

reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores a los miembros de Comité de Empresa. En cuanto a su representación, la misma se ceñirá, exclusivamente, al ámbito funcional o territorial que ostente.

Artículo 60º.— 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 61º: 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 Secretariado 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 62º: 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 diez 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.

D) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional, aún después de dejar de pertenecer a dicho Comité y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Artículo 63º: Garantías de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

a) Durante el periodo de ejercicio de sus funciones y año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, no podrá ser despedido o sancionado por actuación basada en el ejercicio de su representación ningún miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal. 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 del centro de trabajo a que pertenezca o restantes Delegados de Personal de su centro de trabajo y el Delegado Sindical de la misma afiliación, si lo hubiere. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a 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 a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien durante la vigencia del presente Convenio Colectivo podrán establecerse sistemas de acumulación de horas entre los distintos representantes de personal y Delegados Sindicales, sin rebasar el máximo que las Leyes determinen.

Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de su designación como componente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa.

Cada Sección Sindical se compromete a no modificar el reparto de horas entre los distintos representantes que ostente, al menos, dentro de cada trimestre. A tal efecto se enviará comunicación a GPPER de dichas relaciones, con una antelación mínima de 15 días.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas dichas horas retribuidas para asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por sus Sindicatos, comunicándolo previamente a la Empresa el Sindicato correspondiente.

**CAPITULO XI.— SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO**

Artículo 64º: Principio general de la Seguridad, Higiene y Salud en el trabajo.— La Dirección de la Empresa establece la Política de Prevención dentro de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

Dado que se considera a la misma como uno de sus objetivos básicos, se pretende inscribir definitivamente a la Prevención en la organización del trabajo, y a tal fin se confeccionará cada año el Plan de Seguridad, del cual será informado el Comité de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo.

Las actividades reflejadas en el Plan se encuadrarán dentro de las siguientes líneas de acción:

- Asistencia Técnica
- Estudio e Investigación
- Formación
- Promoción/divulgación
- Asesoramiento

El derecho de participación a que se refiere el artículo 19.3 del Estatuto de los Trabajadores se ejerce en Electra de Logroño, S.A. por medio de los Comités de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo, a los que se refiere este Capítulo, en el seno de ellos las representaciones de la Empresa y la de los trabajadores tendrán siempre la consideración de paritarias, con independencia de los miembros de que se componga cada representación.

Electra de Logroño, S.A. cuenta con servicios de Medicina en el Trabajo o de Salud Laboral, conforme a la legislación vigente y a las resoluciones y tratados internacionales. El personal de dichos servicios goza de independencia profesional, tanto de los trabajadores como de la Empresa.

Artículo 65º: Comité Local de Seguridad e Higiene en el Trabajo.— El Comité Local de Seguridad e Higiene, que tendrá siempre la consideración de paritario con independencia de los miembros de que se componga cada representación, está constituido de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 432/71, de 11 de marzo, y con las funciones previstas en la Orden de 9 de marzo de 1971, prestando especial atención a las sugerencias o reclamaciones que sobre la materia planteen los empleados directamente o a través de sus representantes.

Electra de Logroño, S.A. se compromete a establecer dentro de los Planes anuales de Seguridad, Higiene y Salud Laborables, cursos especiales de formación en esta materia para los vocales de los Comités de Seguridad e Higiene en representación de los trabajadores. El tiempo de dedicación en dichos cursos será considerado como tiempo de trabajo.

**CAPITULO XII.— DISPOSICIONES VARIAS**

Artículo 66º: Incrementos retributivos para el año 1989.— Los distintos conceptos retributivos contenidos en los artículos 22, 25 (a salvo de lo especificado para el personal excluido del Régimen de Valoración de Puestos de Trabajo), 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 38, 39 y 40, se incrementarán al 1 de enero de 1989, conforme a la siguiente tabla:

I.P.C. PREVISTO 1989	INCREMENTO RETRIBUTIVO
de 0 a 3%	I.P.C. + 2
de 3 a 3,5%	5%
Mayor de 3,5%	I.P.C. + 1,5

Artículo 67º: Cláusula de revisión.— En el caso de que el Índice de