

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas relacionadas con el desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa sobre las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección o mando correspondiente, y sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo.

d) Dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas. Podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos. En cuanto a las negociaciones del Convenio Colectivo, no se computarán las horas de reunión conjunta entre Dirección y Comité.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa para fines de su Central Sindical, preavisando en la Empresa con un mínimo de 24 horas.

f) No se computarán dentro de las 30 horas mensuales las invertidas por los miembros del Comité de Empresa en las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene.

3º Obligaciones:

Además de las obligaciones establecidas legalmente, el Comité de Empresa entregará copia a la Dirección, de la misma información que se emita a los trabajadores sin sello ni firma.

Artículo 69º. — SECCIONES SINDICALES.

La Empresa reconocerá a las Secciones Sindicales que posean en la misma una afiliación superior al 10% de la plantilla de Fuenmayor.

La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento debe acreditar ante la Empresa de modo fehaciente el nivel de afiliación requerido. Acto seguido, la Empresa reconocerá al Representante de la Sección Sindical, su condición de Representante del Sindicato a todos los efectos y dicho Representante de la Sección Sindical dispondrá de las mismas horas que el Comité de Empresa pudiendo ser utilizadas por uno o varios miembros de la Sección Sindical.

El Representante de la Sección Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que represente.

Las horas de negociación de los Convenios y las reuniones convocadas por la Empresa, no serán descontadas de las horas que tenga el Representante de la Sección Sindical.

El Representante de la Sección Sindical tiene las siguientes funciones:

1º Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2º Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene, y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3º Tendrán acceso a la misma documentación e información que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional cuando legalmente proceda.

4º 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 en particular.

5º 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 reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo 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.

6º Podrán recaudar las cuotas correspondientes a sus afiliados, repartir propaganda sindical, mantener reuniones con los mismos y convocar asambleas generales, todo ello fuera de horas efectivas de trabajo.

7º Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Representante de la Sección Sindical, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la Empresa y en un lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

8º En materia de reuniones, ambas partes, Dirección y Sección Sindical, acuerdan mantener 11 reuniones anuales.

La Empresa facilitará un local, a fin de que el Representante de la Sección Sindical ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los Representantes de las Secciones Sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual 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 expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de

la cuota así como el número de cta. etc., o libreta de la entidad bancaria a la que se deba transferir dicha cantidad, la Empresa ejecutará la citada detracción, siempre y cuando se cumplan los requisitos precedentes.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical en la Empresa antes del día 15 de cada mes.

9º Excedencias: Podrá solicitar el pase a la situación de excedencia, aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del Sindicato respectivo y estatal en cualquiera de sus modalidades permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitará en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Los que ostenten cargos sindicales a nivel local, regional o estatal debidamente acreditados sean miembros o no del Comité de Empresa, podrán disfrutar de hasta 40 horas anuales no retribuidas para asistir a reuniones, cursos y congresos convocados por su Organización.

11º Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en la LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL, 11/1985, de 2 de agosto.

CAPITULO VII COMITE DE EMPRESA

Artículo 70º. — CONVENIO UNICO DE EMPRESA.

La Dirección facilitará a cuatro miembros del Comité de Empresa, dos días de permiso retribuido, dietas y kilometraje, para que celebren una reunión con representantes de los trabajadores de otros centros de trabajo de la propia Empresa, para que estudien la conveniencia o no de establecer un sólo Convenio de Empresa.

Artículo 71º. — GASTOS COMITE EMPRESA.

La Empresa con periodicidad anual y por los conceptos que se detallan seguidamente, realizará las siguientes aportaciones:

a) Gastos de desplazamiento que el Comité de Empresa realice para el cumplimiento de sus funciones ante los Organismos Oficiales: 46.443 Pts.

b) Gastos de desplazamiento motivados por reuniones celebradas en la Fábrica, 17.285 Pts. por cada uno de los componentes del Comité de Empresa.

c) En las reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa durante la Negociación Colectiva, se abonará el Plus de Distancia.

La liquidación de las cantidades que correspondan anualmente por los conceptos precedentes, se efectuará a primeros de año.

Artículo 72º. — GASTOS TRANSPORTE ASAMBLEAS.

La Empresa aportará un fondo de CIENTO TREINTA Y CUATRO MIL DOSCIENTAS NUEVE pesetas 134.209 para el año 1992 a fin de abonar el exceso del importe habitual del transporte, que se originará como consecuencia de la celebración de Asambleas autorizadas y fuera del horario de trabajo. Asimismo correrán por cuenta de la Empresa los gastos ocasionados por la Asamblea aprobatoria del Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA 1ª

SAUID LABORAL. La Empresa se compromete a hacer un mapa de riesgos que será presentado el 30.09.92 y sobre el que se hará un plan de Salud Laboral.

DISPOSICION TRANSITORIA 2ª

FORMACION. Se constituirá una Comisión Mixta de Formación cuyos objetivos serán los siguientes:

- Análisis de las necesidades de formación en la Empresa.

- Estudio por categorías y sectores de tales necesidades.

- Promoción ante los Organismos competentes de los cursos de formación.

- Proponer las personas, previamente seleccionadas, para acudir a cursos de formación.

-- Esta Comisión estudiará los problemas que surjan en los cambios de turno para acudir a cursos de formación.

-- La Comisión presenta los cursos relacionados en el acta nº 4 de la negociación colectiva correspondiente al año 1992 de fecha 13.04.92.

DISPOSICION TRANSITORIA 3ª

CONTRATACION. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2/91 de 7 de Enero, la Dirección entregará al Comité de Empresa copia básica de todos los contratos que legalmente deban celebrarse por escrito del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio. Dicha copia contendrá todos los datos del contrato a excepción del D.N.I., domicilio, estado civil y cualquier otro dato que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982 de 5 de Mayo pueda afectar a la intimidad personal. Dicha copia se entregará en un plazo no superior a 10 días de la formalización del contrato. Igualmente en el plazo de 10 días se notificarán las prórrogas de los contratos anteriormente citados así como las denuncias correspondientes a los mismos. Sobre todos los datos que se conozcan se observará sigilo profesional.

Trimestralmente se informará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales acerca de, las previsiones de la celebración de nuevos contratos bajo que modalidad y qué tipo, así como de los supuestos de subcontratación.

De lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 2/91 de 7 de Enero.

DISPOSICION TRANSITORIA 4ª

SANCIONES. La Dirección, antes de sancionar a cualquier trabajador, informará al Comité de Empresa de su intención de sancionar por una falta laboral en el grado que corresponda, tal información también se dará a la Sección Sindical a la que este afiliado el trabajador, si tal dato es conocido por la empresa.