

ANEXO Nº 3

Art. 3 - Comisión Paritaria.

Para entender e interpretar cualquier cuestión que pueda surgir en la interpretación del presente Convenio, se nombra una Comisión Paritaria formada por 3 representantes de la Parte Social y 3 representantes de la Parte Económica que necesariamente tendrán que haber estado presentes en la negociación de este Convenio.

Los representantes de la parte Social serán:

- D. FRANCISCO TEVA PEINADO
D. JOSE SOLA MARTINEZ
D. PEDRO CAPDEVILA CLOS

Los representantes de la parte Económica serán:

- D. RICARDO CASO GONZALEZ
D. FEDERICO BARRAL MUÑA
D. JOSE RAFAEL ROSELL

CALENDARIO LABORAL 1983 - FABRICA

Calendar grid for the factory showing months from January to December with days of the week and specific dates marked.

Festivos según calendario oficial - Secciones del 1 al 30 de Agosto

Table showing working hours: Jornada Convenio (1.834 horas), Jornada Lab. (1.816 horas), 18 horas faltan.

ESQUEMA PARA COMPLETAR EL CALENDARIO

Table with 3 columns: TURNO MAÑANA, TURNO TARDE, TURNO NOCHE, listing dates and times for each shift.

FORMA DE EFECTUAR EL DEBENSO DE 15 DÍAS DEL QUE HABLA EL ARTICULO 15º DEL CONVENIO

Table showing shift schedules: TURNO NOCHE, TURNO MAÑANA, TURNO TARDE with specific time ranges.

Al finalizar los 15 minutos de descanso, el trabajador deberá salir de su puesto de trabajo y evaluar el trabajo siguiente. Los 5 minutos que permanezca en el puesto de trabajo y al comenzar el siguiente se entenderá que el tiempo transcurrido para el efecto.

CALENDARIO LABORAL 1983 - OFICINAS

Calendar grid for offices showing months from January to December with days of the week and specific dates marked.

- Festivos
Puentes

- Vacaciones del 1 al 28 Agosto
- Jornada Intensiva del 29-30-31

Table with 2 columns: Meses (January to December) and Horas (working hours), with a 'REPARTO HORAS' section on the right.

24797

RESOLUCION de 18 de agosto de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la 'Compañía Trasatlántica Española, S.A.', y su personal de tierra.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la 'Compañía Trasatlántica Española, S.A.', recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 4 de agosto de 1983, suscrito por la representación de la citada Empresa y la de su personal de tierra el día 27 de julio de 1983;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

- Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
Segundo.- Remitar el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
Tercero.- Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial del Estado'.

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 18 de agosto de 1983.- El Director general, P. O. (Resolución de 29 de abril de 1983), el Subdirector general de Productividad y Seguridad e Higiene en el Trabajo, Francisco Javier Ugarte Ramírez.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la 'Compañía Trasatlántica Española, S.A.', y su personal de tierra.

días y transcurrido éste sin ejercitarlo, podrá cubrirse dicho puesto por el siguiente empleado más antiguo en cualquier Centro. Ello no implica pérdida de posición en el Escalón a los efectos de posteriores ascensos en sucesivas vacantes por antigüedad.

Los trabajadores cualificados en la plantilla de la Empresa en la categoría de grado medio que lleven 15 (dieciséis) años en la misma, pasarán a percibir el 75% del sueldo entre grado medio y titulado Superior, consolidándose el salario de titulado a los tres (3) años de percibir dicha diferencia.

ARTÍCULO OCHOVENCIO - CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Los criterios que regirán en la contratación de nuevo personal, con excepción del personal de Alta Dirección y Delegados a que se refiere el artículo 1.º, artículo 2.º, de este Convenio, serán los siguientes:

- 1.º La oferta para cubrir el personal de la Empresa para cubrir nuevas plazas en el propio o distinto Centro de Trabajo.
- 2.º La vacante a cubrir y sus requisitos, con indicación del Centro de Trabajo de la Compañía donde exista, será publicada en el tablón de anuncios de los distintos Centros de Trabajo y dirigidas al Comité Intercéntrico y las Secciones Sindicales.

En el plazo de 15 días los posibles candidatos comunicarán por escrito su disponibilidad para hacerse cargo del puesto de trabajo vacante y por el mismo medio, a la Sección de Relaciones Sociales, al Comité Intercéntrico y a las Secciones Sindicales.

- 3.º Convocatoria libre cuando las plazas requeridas no se hayan podido cubrir mediante los apartados 1 y 2.

ARTÍCULO OCTAVO - CONVOCATORIA PARA NUEVOS INGRESOS

Entre los nuevos ingresos tendrán lugar a través de concurso o concurso-oposición. Según regula la Ordenanza de Trabajo en las Empresas Navieras.

- 1) El examen consistirá en ejercicios que permitan apreciar el grado de experiencia y conocimientos teórico-prácticos que tienen los interesados para cubrir la plaza a la que aspiran.

El cuestionario de los distintos exámenes y las tablas de evaluación de méritos serán confeccionados por la Dirección de la Empresa.

- 2) La convocatoria se publicará en el tablón de anuncios, con indicación del Centro de Trabajo donde existirá la vacante, categoría profesional y tipo de prueba a efectuar. El plazo de presentación de solicitudes nunca será menor de diez días, y la fecha de iniciación de las pruebas no se efectuará antes de transcurridos veinte días desde el anuncio de la convocatoria.

- 3) El tribunal estará presidido por un Representante de la Dirección de la Empresa, y lo formarán dos Vocales. Actuará de Secretario el Vocal de menor de edad.

Del resultado de la prueba se levantará Acta, por el Secretario, que será elevada a la Dirección de la Empresa con la propuesta correspondiente.

ARTÍCULO NOVENO - JORNADA LABORAL

La jornada normal de trabajo es de 1.792 horas anuales.

El horario establecido en la Central es el siguiente:

Del 1 de Enero al 14 de Junio y del 16 de Septiembre al 31 de Diciembre, será de 08.00 a 17.00 de Lunes a Viernes, con una hora ininterrumpida para comer.

Del 15 de Junio al 15 de Septiembre será de 08.00 a 14.30 (jornada intensiva), de Lunes a Viernes.

El horario en la Delegación de BARCELONA es:

De 08.00 a 14.30 horas de Lunes a Sábados, todo el año.

El horario en la Delegación de VALENCIA es:

Del 1 de Enero al 14 de Junio y del 16 de Septiembre al 31 de Diciembre, será de 08.00 a 13.40 y de 16.00 a 19.00 de Lunes a Viernes.

Del 15 de Junio al 15 de Septiembre será de 08.00 a 14.00 horas de Lunes a Viernes.

El horario en la Delegación de CADIZ es:

Del 1 de Enero al 31 de Mayo y del 1 de Octubre al 31 de Diciembre será de 08.00 a 14.00 y de 16.00 a 19.00. De Lunes a Viernes.

Del 1 de Junio al 30 de Septiembre será de 08.00 a 14.30 horas de Lunes a Viernes.

Como los sábados de 0.9 a 12.00 horas, así como en las tardes de la jornada ordinaria de 16.00 a 19.00 horas, se establecerá una jornada extraordinaria no mínima por un grupo de.

Dentro del horario de 08.00 a 19.00, la Empresa podrá contratar personal de nuevo ingreso de acuerdo con sus necesidades y cumplimentando la correspondencia en los Artículos octavo y noveno del presente Convenio.

Los derechos adquiridos tanto en la Oficina Central de esta Compañía, como en sus Delegaciones tales como la jornada intensiva o festiva, y cualquier otro horario que vergen disfrutando los trabajadores de los diferentes centros de trabajo, no podrán, en ningún caso, ser alterados sin acuerdo previo entre los trabajadores de los distintos centros y la Empresa.

A tenor de lo dispuesto en el artículo Decimoquinto del Acuerdo Intercéntrico de 1981, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, analizando conjuntamente entre el Comité Intercéntrico y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias habituales, no obstante cualquier pretensión por parte del personal fuera del horario normal previsto, así considerado, a todos los efectos, como horas extraordinarias que se devengarán de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO DICESIMO - EN LA COMPAÑIA LABORAL

Salvo en lo que haya sido afectada por el presente Convenio Colectivo o legislación aplicable más positiva para los trabajadores, forma parte orgánica e inescindible del mismo el artículo 1.º de la Ordenanza de Trabajo en las Empresas Navieras de 1.º de Junio de 1969. Texto que se adjunta figurando como Anexo nº 2 al presente Convenio.

ARTÍCULO UNDICESIMO - PLURIEMPLEO

Con el fin de erradicar el pluriempleo se exige la estricta observancia de lo dispuesto en la Ley 26/1962, sobre incompatibilidades en el sector público.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considerará esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los hechos de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de Contrato de Trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el art.º 64.1.5.º del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

ARTÍCULO DUODICESIMO - COMISION PARITARIA

Cuentas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio, serán sometidas a la decisión de una Comisión Mixta, que estará integrada por tres representantes de los trabajadores, designados por

el Comité Interiores y tres nombrados por la Dirección de la Empresa. Esta Comisión se encargará de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

TITULO II - ANEXO ECONOMICO

ARTICULO PRIMERO - INCREMENTOS 1983

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán la interpretación salarial del 10,50% sobre todos los conceptos retributivos de la base salarial abonados en el año 1982.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), subíndice de alimentos, registrase al 31 de Septiembre de 1983, un aumento superior al 31 de Septiembre de 1982 superior al 10,50% sobre el nivel salarial, tan pronto se hubiese publicado la ficha correspondiente, en el extremo sobre la inflación, se aplicará el porcentaje que se indique en el extremo sobre la inflación, en el momento de la actualización del IPC en el conjunto de los 12 meses (enero de 1982 al 12 de 1983). Tal incremento se abonará con efectos de primer día de mayo de 1983, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los valores o tasas utilizadas para realizar los cálculos pactados para 1983. El porcentaje de reajuste de salarios quedará, en todo caso la sabida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Mayo/Diciembre 1983).

Se establece una tabla de salarios profesionales por categorías (Ver Anexo II).

ARTICULO SEGUNDO - FINES DE ACTIVIDAD

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, los trientes para fines de grupos profesionales tendrán un nivel de salario base de este Convenio, con el límite establecido por el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Los salarios y pagos periódicos devengarán a devengarse a partir del día 1º del mes en que se cumple cada triente.

Para el cómputo de antigüedad a los efectos de los aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Empresa, cuando éstos se efectivamente trabajados todos los meses y días en los que haya percibido remuneración, bien sea por servicios prestados, vacaciones, enfermedades, licencias, accidente de trabajo, etc., salvo excepciones voluntarias.

ARTICULO TERCERO - OBLIGACIONES ESPECIALES

Si con posterioridad a su ingreso en la Empresa y por necesidades de trabajo, le son necesarias al trabajador posesión de posibilidades, tales como conocimiento de idiomas, tener por óras o firma de documentación trascendente que surta efectos fuera de la Empresa, se percibirán las siguientes cantidades mensuales por cada una de las categorías:

	Pla. por 15 mensual días
Por Idioma	2.800.-
Por Poderes	2.800.-
Por Firma	1.600.-
Cajeros, Despachantes y Cobradores (de exclusiva dedicación) ..	2.800.-
Trabajadores que realicen función de Caja sin plena dedicación	1.500.-

Al personal Subalterno y Telefonistas se le abonará un complemento de 1.600 Ptas. mensuales por cada cinco (5) años de servicio en la Empresa.

ARTICULO CUARTO - DIETAS Y GASTOS DE VIAJE

D I E T A S

1.- Medios de Transporte

Tren-cama (single)/avión/bugre.

Hotel y desayuno a justificar. Gastos a justificar car. \$16.-/día gastos menores.

Categoría hotel: 3 estrellas. Habrá que justificar la utilización de Hotel de categoría Superior.

Cada comida: 1.400 Ptas. 600 Ptas. dietas para gastos menores siempre que se retorne al domicilio después de las 19.00 Horas.

- a) Se abonarán, asimismo, los gastos varios (transporte, taxis, etc.), procurando aportar los justificantes oportunos, siempre que ello sea posible.
- b) Cuando se invite a comer a alguna persona ajena a la Compañía y se pase factura por dicha invitación, no se percibirán en adición las 1.500 Ptas. por comida.

ARTICULO QUINTO - USO DE VEHICULOS PROPIOS EN COMBIDOS OFICIALES

a) Rutas de pequeña longitud Ptas. 28.-- por kilometro

b) Rutas de largo recorrido " 26.-- " "

c) Autorizaciones de pasaje

Cuando por necesidad del servicio sea preciso utilizar autopista de pasaje, se podrá liquidar su importe aparte de la cuota establecida por kilómetros.

d) Autorización uso vehículo propio o alquiler vehículo sin conductor.

Para el uso de vehículo propio o alquilado en servicio de la Compañía será necesario recibir la autorización del Director o Jefe del Departamento correspondiente.

Las cuotas establecidas han sido fijadas partiendo de un costo medio aproximado por Km., considerando una parte variable (gasolina, conservación, neumáticos) y otra fija (amortización y seguro a todo riesgo). Estas cuotas se aplicarán a todo el personal de la Compañía.

ARTICULO SEXTO - DESPLAZAMIENTOS ESPECIALES

En los casos de estancias de larga duración, etapas formativas en el extranjero, comisión de servicios permanentes durante un período que exceda de un mes, etc., el régimen de dietas a este efecto deberá ser propuesto a la Dirección General a través del Departamento de Relaciones Sociales, para la fijación del criterio que debe seguirse en lo que se refiere a los importes que han de devengarse y forma de liquidación de los mismos.

ARTICULO SEPTIMO - BECAS

Al objeto de la formación de los empleados, la Empresa abonará los gastos de matrícula y libros, así como las clases formativas relacionadas con la actividad minera, cuyo montante económico no sobrepase las 67.500 Ptas. anuales que justifiquen tal fin y demuestren durante el curso una media normal.

ARTICULO OCTAVO - SUBSIDIO DE FALLECIMIENTO

Se fija en la cuantía de 150.000 Ptas. para el caso de fallecimiento del trabajador/trabajadora, cantidad que será abonada por la Empresa por orden de preferencia, al cónyuge, hijos, padres, o persona que asuma los costos económicos del óbito, independientemente de las demás asignaciones legales y reglamentarias.

ARTICULO NOVENO - PREMIOS Y RECOMPENSAS

A todos los empleados que hayan cumplido 25 años ininterrumpidamente de servicio en la Empresa, y que permanezcan en activo, les será concedido un premio de 52.500 Ptas. con premio de vigésimo de jubilación a la misma.

ARTICULO DECIMO - PAGOS EXTRAORDINARIOS

Estas pagas extraordinarias serán tres, a distribuir en los meses de Julio, Octubre y Diciembre, y las fechas de cobro dentro de los primeros diez (10) días de cada mes estipulado.

1) Gratificaciones

Se percibirán las gratificaciones que, con carácter general ha venido satisfaciendo tradicionalmente la Compañía, en el mes de Febrero y Julio (Virgen del Carmen) en cuantía inferior a la última percibida más el incremento del Convenio para 1983.

ARTICULO UNDICESIMO - NUPCIALIDAD, MATERNIDAD, ENFERMEDAD, ACCIDENTES DE TRABAJO, SERVICIO MILITAR.**1) Ayuda Nupcialidad y Maternidad**

Los trabajadores con un mínimo de dos años de antigüedad en la Empresa y con independencia de las asignaciones que la administración Pública concede, por los supuestos que en este artículo se contemplan, percibirán las prestaciones siguientes:

- Por Matrimonio 30.000 Ptas. por una sola vez
- Por nacimiento de un hijo .. 25.000 Ptas.

2) Enfermedad - Accidentes

En caso de ausencia temporal al trabajo, debido a enfermedad o accidente, los trabajadores percibirán el 100% de sus haberes fijos que venían percibiendo hasta el momento de producirse su baja temporal, incluso en el supuesto de larga enfermedad.

Caso de que durante el período de baja del trabajador, se produjera cualquier incremento salarial a nivel de Empresas rivieras o por acuerdo con la Empresa donde el enfermo o accidentado prestara sus servicios, éste las percibirá igualmente que si se encontrara en activo.

En caso de incapacidad total o parcial, de cualquier tipo, la Empresa vendrá obligada dentro de sus posibilidades, a su adaptación a un nuevo puesto de trabajo. En caso de discrepancias se someterá sin apelación a la decisión de la Comisión Paritaria.

3) Servicio Militar

Los trabajadores, durante el tiempo normal del Servicio Militar, o si fuesen movilizados, devengarán el 75% de la totalidad de sus haberes fijos anuales, siempre que no cumpla 60 horas mensuales de trabajo; en tal caso percibirán el 100%. Los trabajadores casados, en cualquier caso percibirán el 100%.

El tiempo de permanencia en filas se computará a todos los efectos de antigüedad, aumento de sueldo, y cualquier otro concepto que suponga algún beneficio para el trabajador.

ARTICULO DOCE - PAGO DE SALARIOS

Los salarios se abonarán mensualmente, en el lugar de presta-

ción de servicios, mediante talón nominativo a favor de cada trabajador.

La entrega y fecha de los talones será anterior o como máximo el penúltimo día laborable de cada mes.

TITULO III - AMBITO SOCIAL**ARTICULO PRIMERO - VACACIONES**

- a) Todo el personal disfrutará de treinta (30) días naturales de vacaciones al año, no sustituibles por compensación económica.
 - b) El personal con menos de un año de servicio disfrutará la parte proporcional que le correspondiera.
 - c) Las vacaciones se distribuirán de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, según las necesidades de cada Departamento.
- En caso de conflicto los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares.
- d) La fecha de vacaciones se dará a conocer a los trabajadores antes del 30 de Abril de cada año.
 - e) Si por necesidades de la Empresa se fraccionasen las vacaciones, este fraccionamiento no podrá ser inferior a quince días hábiles.

ARTICULO SEGUNDO - LICENCIAS O PERMISO

- a) Sin sueldo.- Se concederá licencia de hasta seis meses para terminación de estudios u otra causa justificada.
- b) Con sueldo.- Sin perjuicio de las previstas en la legislación vigente, se establecen las siguientes:
 - 1.- Por matrimonio, veinte días naturales.
 - 2.- Por alumbramiento de la esposa, tres días naturales, prorrogables a cinco en caso de gravedad.
 - 3.- En caso de fallecimiento o enfermedad grave de hijos, padres o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad de uno de los cónyuges, el tiempo indispensable hasta un máximo de cuatro días naturales.
 - 4.- Por enfermedad grave de cónyuge, cinco días naturales.
 - 5.- En caso de matrimonio de hijos, o hermanos de cualquier grado de los cónyuges, un día natural prorrogable a dos en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
 - 6.- En caso de traslado de domicilio dos días naturales.
 - 7.- Exámenes: Los trabajadores que acrediten hallarse matriculados en un Centro Oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a un permiso de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes o pruebas en el Centro correspondiente, debiendo presentar la justificación fehaciente de su realización. Igualmente se reconocen los demás beneficios del Artículo 22-1 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO TERCERO - PRESTAMOS

A fin de regular la concesión de préstamos, la Empresa destina como fondo la cantidad de Pesetas Cuatro Millones (4.000.000 Ptas.). Dichos préstamos se concederán sin interés, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- a) Cuantía máxima, Ptas. 300.000.

- b) Abonación de una Plus. 10.000,- por Paga
- c) Deberán justificarse las mensualidades de los mismos.
- d) El Comité será informado mensualmente de la situación del fondo para anticipos, así como de las solicitudes en curso.

ARTICULO CUARTO - CHEQUES MEDICOS

La Empresa velará porque se realicen cheques médicos anuales a todo el personal fijo que lo requiera.

Los cheques se efectuarán en Centros Médicos Oficiales gratuitos, pero si éstos no existieran deberán conseguirse con Centros Médicos Privados, con cargo a la Empresa.

ARTICULO QUINTO - FORMACION PROFESIONAL

- a) La Empresa facilitará sus comodidades y formará anualmente un Comité de Formación Profesional de acuerdo con las características de los trabajos que se desarrollan en la planta al objeto de promover a puestos de especialización al personal de su plantilla.
- b) Asimismo la Empresa dará a conocer a los empleados a través del Comité todas las informaciones que se reciben sobre cursos, líneas de especialización, en materias que pudieran interesar con vistas a la formación de la plantilla.
- c) Las personas interesadas podrán solicitar su asistencia a tales cursos a través de su Director de Área.

ARTICULO SEXTO - JUBILACION ANTICIPADA

La Empresa abonará por una sola vez un premio por jubilación anticipada de Ptas. 1.000.000,- (UN MILLON DE PESETAS), a los empleados que se jubilen con 64 años o menos, con la simultánea contratación de jubilados registrados en las Oficinas de Empleo en virtud de la Ley de jubilaciones anticipadas.

El personal que en esta fecha exceda de dicha edad, tendrá derecho a este premio, siempre que opten a la jubilación antes del 15 de Agosto de 1983.

ARTICULO SEPTIMO - SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES

La Empresa suscribirá una Póliza de Seguros, con objeto de garantizar los accidentes individuales que pudieran sobrevenir a su personal, tanto en el ámbito profesional como en aquellos acaecidos en el ámbito extraprofesional, de conformidad con las Normas Generales del Seguro en vigor, siendo los capitales mínimos asegurados los siguientes:

Muerte por Accidente	1.500.000 Ptas.
Incapacidad derivada de accidente.	2.000.000 .

La Empresa, de acuerdo con la Compañía de Seguros recibirá la certificación del seguro y sus garantías, a todas y cada una de los trabajadores, así como informará anualmente al Comité de Empresa, de las variaciones acaecidas en el referido Seguro.

Antes del 30 de Junio, se procederá por una Comisión integrada por representantes de la Empresa y el Comité Intercentros a la revisión y actualización de la adscripción de todos los trabajadores, en razón al riesgo laboral.

TITULO IV - CLAUSULA DE ACCION SINDICAL

DE COMITE DE EMPRESA

1º Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- a) trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, y 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 el balance, la cuenta de resultados, la 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. En las mismas condiciones que a éstos de acuerdo con el Estatuto del Trabajador Art. 64.
- c) con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- d) en función de la materia de que se trata:

- 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 los 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 empleo.
- 3.- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando el Comité legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad legal competente.
- 4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.
- 5.- En lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

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 a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determina, en la gestión de obras sociales, establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas propusieren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observará sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto A), de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección actúe sóloamente el carácter reservado.

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

4º GARANCIAS

A) Ningún miembro del Comité o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste 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. El despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, ocasionadas a estas causas, objeto del interesado, será prescriptivo al informe del Comité de Empresa o Representación Delegada de Personal, y el de los Delegados del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que existiera establecido en la Ley de Empresa.

Gozarán prioridad de participación en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas o técnicas.

B) No podrán ser discriminados en su contratación 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 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 a tal efecto.

D) Disponerán del crédito de horas retribuidas que la Ley determina.

En los Convenios Colectivos se establecerán pautas o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y delegado del personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determinará la Ley, pudiendo quedar relevados o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectadas y por lo que se refiera a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el fin de la negociación referida.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser convocados los horas retribuidas de que dispongan los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por los Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

3º PRÁCTICAS ANTISINDICIALES

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

4º Lo aquí pactado mantendrá la misma vigencia general que el resto del Convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley antes de esta hora. En cuyo caso, deberá las partes recibir las adecuaciones y reajustes oportunos mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

DE LOS SINDICATOS

1º La Empresa considerará a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla con elementos básicos y complementarios para afrontar, a través de ellos, las necesidades de diálogo entre Trabajadores y Empresarios.

2º La Empresa respetará el derecho de todos los Trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sustraer el empleo de un trabajador a la conclusión de que no es útil o necesario a su actividad sindical.

3º La Empresa no podrá desvincular a un trabajador al perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

4º Una Comisión Sindical legalmente constituida y con una implantación mínima de un 10% en la plantilla, podrá dar lugar a un Delegado de Personal con plenas competencias de la Ley.

- Los Delegados podrán suscribir y suscribirán acuerdos vinculados con la Empresa y los trabajadores, en crédito de horas retribuidas, igual a las concedidas a los miembros del Comité de Empresa.

- Gozarán los Delegados de la misma garantía frente a sanciones disciplinarias que se reconocen a los miembros del Comité de Empresa.

5º La Empresa facilitará, de acuerdo con sus posibilidades a una Sección Sindical un local tipo despacho, en la Zona Social o en otra dependiente y adscrita a la finalidad a que se destina. El local tendrá sometido en cuanto a su utilización a las mismas normas que los locales sociales y dependientes de la Empresa.

6º Los Delegados de Sección Sindical podrán representar a los afiliados en todos los gestiones necesarias ante la Empresa. Estas funciones las realizarán con cargo a la reserva de horas que para actividades adicionales se crea en esta Sección.

7º En las distintas dependencias de la Empresa, se habilitarán tablones de anuncios, en los que las Secciones sindicales podrán exhibir escritos o comunicaciones de interés sindical.

8º Siempre que no se altere la normalidad del proceso productivo, cada Sección Sindical podrá repartir correspondencia general o individual que tenga interés sindical.

9º La Empresa facilitará el descuento de cuotas sindicales en la nómina mensual o permitirá la recuperación de tales cuotas, por parte de los afiliados a cada Sección Sindical, fuera de las horas de trabajo y sin que se produzca alteración en la normalidad del proceso productivo.

10º Los afiliados a una Sección Sindical tendrán derecho a solicitar excedencias por el tiempo que piden a ocupar por designación de la respectiva Central, puestos de responsabilidad a nivel local, provincial o superior, que exijan plena dedicación. Se concederá la excedencia cuando para ello no existan impedimentos o inconveniente grave.

- La reincorporación se verificará en la misma categoría profesional que el trabajador ostentaba al iniciarse la excedencia.

- Transcurrido un mes desde el cese en el cargo sin que el trabajador se haya reintegrado al servicio activo de la Empresa, se considerará rescindido el Contrato de Trabajo.

11º Se reconoce a cada Sección Sindical el derecho a convocar asamblea de afiliados en el local que se cede para tal finalidad al Comité de Empresa, fuera del horario laboral.

12º De acuerdo con lo establecido en el Art. 63 del Estatuto del Trabajador, se constituye el Comité Intercentros, formado por los Vocales del Comité de Centro de Trabajo de la Oficina

