

debidamente implantados en la Empresa 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 60º) DE LAS SECCIONES SINDICALES.

Los Sindicatos que tengan una representación de al menos el 8% en la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal, podrán constituir 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, a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

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, condiciones y competencias que se regulan en el artículo siguiente.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores, la Empresa instalará un tablón de anuncios en el que las Secciones Sindicales podrán insertar comunicaciones de interés sindical.

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

Dichas Secciones Sindicales, podrán 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, miembros de Comité de Empresa electos y Delegados Sindicales y serán destinadas a actividades sindicales. Este crédito será de cómputo trimestral.

Artículo 61º) DE LA REPRESENTACION GENERAL DE LOS TRABAJADORES.

Al amparo de lo establecido en los artículos 7 de la Constitución, 7 y 10 de la L.O.L.S. y 61 del Estatuto de los Trabajadores y con el fin de coordinar las relaciones sociolaborales, por la diversidad y la ubicación en distintas provincias de los centros de trabajo y la complejidad de temas que pueden suscitarse, en función de las competencias de los Delegados Sindicales, las Secciones Sindicales que ostenten la representación suficiente, a que se refiere el párrafo primero del artículo 60 del presente Convenio Colectivo, asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores de Electra de Logroño, S.A. En su consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de la Empresa y, al menos un 60% de la representatividad que ostenten las referidas secciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores de Electra de Logroño, S.A. y producirán todos los efectos que las leyes prevean pudiendo, en su caso, ser inscritos en el registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

Artículo 62º) DEL DELEGADO SINDICAL.

La Sección Sindical nombrará un Delegado Sindical que la represente a nivel de la totalidad de la Empresa con carácter general y a todos los efectos.

El Delegado dispondrá 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.

Estos Delegados tendrán las siguientes competencias:

1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.

2) 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.

3) Podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.

4) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo a su ejecución, atendándose en lo posible aquellos planteamientos que sean razonables:

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

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, variaciones de jornada y horario, traslado de personal y sobre todo proyecto o acción de la Empresa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) 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.

d) De los Planes de Formación profesional.

5) Ser informados por la Dirección de la Empresa en función de la materia de que se trate:

a) Conforme a la legislación vigente, conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la Empresa y ser notificados 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.

b) 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.

c) Semestralmente se entregará copia de los organigramas aprobados.

6) 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 y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.

7) Nombrar a los miembros que representen a su Sindicato en las Comisiones Mixtas, en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y en el Comité de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.

8) 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 conocimiento previamente a la Dirección del centro de trabajo al que afecte.

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

10) 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.

11) 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 regulado a través de la Ley (o del resultado de pacto) estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

Artículo 63º) 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 períodos de un año.

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

Artículo 64º) 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 artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 65º) GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITES DE EMPRESA, DELEGADOS DE PERSONAL Y DELEGADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.

a) Durante el período 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 su máximo legal.

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 GEPER de dichas relaciones, con una antelación mínima de 15 días.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas dichas horas