

a).— Trimestralmente, sobre la evolución general del Sector económico al que pertenece la empresa, sobre 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, 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, cierre total o parcial, definitivo o temporal y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de la instalación empresarial y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d).— En función de la materia en que se trata:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas 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 trabajo.

3.— El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar declaraciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

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

5.— En lo referente a 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.

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

a).— Cumplimiento de las normas vigentes en material 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 oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b).— Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en empresa.

c).— Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

d).— Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad en la empresa.

e).— Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de la empresa.

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.

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

h).— Al Comité de empresa le será facilitado, por la Empresa, un local adecuado para desarrollar sus funciones representativas, que tendrá carácter permanente y exclusivo del Comité.

ARTICULO 41.— CRÉDITO HORARIO.

Los miembros del Comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, dispondrá de un crédito horario de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

El crédito horario mensual de todos los representantes legales de los trabajadores podrá acumularse en uno o en varios de ellos. El uso de tal derecho deberá ser comunicado previamente a la empresa, siempre que sea posible con dos días de antelación.

ARTICULO 42.— GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.

a).— A ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen 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 que serán oídos aparte del interesado el Comité de Empresa, o restantes representantes del sindicato al que pertenezca.

Poseerán prioridad de permanencia en las dependencias de la empresa, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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.

c).— Dispondrán de un crédito horario, ya reseñado, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la negociación del Convenio, asistencia a convocatorias realizadas por la empresa ó a las actuaciones propias de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, siempre que exista convocatoria.

d).— Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa, a fin de preveer la asistencia de los mismos a cursos de formación y congresos organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

ARTICULO 43.— ORGANIZACION SINDICAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

La Empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en ella como elementos básicos y circunstanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresario.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo condicionar la contratación de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Los sindicatos podrán emitir información a la empresa si dispone de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

La empresa dotará de carteles de anuncios, situados en la zona reservada a los trabajadores, en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar sus comunicaciones.

ARTICULO 44.— DELEGADOS SINDICALES.

Ambas partes acuerdan la existencia de un Delegado Sindical que será reconocido a los sindicatos más representativos.

ARTICULO 45.— FUNCIONES DEL DELEGADO SINDICAL.

— Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

Asistir a las reuniones del Comité de empresa, comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y comités Paritarios de interpretación, con voz pero sin voto.

Tendrá 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, obligando a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

— Será oído 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.

— Serán asimismo 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, regulación de empleo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

— Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos. Todo ello fuera de las horas de trabajo.

Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

ARTICULO 46.— GARANTIAS DEL DELEGADO SINDICAL.

El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio a los miembros del Comité de Empresa

ARTICULO 47.— CUOTAS SINDICALES.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensualmente a 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 la cuenta corriente o libreta de ahorro a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las anteriores detracciones, salvo indicación contraria, durante periodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiese.

ARTICULO 48.— EXCEDENCIA SINDICAL.

Tendrán derecho a solicitar excedencia sindical con derecho a reserva de puesto de trabajo y reincorporación automática al término de la misma, los miembros de los órganos de los sindicatos representativos.

TITULO X.— FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 49.— FALTAS.

1.— Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud