

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo para la empresa Olan, SA

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2016-2017 para la empresa Olan, SA. Código convenio número 01100192012012.

ANTECEDENTES

El día 28 de junio de 2016 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 21 de mayo de 2015.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primer. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primer. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 14 de julio de 2016.

*La Secretaria de la Delegación Territorial de Álava, por ausencia del Delegado según Disposición Adicional letra C del Decreto 191/2013 (BOPV 78 de 24 de Abril de 2013).
CARMEN DE CELIS CUEVAS*

Convenio Olan, SA años 2015-2016-2017**1º- Ámbito temporal**

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor a todos los efectos al día 1 de enero del 2015; finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2017, se aplicara con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2015, independientemente de la firma del mismo.

El convenio quedara automáticamente denunciado por las partes que forman la comisión negociadora del mismo, el 30 de septiembre del año 2017, debiendo constituirse la nueva mesa negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el convenio siguiente, en el plazo de 3 meses. Una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Asimismo se acuerda que el plazo máximo de negociación para la renovación del presente convenio será de 2 años desde el inicio de las negociaciones.

Si agotados los plazos máximos para la negociación del convenio no hubiera acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos establecidos en el PRECO; la inaplicación del presente convenio se aplicara solo cuando haya acuerdo entre ambas partes.

2º- Relación normativa

Las normas de este convenio se aplicaran con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra norma o disposición legal. En lo no previsto o que mejore las condiciones de los trabajadores, serán de aplicación, al pacto de eficacia limitada para la Industria Siderometalúrgica de Álava, el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra norma de rango superior.

3º- Jornada laboral

La jornada laboral anual para los tres años será 1.656 horas.

La jornada diaria nunca podrá ser inferior a 7 horas y 40 minutos.

El calendario laboral se elaborara entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras durante el mes de diciembre. Cualquier modificación del mismo deberá ser previamente aprobada por la representación de los trabajadores.

Las horas pactadas se trabajaran a lo largo del año mediante una distribución regular, sin que haya lugar a distribuciones irregulares de jornada.

4º- Vacaciones

La modificación de las fechas de vacaciones tendrá que ser realizada con el consentimiento del trabajador/a afectado. Los gastos ocasionados por modificación en las fechas previstas de vacaciones y no comunicadas al trabajador/a con 30 días de antelación, serán abonados por la empresa, previa justificación de los mismos. El periodo de vacaciones será de 30 días naturales.

En el mes de agosto se trabajara un turno, con horario de mañana.

El día de la fiesta será el día de San Juan.

5º- Licencias y permisos

El trabajador/a, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos, por las siguientes causas

1- Fallecimiento de padres-madres, madres-padres políticos, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as: tres días naturales. Fallecimiento del cónyuge: cinco días naturales, pudiendo solicitar otros tres más de permiso no retribuido.

2- Fallecimiento de hermanas/os políticos e hijas/os políticos: dos días naturales.

3- Enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización debidamente justificada, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o posteriormente a requerimiento de las partes, así como cualquier intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario. En defecto de esta certificación se presentara la que a estos efectos expidan los servicios médicos. Esta certificación no será exigible cuando el enfermo sea familiar directo del trabajador/a, conviva habitualmente con él, sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización. Cuando la enfermedad grave persistiera, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

4- Aquellos trabajadores y trabajadoras que tuvieran hijos/as disminuidos psico-físicamente: dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

5- Alumbramiento de la esposa: dos días laborales. En caso de precisar intervención quirúrgica, se ampliara el plazo a tres días naturales más sobre dicho plazo.

6- Matrimonio de padres-madres, hijos/as y hermanos/as: un día natural.

7- Matrimonio del trabajador/a: diecisiete días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, esta deberá informar al comité o delegado de personal sobre las causas en las que ampara su negativa.

8-Traslado de domicilio: un día natural.

En los casos de los apartados 1, 2, 3,5 y 6 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando el trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia.

9- Consultas médicas: el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario el parte justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de dieciséis horas al año. En este límite de 16 horas estarán incluidos los acompañamientos a personas dependientes (conyugues, padres-madres e hijos/as).

Los permisos contemplados en los apartados 3 y 5 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador/a, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

Los permisos y licencias regulados en este artículo deberán disfrutarse en el momento en que ocurra el hecho causante. En el supuesto a que se refiere el apartado 3 el permiso deberá disfrutarse mientras persista la enfermedad grave y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo anterior.

6º- Mutuas

Las altas y bajas por enfermedad común o accidente no laboral, serán facultad del médico de la seguridad social. La cobertura del control sanitario por tales contingencias nunca podrá ser efectuada por personal ajeno al Servicio Vasco de Salud. Las mutuas no podrán hacer ningún tipo de seguimiento.

En caso de reiteradas quejas por parte de los trabajadores, se podrá exigir un cambio de mutua de accidentes.

7º- Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo, accidente en itinerario, enfermedad profesional o enfermedad común, la empresa garantizará al trabajador/a el 80 por ciento de la diferencia entre el salario de un mes neto de no baja, con el salario de un mes neto de baja.

8º- Complemento de no bajas

Para todo el personal que lleve más de 1 año en la empresa se abonará la cantidad anual de 200 euros a todo trabajador/a que no haya permanecido ningún día de baja por enfermedad común o accidente no laboral.

Se abonará la cantidad anual de 120 euros a todo trabajador/a que no haya permanecido más de 7 días de baja por enfermedad común o accidente no laboral.

El trabajador/a que permanezca más de 7 días de baja por enfermedad común o accidente no laboral, no percibirá cantidad alguna por este concepto.

9º- Contrato de relevo

La dirección de la empresa aplicará el contrato de relevo a todo trabajador/a que lo solicite.

10º- Parejas de hecho

Las parejas de hecho debidamente acreditadas tendrán los mismos derechos que los matrimonios en todos los permisos.

11º- Prendas de trabajo

La empresa facilitará a los trabajadores y trabajadoras las prendas y equipos de protección individual adecuados y necesarios para el desarrollo de su trabajo, incluyendo la ropa de invierno.

La empresa facilitará ropa térmica cada 2 años.

12º- Salarios

Grupo 13	31.371,90 euros
Grupo 14	30.620,10 euros
Grupo de paso 1º año	23.837,10 euros

La subida para el año 2016 será de 0,7 por ciento, y para el año 2017 la subida será del IPC año 2016 más el 0,5 por ciento, mínimo garantizado el 0,5 por ciento.

Todo trabajador/a entrara en la empresa en el grupo de paso, a al año de permanencia en la misma, pasara al grupo 14, a los 2 años de permanencia en este grupo, pasara al grupo 13

*conceptos incluidos en el salario bruto:

Salario base, 14 mensualidades.

Incentivos, 14 mensualidades.

Toxico: 67,38 euros por 11 mensualidades. (Personal de taller)

Asistencia: 18,76 euros por 11 mensualidades.

13º- Horas extraordinarias

La compensación para el disfrute de las horas extras, para el personal que así lo desee, será la siguiente:

1hora extra normal = 1 hora y 15 minutos normales.

1hora extra sábado / puente = 1 hora y 45 minutos normales.

1hora extra domingo / festivo = 2 horas y 15 minutos normales.

*Nota: No se considerara disfrute si no existe un aviso a la empresa por escrito con 24 horas de antelación. No podrán coincidir más de 2 personas por relevo. El disfrute no podrá coincidir con vacaciones, Navidad o Semana Santa.

14º- Mantenimiento

El personal de mantenimiento percibirá la cantidad de 60 euros, más un mínimo de 1 hora por acto (salida) que tenga que realizar en horarios intempestivos (nocturnos, etc....).

15º- Fundación Laboral San Prudencio

La empresa aplicara la concesión de los servicios de la Fundación Laboral San Prudencio en la ciudad de Vitoria-Gasteiz para los trabajadores y trabajadoras.

Ahora bien, si como consecuencia de las disposiciones vigentes, la Fundación Laboral San Prudencio, al que la empresa afectada por el convenio desapareciese como tal persona jurídica, la empresa se comprometería a participar en otra actividad de la misma finalidad con la aportación que hasta ahora haya venido realizando.

16º- Plus de antigüedad

Este plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad se computara desde al inicio de su relación laboral y su cuantía por quinquenio y mes, será 26,30 euros.

17º- Plus de nocturnidad

Los trabajadores y trabajadoras con derecho a percibir suplemento de nocturnidad (de 22:00 h. a 6:00 h.) percibirán la bonificación de 15 euros por noche trabajada.

18º- Póliza de seguro por accidentes

Póliza de seguro por accidente y/o enfermedades profesionales.

La empresa deberá formalizar pólizas de seguro de accidentes de trabajo garantizado a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos.

1) 30.000 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.

2) 30.000 euros por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, declaradas como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Una copia de la póliza que, a tal efecto, suscriba la empresa será entregada al delegado de personal o comité de empresa, si lo hubiere quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber al empresario las observaciones que, en su caso procedan.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producida esa se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la póliza con las condiciones a que se hace referencia en este artículo podrán ser planteadas a la comisión paritaria del convenio.

Las pólizas de seguro de Accidentes garantizarán la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados, cuando el accidente laboral tenga lugar a partir de los tres meses siguientes a la fecha de publicación del convenio en el BOTHA.

19º- Dietas

Las cantidades quedan como siguen:

- Más de 1 día: 51,22 euros.
- En el mismo día: 1,82 euros/desayuno; 17,11 euros/comida y 12,04 euros/cena.
- Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento.

En caso de pernoctación, la empresa reservará y costeará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo, y garantizará las condiciones razonables de confort. Asimismo, y por día de pernoctación, el trabajador/a recibirá un suplemento de 6 euros.

20º- Uso de vehículo particular

Cuando el trabajador/a, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,32 euros/km.

21º- Notificación de expediente de regulación de empleo

La empresa vendrá obligada a notificar al comité de empresa o delegados/as de personal y, en su caso, delegados/as de secciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo en los plazos y condiciones previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Decreto 43/1996, de 14 de abril.

Con carácter excepcional los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras que intervengan en la discusión y tramitación de un expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer con derecho a retribución de hasta cinco horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas siempre y cuando acrediten ante el empresario que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

22º- Asamblea de trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio dispondrán de un tiempo máximo de 4 horas cada año durante su vigencia, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa o por un número no inferior al 20 por ciento de la plantilla de los trabajadores y trabajadoras.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la Dirección de la empresa por el comité de representantes de la misma con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa o los delegados/as de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

23º- Delegados/as de personal o comité de empresa

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, se podrán acumular entre los miembros del comité de empresa / delegado de personal / delegados sindicales a de un mismo sindicato y disfrutar de estas horas siempre y cuando no ocasione perjuicios en la organización productiva de la empresa. El cómputo de dichas horas tendrá carácter anual.

24º- Secciones sindicales

Las secciones sindicales que cuenten, como mínimo con un número de afiliados igual al señalado en el artículo 45, y que pertenezcan a las centrales sindicales más representativas, conforme a la definición establecida por la LOLS, dispondrán para el conjunto de los afiliados de hasta cuatro horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. A estas reuniones deberán asistir todos los trabajadores y trabajadoras afiliados de la sección sindical convocante, cuyo delegado/a deberá comunicar a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación debiéndolo hacer por escrito y con expresión de la fecha y hora de la reunión y orden del día de la misma.

Las centrales sindicales deberán remitir a la dirección de la empresa relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de su retribución.

25º- Delegados/as de secciones sindicales

El delegado/a de cada sección sindical en el seno de la empresa correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 10 por ciento de la plantilla en empresas de 25 a 100 trabajadores, el 8 por ciento de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores, el 6 por ciento en empresas de 251 a 500 trabajadores y trabajadoras y el 5 por ciento en empresas de 501 en adelante, podrá disponer de un plazo máximo retribuido de quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Serán funciones del delegado/a Sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS:

- La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores y trabajadoras de la empresa afiliados al mismo.
- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.
- Recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.
- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados del sindicato.
- Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, así como en la implantación o revisión de sistema de organización.
- Asistir a las reuniones de los comités de empresa, tanto en las reuniones que solicite éste en solitario como cuando se reúna con la dirección de la empresa.
- Ser oídos por la empresa con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias que afecten a los afiliados a su sindicato cuando las mismas revistan carácter grave o muy grave.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores. El delegado/a sindical tendrá, además, las siguientes garantías:

- Tendrá preferencia para permanecer en la empresa en los casos de reestructuración de plantilla por expediente de regulación de empleo.
- No podrá ser despedido ni sancionado como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.

Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

- Condicionar el empleo de un trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una central sindical.
- La constitución o el apoyo por parte del empresario a una central sindical mediante ayuda financiera de otro tipo.
- Despedir a un trabajador/a, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una central sindical o sección sindical de empresa o por su actividad Sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.
- Las empresas facilitarán reuniones a los afiliados a una sección sindical en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

26º- Funciones y atribuciones de los delegados/as de personal y comité de empresa

Los delegados/as de personal y en su caso, los comités de empresa, como representantes del personal de la misma, detentan la capacidad de negociación con el empresario en defensa de los intereses de sus representados, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

- Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que las empresas tengan previsto cubrir, así como las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.
- Ser informados y oídos respecto de aquellas medidas que afecten a los trabajadores y trabajadoras en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de las escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.
- Ser informados, con 15 días de antelación, de los traslados del personal que se realicen en la empresa cuando éstos se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa. No quedan comprendidos dentro de este supuesto los denominados «cambios de puesto» motivados por la movilidad funcional.
- Participar en la elaboración de las normas sobre ascensos que se arbitren en las empresas, así como formar parte a través de uno de sus miembros, en el Tribunal que en su caso se constituya, para las oportunas pruebas de ascenso.
- Ser informados mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.
- Conocer los contratos de trabajo celebrados con el personal de nueva incorporación, salvo los de aquellos que ocupen puestos de confianza.

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en cada empresa podrán solicitar de la dirección de la misma, autorización para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido en uno o varios de los miembros pertenecientes a la misma central sindical, con respecto a los programas de producción y preavisando con 30 días de antelación a su empleadora, siendo requisito indispensable la conformidad expresa de ésta y del comité de empresa para la eficacia de tales trasferencias.

Sin perjuicio de las funciones específicas de los servicios médicos de empresa y de los comités de seguridad y salud, los delegados/as de personal o los comités de empresa serán informados mensualmente y con carácter ordinario de la situación real de la empresa en esta materia, de forma tal que pueda garantizarse el cumplimiento de la normativa legal vigente.

Siempre que el trabajador/a lo requiera, será obligatoria la presencia del representante del personal en la firma de los contratos de trabajo así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación de la misma.

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas señalado en la Ley para el ejercicio de sus funciones de representación. En todo caso, para la utilización de dicho crédito será necesario tanto el preaviso de la empresa con la suficiente antelación indicando el motivo de la ausencia, como la posterior justificación de la duración, lugar y horario del acto, actividad que originó la utilización de dicho crédito.

27º- Información por la empresa

La empresa informará al menos trimestralmente, al comité de empresa sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas del mercado.

Las comunicaciones que realice la empresa a los representantes del personal, y viceversa, deberán ir por escrito con firma y sello del que lo suscriba.

28º- Prevención de riesgos

Los delegados/as de prevención de riesgos podrán ser designados de entre todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

A los exclusivos efectos de las acciones que dentro de la empresa puedan derivarse de las tareas propias de prevención, los delegados/as de prevención podrán disponer de un crédito horario adicional en la siguiente cuantía:

Empresas de hasta 75 trabajadores: 2 horas/mes.

Empresas de 76 a 150 trabajadores: 3 horas/mes.

Empresas de 151 a 250 trabajadores: 4 horas/mes.

Empresas de más de 250 trabajadores: 5 horas/mes.

Asimismo, los delegados/as de prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de seguridad y salud laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en la materia, o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación, podrá elevarse recurso a la comisión mixta

29º- Reconocimientos médicos

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual obligatoria y gratuita en horas de trabajo.

Tales reconocimientos médicos, incluida la analítica, tienen carácter obligatorio para empresas y trabajadores, y son las siguientes:

a) Reconocimientos previos al ingreso.

b) Reconocimientos periódicos anuales.

c) Reconocimientos especiales semestrales, en función de los riesgos específicos contemplados en el artículo 50 del Reglamento de Servicios Médicos de empresa.

30º- Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria formada por los y las firmantes del convenio con un máximo de dos miembros por la parte social y dos por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.