

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 55.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa.

- 1.—Tener acceso a la misma información y documentación que al empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- 2.—Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.
- 3.—Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- 4.—La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliados y previa conformidad, siempre, de éste.

Artículo 56.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas del convenio colectivo, los actos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 57.

Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona. Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o contratados por el empleador o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

Artículo 58.

El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél.

Artículo 59.

Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.

Artículo 60.

El comité de empresa, como órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses, tendrá, además de las competencias que puedan establecerse por disposiciones de rango superior a este convenio, las siguientes:

- 1.—Recibir información trimestral sobre la marcha general, presupuesto de la programación de la producción.
- 2.—Emitir informes previos sobre:
 - a) Organización del trabajo.
 - b) Reestructuración del trabajo.
 - c) Jornadas y horarios.
 - d) Revisiones y actuaciones salariales planteadas con carácter general.
 - e) Planes de formación profesional.
 - f) Implantación o revisión de sistemas de control.
 - g) Estudios sobre tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 3.—Designar sus representantes en las comisiones calificadoras previstas para los concursos de ascensos, ingresos y traslados.
- 4.—Recibir información previa de las sanciones a trabajadores de la empresa y sobre índices de abastecimiento, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 5.—Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
- 6.—Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores y sus familias.
- 7.—Vigilar el cumplimiento de las normas laborales de Seguridad social y de empleo, formulando, en su caso, las acciones legales procedentes.
- 8.—Colaborar con la empresa en el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad dentro de las condiciones adecuadas.
- 9.—Formular cuantas peticiones o sugerencias considere de interés general, trasladándolas al órgano que corresponda.
- 10.—Informar a sus representantes en cuanto directa o indirectamente afecte a las relaciones laborales.

Artículo 61.

- 1.—La elección de sus miembros, duración de su mandato, garantías para el ejercicio del cargo y régimen general de reuniones y de actuación se determinarán conforme a lo dispuesto en las normas legales al respecto.
- 2.—El comité de empresa elegirá entre sus miembros a un presidente y un secretario.
- 3.—Cada miembro del comité de empresa dispondrá de las horas mensuales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para atender sus funciones representativas, no computándose a tal efecto las invertidas en acciones o reuniones convocadas por la dirección de la empresa.

Artículo 62.

- Los trabajadores de la empresa podrán reunirse en asamblea, de acuerdo con las normas siguientes:
- 1.—La asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 30% de la plantilla.

2.—Las asambleas que se celebren en los locales de la empresa, en domingo o festivo, requerirán la comunicación escrita previa al Departamento de Personal, con cuarenta y ocho horas de antelación, con expresión del orden del día previsto, de la que se acusará recibo.

3.—Las asambleas a celebrar en los locales de la entidad en días laborables por razones de urgencia, requerirán, en todo caso, la previa autorización de dicho departamento, que deberá solicitarse con la máxima antelación posible, con expresión del motivo de la reunión y contenido de la misma.

4.—En lo no especificado en los números anteriores se estará a lo previsto en cada momento por la legislación vigente.

Artículo 63. NORMAS SUPLETORIAS

Cuando por razones tecnológicas, económicas u organizativas desaparezca un puesto de trabajo, el trabajador afectado que viniere desempeñándolo podrá libremente optar por la rescisión contractual, con derecho a la indemnización establecida en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, o bien pasar a ocupar otro puesto de trabajo, de inferior o superior categoría, que la empresa le asigne, siempre que ello fuere posible. Si se acordara el cambio de puesto de trabajo, la nómina del trabajador se adaptará íntegramente a los conceptos salariales del nuevo puesto, garantizándosele en todo caso igual nivel retributivo. A tal fin, si el nuevo puesto tiene asignado inferior salario, se trasladará la diferencia existente con la retribución que venía percibiendo en el puesto de procedencia al concepto Complemento Personal. De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del convenio, este concepto será absorbible por las causas y supuesto regulados en el mismo.

Artículo 64. CLAUSULA ADICIONAL 1ª

Se establece el compromiso por parte del comité de empresa y la empresa de tener firmado el Estatuto de Redacción presentado en su día en el segundo trimestre del año 1991.

Artículo 65. CLAUSULA ADICIONAL 2ª

Los trabajadores que con categoría de redactor posean un título oficial de licenciado universitario, a la entrada en vigor del presente convenio pasarán a percibir el Plus de Titulación con efectos de vigencia 1 de enero de 1990. En caso de que el trabajador afectado tenga complemento personal el citado plus se absorberá de dicho complemento.

Artículo 66. CLAUSULA ADICIONAL 3ª

Las partes firmantes reconocen la mejora económica y social que el presente convenio establece para el colectivo de CANPRE, S. A., con respecto al año 1989.

Artículo 67. CLAUSULA ADICIONAL 4ª

El seguimiento y aplicación del presente convenio serán llevados a cabo por la comisión paritaria, que estará formada por el comité de empresa y los representantes que la empresa designe en su representación.

Artículo 68. CLAUSULA ADICIONAL 5ª

Las partes firmantes, representantes de CANPRESA y del Comité de Empresa, acuerdan que el concepto salarial denominado "CONVENIO 89", que figura en cada una de las nóminas del personal correspondiente a la anualidad de 1989 desaparezca como tal, prorrateándose su importe entre los conceptos PUESTO DE TRABAJO, COMPLEMENTO PERSONAL Y DOMINGOS, de tal forma que el importe bruto de cada nómina sea absolutamente coincidente. Se adjunta tabla salarial confeccionada a tenor de lo expresado bajo el número 1.

Establecida la nómina de cada uno de los trabajadores en los términos expuestos, ésta ha servido como base para aplicar los términos del convenio pactado para 1990 en toda su integridad.

Por tanto recoge el incremento salarial del 8,5 por ciento sobre el SALARIO BASE y el plus PUESTO DE TRABAJO. Igualmente recoge la retribución de los domingos a 4.100 pesetas y el importe del COMPLEMENTO PERSONAL, siendo su resultado la tabla salarial adjunta, bajo el número 2.

11229 RESOLUCION de 26 de diciembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.056 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 703, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilvé, Sociedad Anónima», de Illueca (Zaragoza).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 703, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilvé, Sociedad Anónima», con domicilio en Illueca (Zaragoza), polígono El Arenal, sin número, nave 7, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado B.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, grado y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 3.056.—26-12-1990.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I, grado B».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 26 de diciembre de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.