

representación, es obligatorio y deberá tramitarse, expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal de su centro de trabajo y el Delegado Sindical de la misma afiliación, si lo hubiere. Dicha garantía alcanza hasta el año siguiente a la expiración del mandato representativo, salvo que este se produzca por revocación o dimisión.

Idéntica obligación de tramitación de expediente contradictorio alcanzará a los Delegados Sindicales.

Plazos.

Los plazos máximos a que se deberán contraer las actuaciones del expediente disciplinario son los siguientes:

- 1ª Fase: tres días naturales
- 2ª Fase: diez días naturales
- 3ª Fase: tres días naturales.

Eventualmente, atendida la concurrencia de especiales circunstancias, el plazo máximo de sustanciación del expediente puede ampliarse hasta un máximo de treinta días naturales.

Prescripción de faltas.

Dada la importancia que tiene, para la evitación de los perniciosos efectos de que, por el transcurso del tiempo, determinadas faltas laborales queden sin sancionar, así como garantía de seguridad jurídica de los afectados, a continuación se transcribe el contenido del artículo 60, apartado 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores para su mejor conocimiento y estricta observancia:

“... las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su Comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”.

Se entiende que el conocimiento queda referido respecto de quien en la Empresa tiene la facultad de sancionar o despedir.

CAPITULO IX.— ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA.

Artículo 58º: De los Sindicatos.— Electra de Logroño, S.A. reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

A tal efecto, los Sindicatos ostentarán el régimen jurídico que se regula en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las particularidades que se estipulan en el presente Convenio Colectivo, en la medida que les afecten.

Artículo 59º: Secciones Sindicales.— Los Sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa de Electra de Logroño, S.A., podrán constituir las Secciones Sindicales conforme se regulan en el presente artículo, siempre y cuando su constitución se ajuste a las condiciones estipuladas; en caso contrario su regulación se ajustará exclusivamente, por las previsiones de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cada Sindicato constituirá una Sección Sindical a nivel de la totalidad de la Empresa.

Dichas Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa, con el número y condiciones que se regulan en el artículo siguiente.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores, la Empresa instalará una cartelera en la que las Secciones Sindicales podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas a la Dirección del centro, con carácter previo a la inserción.

A las Secciones Sindicales reguladas en el presente artículo, la Dirección de la Empresa les facilitará un local, a fin de que ejerzan las funciones y tareas que como tales les correspondan.

Cada Central Sindical de las representadas en el Comité de Empresa, podrá disponer de un crédito mensual horario del 5% del total de sus horas. Las horas computadas para este crédito se extraerán de las que correspondan a sus Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa electos y podrán ser destinadas a actividades sindicales. Este crédito será de cómputo mensual y estanco.

Artículo 60º: Delegados de las Secciones Sindicales.— Las Secciones Sindicales a que se refiere el artículo anterior, nombrarán un Delegado Sindical, que la represente con carácter general y a todos los efectos.

Dichos Delegados ostentarán las garantías siguientes:

1.— Disponer de un crédito de 40 horas mensuales para su actividad, que podrán ser añadidas a las que ostente como miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal.

2.— Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismos y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.

3.— 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 a su Sindicato.

4.— Podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad e Higiene.

5.— Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo y sobre

todo proyecto o acción de la Empresa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) En la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.— Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y siempre que no esté en contradicción con las normas de la Empresa sobre la permanencia del personal en sus locales, exista disponibilidad de los mismos y se ponga en conocimientos previamente a la Dirección del centro de trabajo al que afecte.

7.— Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias y especificadas en los párrafos anteriores, asumiendo la responsabilidad sindical en el ejercicio de las mismas.

8.— El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de Empresa.

9.— Los Delegados de los Sindicatos tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo reglado a través de la Ley (o del resultado del Pacto), estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

Artículo 61º: Cuota Sindical.— A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, la Empresa descontará de la nómina mensual de tales 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, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Banco o Caja de Ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia, si la hubiere, al Delegado Sindical o persona correspondiente debidamente apoderado por el Sindicato.

Artículo 62º: Excedencias trabajadores que ostenten cargo sindical.— Podrá solicitar la situación de excedencia el trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En tales situaciones se estará a cuanto disponen el artículo 46.4 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO X.— COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

Artículo 63º: Comité de Empresa.— Se reconocen al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la Empresa.

b) Anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, las variaciones de jornada, traslados de personal y planes de formación profesional.

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

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la Empresa y ser notificado de los contratos realizados de acuerdo con las modalidades previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores, dentro de los días siguientes a su formalización.

3. Ser informados de las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.

4. Anualmente, en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

5.— Se entregará copia de los organigramas aprobados.

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 y condiciones o usos de empresa en vigor.

b) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

c) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas dicte la misma para el incremento de la productividad y disminución del absentismo.