gestiona con FUNDAE.
- IV. Facilitará la adecuación de las acciones formativas a impartir para propiciar a los alumnos una habilitación profesional acorde a la legislación vigente.
- V. Velará por la actualización, reciclaje y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo.
- VI. Aquellas otras funciones que se acuerden por unanimidad por la propia Comisión Delegada de Formación del Comité de Relaciones Laborales.
- VII. Evaluará, regulará y dictaminará sobre las solicitudes de los permisos individuales de formación.
- VIII. Asimismo, elaborará un protocolo para el disfrute efectivo del crédito horario de formación retribuida señalado en el artículo 23 del

Texto Refundido Vigente del ET. Dicho protocolo establecerá los procedimientos para tramitar las solicitudes así como un catálogo con los criterios, los tipos de cursos y los planes formativos válidos para poder participar y disfrutar de los citados permisos retribuidos de formación. Adaptará en su caso aquellas modificaciones legislativas que sobre esta materia se produzcan.

La Fundación informará al Comité de Relaciones Laborales en la siguiente reunión ordinaria que se produzca de todas las modificaciones que se realicen en los Procedimientos Operativos de Actuación del Área de Gestión de Personas que aborden cuestiones relacionadas con las materias incluidas en este Acuerdo Marco de Relaciones Laborales, excepción hecha de los Procedimientos Operativos de Actuación de tipo interno.

En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros de este Comité nos remitimos a lo establecido sobre gastos de desplazamientos en el artículo 40 de Medios y Facilidades previsto en el presente Acuerdo Marco de Relaciones Laborales.

TÍTULO VI. Acuerdos en materia de vacantes

Art 27. Principios generales en materia de vacantes

La cobertura de vacantes se realizará de acuerdo con las previsiones que, al respecto, se realicen en el procedimiento específico que será acordado con la Comisión Delegada de Vacantes del Comité de Relaciones Laborales.

La Fundación reconoce el derecho a la promoción profesional, por lo que dicho procedimiento establecerá las condiciones para que sean solicitados puestos de trabajo de superior categoría profesional que los que el trabajador ocupe partiendo siempre del necesario cumplimiento por parte del solicitante de los requisitos que se establezcan para cada puesto ofertado.

Art 28. Procedimiento de vacantes

La Comisión Delegada de Vacantes del Comité de Relaciones Laborales, a propuesta de la Fundación, aprobará un procedimiento específico en materia de vacantes que permitirá la promoción profesional y que englobará a todos las áreas de trabajo que la Fundación desarrolle en cada momento.

En todo lo referente al procedimiento de solicitud y concesión de vacantes se estará al Procedimiento antedicho.

La solicitud voluntaria por parte de un trabajador de una plaza supondrá la aceptación por su parte de las características de la misma (entre otras, las siguientes: convenio colectivo de aplicación, retribución y sistema de distribución de la misma, sistema de organización, calendario laboral y turnos del centro de trabajo donde esté ubicada la plaza, etc.).

Igualmente, supondrá la aceptación del trabajador, en caso de que la plaza que solicite le sea concedida, de la modificación contractual o, en su caso, novación contractual que deba serle realizada como consecuencia de su asignación a la nueva plaza. El único elemento de su relación laboral previa que le será reconocido en la nueva relación laboral al trabajador será su fecha de incorporación a la Fundación.

Aquellos profesionales que, habiendo terminado su excedencia tengan un derecho preferente al reingreso y hayan manifestado en tiempo y forma su intención de reincorporación a la Fundación serán informados de la fecha prevista de la próxima convocatoria del procedimiento para que puedan hacer efectivo su derecho. Una vez cumplidas las formalidades anteriores y en el supuesto de que existiendo vacantes en su grupo profesional en un radio de 100 kilómetros desde el centro donde prestaban sus servicios cuando solicitaron la excedencia no sean solicitadas, o habiéndolas solicitado, tras su concesión, renuncien a ocupar la plaza, verán extinguido dicho derecho preferente de forma automática.

En ningún caso la concesión a un trabajador de una vacante, que suponga un cambio en la ubicación geográfica del puesto de trabajo que ocupe, dará lugar a compensación alguna asociada al desplazamiento que el trabajador tiene que realizar entre su centro de trabajo de origen y el de destino.

Art 29. Comisión delegada de vacantes del Comité de Relaciones Laborales

Participación: La participación de la representación sindical se realizará a través de la Comisión Delegada de Vacantes del Comité de Relaciones Laborales.

Composición: Esa Comisión estará compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte de la Fundación, todos ellos con sus respectivos suplentes; guardando la proporcionalidad de la representación sindical. Están legitimados para formar parte de la Comisión

Delegada de Vacantes del Comité de Relaciones Laborales únicamente los integrantes de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Relaciones Laborales.

Funcionamiento:

1. El funcionamiento de la Comisión Delegada de Vacantes del Comité de Relaciones Laborales se regirá por un reglamento que se aprobará en la primera de sus reuniones y para el que servirá de base el que venía utilizándose en la Comisión que abordaba este tema hasta este momento en Fundación Diagrama.
2. Los acuerdos de la Comisión Delegada de Vacantes del Comité de Relaciones Laborales se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Fundación y representación sindical, firmantes del Convenio Colectivo de Relaciones Laborales, recogándose los votos negativos y/o abstenciones, si las hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.
3. Se señala como domicilio de la Comisión Delegada de Vacantes del Comité de Relaciones Laborales inicialmente la sede central de la Fundación en Madrid sita en la Calle de Cáceres n.º 55. La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de la recepción.
4. En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros de la Comisión nos remitimos a lo establecido sobre gastos de desplazamientos en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo de Relaciones Laborales. Los miembros de la parte social de esta Comisión Delegada contarán para el ejercicio de sus funciones con el tiempo necesario para la preparación y asistencia a las reuniones de la misma.

Funciones: Esta Comisión tendrá las siguientes:

1. Seguimiento y control de la correcta aplicación del procedimiento de vacantes.
2. Revisión del procedimiento de vacantes.
3. Aquellas otras funciones que se acuerden por unanimidad por la propia Comisión Delegada de Vacantes del Comité de Relaciones Laborales.

TÍTULO VII. Acuerdos en materia de igualdad

Art 30. Principios generales en materia de igualdad

Las partes firmantes del presente acuerdo creen que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, contribuyen al mejor desarrollo del personal que trabaja en Fundación Diagrama, a través de medidas y actuaciones encaminadas a garantizar la igualdad de oportunidades a todos los niveles.

Art 31. Plan de igualdad

El Comité de Relaciones Laborales, a través de su Comisión Delegada de Igualdad, elaborará un Plan de Igualdad en el que se incorporen las medidas necesarias en materia de igualdad que sean precisas en virtud de los resultados alcanzados en la fase de diagnóstico previa a la elaboración del mismo.

Una vez firmado, el Plan de Igualdad tendrá una vigencia de tres años, pudiendo prorrogarse por periodos anuales en caso de acuerdo en la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de Relaciones Laborales. En todo caso, las partes deberán comenzar las negociaciones para lograr el siguiente Plan de Igualdad al menos seis meses antes de la finalización de la vigencia del anterior.

Art 32. Comisión Delegada de Igualdad del Comité de Relaciones Laborales

Participación: La participación de la representación sindical se realizará a través de la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de Relaciones Laborales.

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

Funcionamiento:

1. El funcionamiento de la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de Relaciones Laborales se regirá por un reglamento que se aprobará en la primera de sus reuniones y para el que servirá de base el que venía utilizándose en la Comisión que abordaba este tema hasta este momento en Fundación Diagrama.
2. Los acuerdos de la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de Relaciones Laborales se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Fundación y representación sindical, firmantes del Convenio Colectivo de Relaciones Laborales, recogándose los votos negativos y/o abstenciones, si las hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.
3. Se señala como domicilio de la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de Relaciones Laborales inicialmente la sede central de la Fundación en Madrid sita en la Calle de Cáceres n.º 55. La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de la recepción.
4. En lo referente a los gastos de representación y financiación de los miembros de la Comisión nos remitimos a lo establecido sobre gastos de desplazamientos en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo

de Relaciones Laborales. Los miembros de la parte social de esta Comisión Delegada contarán para el ejercicio de sus funciones con el tiempo necesario para la preparación y asistencia a las reuniones de la misma.

Funciones: Esta Comisión tendrá las siguientes:

1. Seguimiento y control de la correcta aplicación del plan de igualdad de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.
2. Revisión del Plan de Igualdad de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.
3. Aquellas otras funciones que se acuerden por unanimidad por la propia Comisión Delegada de Igualdad del Comité de Relaciones Laborales.

TÍTULO VIII. Acuerdos en materia nuevas tecnologías, internet y correo electrónico

Art 33. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías

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

La regulación del uso de los medios telemáticos en Fundación Diagrama parte de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de Fundación Diagrama, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad y, en segundo lugar, la salvaguarda del derecho a la intimidad del trabajador.

La utilización de los medios telemáticos de Fundación Diagrama por parte de sus trabajadores será siempre por motivos laborales.

Art 34. Utilización del correo electrónico e internet por los trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores y trabajadoras podrán utilizar el correo electrónico, el acceso a internet y al resto de herramientas informáticas que les proporcione la Fundación con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que los trabajadores precisen realizar un uso de estos medios que exceda de lo habitual, tengan o no relación con el desempeño profesional, utilizarán los cauces adecuados de acuerdo con su superior inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red interna.

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

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

TÍTULO IX. Acuerdos en materias sociales

Art 35. Reubicación de trabajadores en caso de cierre de su centro de trabajo

En caso de cierre de un centro de trabajo en Fundación Diagrama Intervención Psicosocial se creará una Comisión Delegada del Comité de Relaciones Laborales ad hoc que será paritaria en cuanto a su conformación y cuyos acuerdos se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, social y fundacional, en la que también participarán representantes unitarios del centro de trabajo en cuestión para determinar el listado de trabajadores reubicables del centro de trabajo de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Solo formarán parte de ese listado de trabajadores reubicables aquellos cuya relación laboral con la Fundación sea de carácter indefinido o temporal con al menos un año de antigüedad.
- También formarán parte de dicho listado aquellos trabajadores que tuviesen una relación laboral con la Fundación de carácter indefinido y que hayan sido trasladados desde el centro de trabajo afectado a otros centros de trabajo de la Fundación en los últimos tres meses a contar desde la fecha en que se comunique a Fundación Diagrama el cierre del centro de trabajo afectado.
- El criterio utilizado para ordenar la lista de trabajadores reubicables será la antigüedad de los mismos en Fundación Diagrama pudiéndose establecer en la Comisión Delegada otros criterios que puedan ser tenidos en cuenta en el proceso de reubicación.
- A los profesionales incluidos en la lista de trabajadores reubicables se les ofertarán las plazas vacantes existentes en el momento del cierre del centro de trabajo en centros cuyo ámbito de trabajo se encuentre

incardinado en el mismo ámbito funcional del Convenio Colectivo Sectorial que pudiera resultarles de aplicación. La aceptación por parte de un trabajador de un puesto de trabajo como consecuencia de un proceso de reubicación supondrá la aceptación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que se le esté realizando o, en su caso, de la novación contractual que se esté produciendo.

No resultarán de aplicación en supuestos de adjudicación de puestos de trabajo en virtud de las previsiones del presente artículo las actuaciones previstas para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de las compensaciones establecidas para el caso de los traslados permanentes establecidas ambas en el Convenio Colectivo aplicable al trabajador hasta el momento de la reubicación o en el Convenio Colectivo que le resulte aplicable a partir de dicho momento.

Art 36. Violencia de género

Fundación Diagrama estará a lo regulado en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en Fundación Diagrama.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de similar o de igual categoría.

En tales supuestos, ante la solicitud de la trabajadora a la Fundación ésta comprobará las vacantes existentes en ese momento y se las comunicará a la trabajadora. Si la trabajadora escoge una de estas vacantes se le asignará provisionalmente la misma, siendo dicha vacante excluida del siguiente proceso ordinario de cobertura de vacantes e informándose de este hecho a los representantes de los trabajadores.

El traslado o el cambio de centro tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales Fundación Diagrama tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que las actuaciones judiciales de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

A los efectos del artículo 52 d) del ET no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Art 37. El acoso sexual y el acoso moral

Fundación Diagrama y la representación de sus trabajadores, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad

sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

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

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

TÍTULO X. Acuerdos en materia de derechos sindicales

Art 38. Derechos y responsabilidades de la representación unitaria

Los Comités de Empresa de cada centro de trabajo y los Delegados y Delegadas de Personal tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

- I. Intervenir en la aplicación del sistema de faltas y sanciones en los términos previstos en la normativa vigente, siendo informados después de su imposición y antes de que caduque para ellos la acción, de todas las sanciones impuestas en la Fundación, por faltas graves y muy graves.
- II. Conocer trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan, mediante comunicación a través del Comité de Relaciones Laborales.
- III. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo así como del resto de pactos, condiciones y usos de la Fundación, en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Fundación y los organismos o Tribunales competentes.
- IV. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo de la Fundación.
- V. Los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa designados para la negociación del Convenio dispondrán durante

el periodo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos necesarios para esta labor.

- VI. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de un tablón de anuncios sindicales de dimensión suficiente, y colocado en sitio visible para la información de naturaleza sindical. Su instalación será llevada a cabo por la Fundación, de acuerdo con la representación de los trabajadores. Será responsabilidad de los responsables sindicales la colocación en el tablón de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes.
- VII. Ninguna persona podrá ser discriminada por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones. Toda persona que trabaje en Fundación Diagrama podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el ET y en la LOLS.

Art 39. Asambleas de trabajadores

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

Art 40. Crédito horario mensual retribuido y posible acumulación del mismo

Se alcanza el siguiente acuerdo en cuanto al crédito horario retribuido para el ejercicio de las funciones de representación de los representantes de los trabajadores en la Fundación:

1. Delegados de Personal y Miembros de Comité de Empresa: El establecido por la normativa vigente.
2. Miembros del Comité Intercentros: Tendrán derecho a un crédito horario total de 15 horas al mes de duración para la preparación y asistencia a reuniones ordinarias que se convoquen y el necesario para las reuniones extraordinarias que se convoquen en su caso.
3. Delegados Sindicales de una Sección Sindical válidamente constituida en la Fundación conforme a la Ley Orgánica de Libertad Sindical: El crédito establecido en el Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores.
4. Delegados Sindicales de una Sección Sindical válidamente constituida en la Fundación y que pertenezca a un sindicato que haya obtenido al menos el 15% del total de representantes unitarios de personal en la Fundación: Tendrán derecho a un crédito horario de 40 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación, el cual sustituirá al establecido en el Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de Delegados.
5. Además de lo indicado en los puntos anteriores, las Secciones Sindicales pertenecientes a sindicatos con consideración de más representativos y que hayan obtenido al menos el 15% del total de representantes unitarios de en el conjunto de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, dispondrán cada una de un crédito de 1.100 horas anuales.

Para facilitar la actividad sindical en Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, los sindicatos siempre y cuando tengan la consideración jurídica de más representativos a nivel estatal, así como las secciones sindicales constituidas en ella pertenecientes a sindicatos que hayan obtenido al menos el 15% del total de representantes unitarios en el conjunto de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, podrán acumular las horas de sus distintos representantes unitarios y sindicales. Esta acumulación se realizará por medio de comunicación escrita firmada por la sección sindical del sindicato de que se trate atendiendo a los siguientes criterios:

- a. Los representantes unitarios de personal podrán ceder horas a otros representantes unitarios de su mismo centro de trabajo con el límite de que cada representante deberá conservar, como mínimo, un crédito de 7,5 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

En el caso de que esta acumulación sea entre representantes unitarios de diferente centro de trabajo solo podrá ser realizada por medio de comunicación escrita firmada por la sección sindical del sindicato al que pertenezcan.

- b. Los Delegados Sindicales podrán acumular su crédito horario con otros Delegados Sindicales pertenecientes a su misma Sección Sindical.
- c. La representación unitaria de personal (Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa) podrá realizar cesiones de dicho crédito horario a miembros del Comité de Relaciones Laborales y/o a Delegados Sindicales pertenecientes a una Sección Sindical legalmente constituida de un Sindicato, con el límite de que cada representante deberá conservar, como mínimo, un crédito de 7,5 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.
- d. Los miembros del Comité Intercentros podrán acumular su crédito horario con otros miembros y/o delegados sindicales, con el límite de

que cada uno de ellos deberá conservar, como mínimo, un crédito de 7,5 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

- e. El crédito horario adicional identificado en el punto número 5 de este mismo artículo podrá ser acumulado total o parcialmente en cualquier Delegado Sindical, miembro del Comité Intercentros, y/o representante unitario de los trabajadores.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, las acumulaciones de horas serán comunicadas con un mínimo de 15 días de antelación respecto de su fecha de efectos mediante escrito en el que conste el consentimiento expreso del representante que cede las horas y del que las recibe.

La acumulación de horas en un mismo representante unitario o sindical que sobrepase el 50% de su jornada laboral en cómputo mensual deberá tener una duración mínima de seis meses. En el caso de que la acumulación supere el 80% de la jornada laboral en cómputo mensual del representante que la recibe, la acumulación deberá tener una duración de un año. Transcurrido el periodo de seis meses o de un año, según el caso, y con un mes de antelación al menos, deberá comunicarse a la Fundación, en caso de querer que se mantenga la cesión realizada, un escrito firmado por los interesados donde se comunique la prórroga de la cesión por un nuevo periodo de seis meses o un año, según el caso y atendiendo a las previsiones de este mismo artículo al respecto. En ausencia de escrito en el plazo indicado se entenderá que la acumulación de crédito horario finaliza al expirar el plazo para el que fue concedida.

Si el representante unitario o el delegado sindical cedentes pierden la condición en función de la cual tenían asignado un crédito horario, los acuerdos de cesión de crédito horario que hubiesen realizado perderán su validez y, por tanto, dejarán de tener efectos, en esa misma fecha.

Si un representante acumula un total de 1450 horas anuales de crédito horario retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación,

quedará exonerado de su obligación de acudir a su puesto de trabajo mientras se mantenga tal situación.

La Fundación velará por el cumplimiento de los acuerdos contenidos en el presente artículo estableciendo protocolos y/o procedimientos al respecto. Dichos protocolos y/o procedimientos respetarán, en todo caso, los derechos de libertad sindical y de representación colectiva de los trabajadores, así como los criterios establecidos en los párrafos anteriores.

Art 41. Medios y facilidades

La Fundación facilitará a la representación unitaria de los trabajadores, al Comité Intercentros, al Comité de Relaciones Laborales y a las Comisiones incorporadas al presente Convenio Colectivo Regulador de las Relaciones Laborales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

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

1. Abono de los gastos de desplazamiento fuera de la provincia en la que esté ubicado su centro de trabajo y en el ejercicio de las funciones propias de su cargo que se encuentren legalmente reconocidas para la asistencia a reuniones ordinarias, con una duración máxima de un solo día. Siempre con justificación acreditativa de estos gastos.

Eventualmente, y en el caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo requieran, previa conformidad con la representación de la Fundación se abonarán los gastos de desplazamientos para la asistencia a reuniones extraordinarias, siempre y cuando éstas estuviesen formalmente convocadas.

2. Cuando se produzca una convocatoria del Comité Intercentros o del Comité de Relaciones Laborales o de alguna de las Comisiones Delegadas del mismo, a aquellos miembros que asistan a la misma siendo

la sede de la reunión en una ubicación diferente de la provincia de su centro de trabajo y, siempre que no se les provea de alojamiento y/o manutención, les serán abonados 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.

3. Exposición en el tablón de anuncios, destinado al efecto, de notas informativas y comunicados, siempre que vayan firmados por el Secretario y con el visto bueno del Presidente del Comité Intercentros, o, en su defecto, por cualquier miembro de la representación unitaria de los trabajadores, y siempre que su contenido no sea contrario a las disposiciones legales.
4. Utilización de los medios técnicos y de comunicación (correo electrónico, teléfono, correo ordinario, etc.) disponibles en el centro de trabajo.

La representación de la Fundación autorizará el acceso de los miembros del Comité Intercentros, del Comité de Relaciones Laborales o de las Comisiones pactadas en el presente Convenio Colectivo Regulador de las Relaciones Laborales, y a las Secciones Sindicales, a las dependencias de trabajo, a cuyo fin se les facilitará el correspondiente documento acreditativo.

Podrán concertarse otras facilidades, mediante pactos, para casos concretos y justificados. La Fundación pondrá a disposición del Comité Intercentros, del Comité de Relaciones Laborales y de las distintas comisiones reguladas en el presente Convenio Colectivo Regulator de las Relaciones Laborales, el espacio físico y los medios técnicos y de comunicación disponibles para el correcto desempeño de sus funciones.

Art 42. Interlocución con la representación de los trabajadores

La interlocución en los casos en que se aborden asuntos que afecten a centros de trabajo que no tengan representación de personal, o bien se trate de asuntos que afecten a más de un centro de trabajo la Fundación, el Comité Intercentros y/o las Secciones Sindicales constituidas en ella pertenecientes a sindicatos que hayan obtenido al menos el 15% del total de representantes unitarios en el conjunto de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

TÍTULO XI. De las secciones sindicales

Art 43. Secciones sindicales. Principio General

La constitución de Secciones Sindicales y designación de delegados sindicales se regirá por lo establecido en el Título IV de la LOLS.

En lo referente a los derechos de los delegados de las Secciones Sindicales nos remitimos al artículo 10.3 de la LOLS, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente de este Convenio.

Art 44. Secciones de delegados sindicales

Las Secciones Sindicales son los órganos representativos de los trabajadores en general y de los afiliados de cada sindicato en particular, y tienen como funciones fundamentales la defensa y, representación de los intereses de sus afiliados y de los trabajadores en la Fundación.

En cuanto a su regulación, se estará a lo dispuesto en la LOLS para las Secciones Sindicales y a lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Relaciones Laborales.

Art 45. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la Fundación descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá al Departamento de Relaciones Laborales de la Fundación, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota,

así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Fundación efectuará la antedicha detracción salvo indicación en contrario, durante un periodo de un año.

Art 46. Dotación y uso del correo por parte de las secciones sindicales

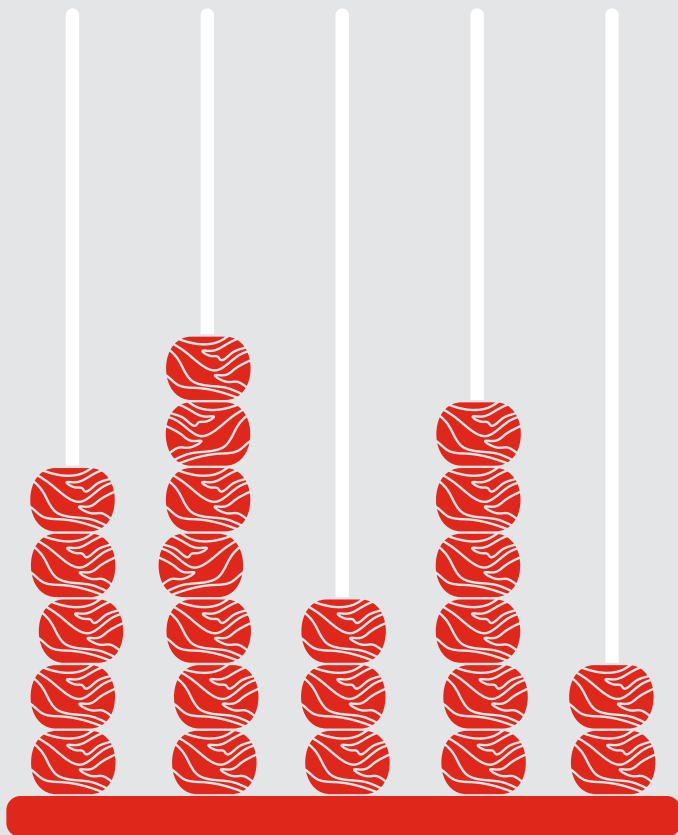
La Fundación facilitará acceso a la red fundacional, al correo electrónico y a Internet a las Secciones Sindicales más representativas. La Fundación dotará de los mecanismos necesarios para que las Secciones Sindicales más representativas puedan dirigir correos a sus afiliados de forma global. Para el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

Disposición Adicional Primera. Vigencia de pactos previos al presente Convenio Colectivo Regulator de las Relaciones Laborales

Se reconoce la vigencia de los protocolos y acuerdos que hayan sido objeto de pacto expreso, en los términos y duración acordados, en materia de PRL, Igualdad, Acoso, Vacantes y Formación en todo aquello que no contradigan al presente Convenio Colectivo de Relaciones Laborales y que no hayan sido objeto de regulación específica en el mismo.

Para un conocimiento y acceso generalizado por parte de los trabajadores los referidos protocolos serán publicados en la intranet de Fundación Diagrama para su consulta.

Convenio Colectivo Regulator de las **Relaciones Laborales**



**en Fundación Diagrama
Intervención Psicosocial**