

ANEXO N° 1

Derechos Sindicales

Sindicatos y Comités de Empresa.

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los 100 trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de los mismos, previamente, a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 75 trabajadores, y cuando los Sindicatos dispongan de representación en el comité de empresa, la representación del Sindicato será ostentada por un Delegado Sindical conforme a la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Funciones de los Delegados Sindicales.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la Central Sindical y la Dirección.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Comité Paritario de interpretación, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos recogidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

cc

21

5. Serán, así mismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
- a.) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - b.) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de los trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c.) La implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
8. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y que posean una plantilla superior a 50 trabajadores, la dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.
9. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.
10. Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en las nóminas mensuales de los trabajadores el importe de la Cuota Sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo pacto u orden en contrario, durante periodos de un año.
- La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiera.
11. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. Los trabajadores en activo de alguna Empresa afectada por el Convenio Colectivo, nombrados por los Sindicatos para que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de

CCO
X

28

facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Comités de Empresa.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A. Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del Sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimiento de sistema de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato laboral que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas, sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus

Handwritten notes and signatures in blue ink. On the left, there is a signature and the word "C.C.O.O." written vertically. In the center, there is a large circular stamp containing the number "251". A horizontal line is drawn across the bottom of the page, with an arrow pointing to the right.

consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales y oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes

b) La calidad de la docencia, y de la efectividad de la misma, en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C. Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas por la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G. El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Delegado de Personal.

1. La representación de los trabajadores en las Empresas o centros de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores, corresponde a los Delegados de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado de Personal en aquellas Empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, secreto y directo, los Delegados de Personal en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

CCO
X

21

2. Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social según proceda, sobre el cumplimiento de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo, y Seguridad Social.

Los delegados sindicales y secciones sindicales, con representación en el Comité de Empresa dispondrán de tabloneros de anuncios y, siempre que sea posible de un local para que puedan desarrollar sus actividades, según establece la ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sin perjuicio de lo establecido en la LOLS y el E.T., las secciones sindicales, que cuenten con más del 25% de los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de una empresa, dispondrán de un ordenador portátil, con conexión a intranet y internet, impresora y teléfono móvil.

Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, con respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, que en ningún caso será inferior a 20 horas mensuales, aún cuando la Empresa no alcance el mínimo de trabajadores requerido para ello.

CCOO

251

Estas horas, sin rebasar el máximo establecido en el párrafo anterior, podrán ser acumuladas en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o Delegado de Personal del centro de trabajo, con los siguientes requisitos:

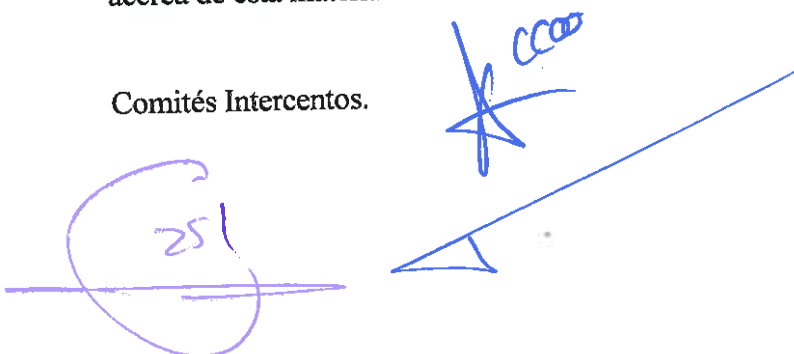
- a) La acumulación se efectuará entre Delegados Sindicales y representantes legales de los trabajadores pertenecientes a la misma Central Sindical.
- b) Como norma general existirá un preaviso a la Dirección de la Empresa, con un plazo no inferior a 5 días en el que se designe las personas sobre las que recae la acumulación y el número de horas a acumular. Ante una circunstancia que no se pueda predecir y considerada como excepcional se comunicará esta cesión o acumulación con la antelación que sea posible.
- c) La duración de estas acumulaciones se establecerá por un plazo no inferior a tres meses.
- d) Así mismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones, siempre que la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referida.
- e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.
- f) Los representantes de los trabajadores dispondrán de tres días como máximo en un período de tres años, para participar en Congresos Sindicales de ámbito nacional, sin retribución alguna.

Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general del Convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones o reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Comités Intercentros.



A partir de la vigencia del presente convenio, las centrales sindicales que reúnan los requisitos establecidos en la normativa legal, podrán constituir Comités Intercentros.

Estos se podrán constituir en las empresas que tengan igual o más de tres centros de trabajo. El citado Comité se constituirá a iniciativa de cualquiera de los sindicatos que reúna los requisitos establecidos y el número de miembros será mínimo de cinco integrantes y máximo de nueve.

El Comité Intercentros sólo podrá ejercer sus funciones a partir de los cinco días posteriores a la comunicación formal a la dirección de la empresa. Las competencias serán las mismas que recoge la legislación vigente para los comités de empresa en cuestiones que afecten a más de un centro de trabajo. El Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa se reunirán al menos dos veces al año, una en cada semestre, corriendo a cargo de la empresa con los gastos ocasionados para la misma.

ccos
X

21/1
S
A

