

Artículo 36.- Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es un órgano compuesto por los miembros representativos del conjunto de los trabajadores que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

Sus funciones son:

- a) Intervenir ante la Dirección de la empresa, a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como respecto a los pactos y usos en vigor dentro de la empresa, ejerciendo en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante los órganos y tribunales competentes.
- b) Información y participación en lo que respecta al ingreso de un nuevo trabajador.
- c) En la extinción de los contratos de trabajo, deberá estar informado del documento por el que se declara la terminación de la relación laboral, así como de estar satisfecha las obligaciones empresariales derivadas de dicha relación contractual.
- d) Participar en materia de formación y capacitación del personal de la empresa.
- e) Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
- f) Cuantas otras funciones tengan encomendadas por la legislación vigente.
- g) Los miembros del comité para el ejercicio de sus funciones dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales. Este crédito podrá acumularse en uno o varios de sus miembros.

Artículo 37.- Obligaciones de la empresa.

Con respecto a los miembros del Comité de Empresa y miembros de las secciones sindicales representadas en el mismo existirán las siguientes:

1.- Para mejor cumplimiento de su misión en defensa de los intereses de los trabajadores, los representantes citados deberán ser informados por la dirección de la empresa sobre los siguientes extremos:

- a) Anualmente sobre la situación económica de la empresa, en los mismos términos que están establecidos para los socios y las sociedades anónimas.
- b) Sobre cualquier decisión de la dirección en materia de estructuración orgánica empresarial del personal a sus servicios, que pueda afectar a los intereses generales de los trabajadores debiendo en tales casos ser oídos.

2.- Será necesario la negociación previa con los representantes de los trabajadores en lo que respecta a las decisiones de la empresa en cuestiones que puedan modificar o alterar las condiciones generales establecidas en los contratos de trabajo del personal de la empresa y este convenio.

En el curso de las negociaciones de carácter previo los representantes podrán estar asesorados por aquellos expertos que libremente designen.

3.- Así mismo, será preceptiva esta negociación previa en las materias de reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales y reducción de jornadas así como en lo que se refiere en el traslado total o parcial de las instalaciones de trabajo.

Artículo 38.- De la acción sindical

La empresa, previa autorización de los trabajadores, descontará en la nómina la cuota sindical asignada en cada momento. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá un escrito a la Dirección de la empresa donde se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

- a) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- 1.- Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- 2.- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturba la actividad normal de la Empresa.
- 3.- Recibir información que le remita su sindicato.

- b) Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos legalmente y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

- 1.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- 2.- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- 3.- La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.