

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Olan, SA**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2023-2024-2025-2026 para la empresa Olan, SA. Código convenio número 01100192012012.

ANTECEDENTES

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.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. 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 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Olan, SA, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 14 de noviembre de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo para la empresa Olan, SA**1º.- Ámbito temporal**

El presente convenio tendrá una vigencia de 4 años, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2023; finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2026, se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023, independientemente de la firma de este.

El convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la comisión negociadora del mismo, el 30 de septiembre del año 2026, 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.

2º.- Relación normativa

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra norma o disposición legal. En lo no previsto o que mejore las condiciones de las personas trabajadoras, serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra norma de rango superior.

3º.- Jornada laboral

La jornada laboral anual para la duración del convenio será de 1.641 horas y 20 minutos.

La jornada diaria nunca podrá ser inferior a 7 horas y 40 minutos, excepto los días marcados en calendario. El calendario laboral se elaborará entre la dirección de la empresa y los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras durante el mes de diciembre.

Cualquier modificación de este deberá ser previamente aprobada por la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

Las horas pactadas se trabajarán 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 de la persona afectada. Los gastos ocasionados por modificación en las fechas previstas de vacaciones y no comunicadas al trabajador o trabajadora con 30 días de antelación, serán abonados por la empresa, previa justificación de éstos. El periodo de vacaciones será de 30 días naturales.

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

La fiesta patronal será por defecto el día de San Juan. Si algún trabajador desea cambiar dicho día patronal atendiendo a su lugar de residencia, tendrá que solicitar por escrito dicho cambio. Esto se hará antes del 28 de febrero del año en curso.

5º.- Licencias y permisos

El trabajador o la trabajadora, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos, por las siguientes causas:

1- Fallecimiento de madres y padres, madres políticas y padres políticos, abuelas y abuelos, abuelas políticas y abuelos políticos, hijos e hijas, nietos y nietas, hermanos y hermanas: tres días naturales. Fallecimiento del cónyuge: cinco días naturales, pudiendo solicitar otros tres más de permiso no retribuido.

2- Fallecimiento de hermanas políticas y hermanos políticos e hijas políticas e hijos políticos: dos días naturales.

3- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que convivan con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando la enfermedad persistiera, el trabajador o la trabajadora 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.

El permiso contemplado en este apartado 3, podrá disfrutarse mientras dure el hecho causante, justificando por parte de la persona trabajadora el inicio del permiso y la finalización del mismo.

4- Aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que tuvieran hijos o hijas con diversidad funcional: dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos y dichas hijas siempre y cuando implique desplazamiento fuera de la provincia.

5- Nacimiento y cuidado del menor: según legislación vigente.

6- Lactancia: según legislación vigente.

Se podrá solicitar el periodo de lactancia acumulada, cuya duración se establece en 15 días laborables.

7- Matrimonio de padres y madres, padres políticos y madres políticas, hijos e hijas, hermanos y hermanas y hermanos políticos y hermanas políticas: un día natural.

8- Matrimonio del trabajador o trabajadora: diecisiete días naturales. Si el matrimonio se celebra en día no laborable, el permiso comenzará a disfrutarse en el primer día laborable siguiente. 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, ésta deberá informar al comité sobre las causas en las que ampara su negativa.

9- Traslado de domicilio: un día natural.

En los casos de los apartados 1, 2, y 7 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando el trabajador o la trabajadora tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia del centro de trabajo (Álava).

10- Consultas médicas: el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de cualquier servicio público de Salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa, 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 (cónyuges, padres, madres, hijos e hijas).

Los permisos contemplados en el apartado 3 y 5 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador o la trabajadora, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionara 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 del centro de trabajo (Álava).

Los permisos y licencias regulados en este artículo comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable de la persona trabajadora que los disfrute.

6º.- Mutuas

Las altas y bajas por enfermedad común o accidente no laboral serán facultad del médico o de la médica de la Seguridad Social. La cobertura del control sanitario por tales contingencias nunca podrá ser efectuada por personal ajeno al Servicio Público de salud correspondiente. Las mutuas no podrán hacer ningún tipo de seguimiento. En caso de reiteradas quejas por parte del personal, 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 in itinere, enfermedad profesional o enfermedad común y accidente no laboral, la empresa garantizará a su plantilla 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 de la empresa que no haya permanecido ningún día de baja por enfermedad común o accidente no laboral durante cada uno de los 4 trimestres del año cobrará la cantidad trimestral de 150 euros.

En 2024 se analizará el absentismo y en caso de una bajada sustancial de éste (entorno al 5 por ciento) el complemento por no bajas pasaría de ser trimestral de 150 euros a mensual de 50 euros.

9º.- Contrato de relevo

La dirección de la empresa estudiará la aplicación del contrato de relevo a todo el personal 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 su plantilla cada año 4 prendas a elegir entre buzo, chaquetilla, pantalón y jersey, así como los equipos de protección individual adecuados y necesarios para el desarrollo de su trabajo.

La empresa facilitará cada año 2 prendas de ropa térmica a elegir entre pantalón o camiseta, así como 2 camisetas en verano.

12º.- Salarios

GRUPO	2023
Grupo 13	38.981,47 euros
Grupo 14	38.231,47 euros
Grupo 1er año	29.596,99 euros

• La subida para el año 2024 será del IPC excepto para el grupo 14, cuyo salario será 750 euros inferior al grupo 13.

• La subida para el año 2025 será del IPC+0.25 excepto para el grupo 14, cuyo salario será 750 euros inferior al grupo 13.

• La subida para el año 2026 será del IPC+0.50 excepto para el grupo 14, cuyo salario será 750 euros inferior al grupo 13.

• Los IPCs negativos computarán equivalente a cero.

Todo trabajador o toda trabajadora entrará en la empresa en el grupo de paso, al año de permanencia en la empresa (en el mismo mes), pasará al grupo 14, a los 2 años de permanencia en este grupo (en el mismo mes), pasará al grupo 13.

Conceptos incluidos en el salario bruto:

Salario base: 14 mensualidades.

Incentivos: 14 mensualidades.

Tóxico: 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:

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

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

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

Nota: el disfrute se solicitará a la dirección de la empresa con 24 horas de antelación, no podrán coincidir dos personas por relevo y no podrán coincidir con 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).

15º.- Fundación Laboral San Prudencio

La empresa aplicará la concesión de los servicios de la Fundación Laboral San Prudencio en la ciudad de Vitoria-Gasteiz para su personal.

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 computará desde el inicio de su relación laboral y su cuantía por quinquenio y mes, será 26,30 euros.

17º.- Plus de nocturnidad

El personal con derecho a percibir suplemento de nocturnidad (de 22:00 horas a 6:00 horas) percibirá 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 su plantilla 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 o a la delegada de personal o comité de empresa, si lo hubiere quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber al empresario o empresaria 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 BOTA.

19º.- Dietas

Las cantidades quedan como siguen:

- Más de 1 días: 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 incrementará 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 empleado o la empleada recibirá un suplemento de 6 euros.

20º.- Uso de vehículo particular.

Cuando el trabajador o la trabajadora, 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

Las empresas vendrán obligadas a notificar al comité de empresa y, en su caso, personas delegadas de secciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo, en los plazos y condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de aplicación.

Con carácter excepcional la representación legal de las personas 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 5 horas más sobre las que mensualmente tuvieran, reconocidas siempre y cuando acrediten ante la empresa que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

22º.- Asamblea de trabajadores y trabajadoras

La plantilla del sector afectada por el presente convenio dispondrá 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.

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 y las delegadas de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

23º.- Comité de empresa

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los miembros del comité de empresa, se podrán acumular entre los miembros del comité de empresa, delegados y delegadas sindicales 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 de un 10 por ciento de afiliados y afiliadas a una central sindical, y que pertenezcan a las centrales sindicales más representativas, conforme a la definición establecida por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dispondrán para el conjunto, 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 y afiliadas. A estas reuniones deberán asistir todos los trabajadores afiliados y todas las trabajadoras afiliadas de la sección sindical convocante, cuyo delegado o delegada 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 y afiliadas asistentes a dichas reuniones a efectos de su retribución.

25º.- Delegados y delegadas de secciones sindicales

Las secciones sindicales de los sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados o afiliadas equivalente al 10 por ciento de la plantilla en empresas de 25 a 100 trabajadores y trabajadoras y el 8 por ciento de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a que sus delegados y delegadas dispongan de un plazo máximo retribuido de quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

El mismo derecho tendrán las secciones sindicales que dispongan de un mínimo de afiliados y afiliadas del 6 por ciento en empresas de 251 a 500 trabajadores y trabajadoras y del 5 por ciento en empresas de 501 en adelante.

Serán funciones del delegado y delegada sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical:

- La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa afiliados y afiliadas 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 y afiliadas, 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 las trabajadoras en general y a los afiliados y las afiliadas 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 las 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 y las afiliadas 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 o de ninguna de las productoras. El delegado y la delegada 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 o despedida ni sancionado o sancionada 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 o de una trabajadora a la afiliación o no afiliación a una central sindical.

— La constitución o el apoyo por parte del empresario o de la empresaria a una central sindical mediante ayuda financiera de otro tipo.

— Despedir, sancionar, discriminar o causar a un trabajador o a una trabajadora 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.

— La empresa facilitará reuniones a los afiliados y a las afiliadas a una Sección Sindical en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

26º.- Funciones y atribuciones del comité de empresa

El comité de empresa, como representantes del personal de la misma, tendrán la capacidad de negociación con el empresario o empresaria en defensa de los intereses de sus representados y representadas y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

— Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que la empresa tenga 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 la empresa, 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 puestos de confianza.

Los y las representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras en la 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, 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 transferencias.

Sin perjuicio de las funciones específicas de los servicios médicos de empresa y de los comités de seguridad y salud, comité 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 algún miembro de la empresa lo requiera, será obligatoria la presencia de la representación de los trabajadores y las trabajadoras en la firma de los contratos de trabajo, así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación.

Los y las representantes legales de los trabajadores y las 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 en 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 y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras, y viceversa, deberán ir por escrito con firma y sello del que lo suscriba.

28º.- Prevención de riesgos

Los delegados y las delegadas de prevención de riesgos podrán ser designados y designadas de entre todos los trabajadores y todas las 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 y las delegadas de prevención podrán disponer de un crédito horario adicional en la siguiente cuantía:

- Empresas de hasta 75 trabajadores y trabajadoras: 2 horas/mes.
- Empresas de 76 a 150 trabajadores y trabajadoras: 3 horas/mes.
- Empresas de 151 a 250 trabajadores y trabajadoras: 4 horas/mes.
- Empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras: 5 horas/mes.

Asimismo, los delegados y las delegadas 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 interpretativa del convenio, que resolverá al efecto.

29º.- Reconocimientos médicos

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia de su salud, mediante reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos, al menos una vez al año y en horas de trabajo.

En ambos casos el reconocimiento médico será el adecuado al puesto de trabajo de que se trate, de conformidad con lo establecido en los artículos 37 3b) y 3c) del Real Decreto 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

La vigilancia de la salud anual será gratuita para las personas trabajadoras y solo podrá llevarse a cabo cuando las mismas presten su consentimiento. Se exceptúan, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para si misma o para las demás.

Asimismo, la empresa deberá realizar una evaluación gratuita de la salud de aquellas personas trabajadoras que reanuden el trabajo tras una ausencia superior a un mes por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para protegerlas.

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 o asesoras 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.

31º.- Inaplicación

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del siguiente convenio colectivo mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento para lograr otro o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolviera la discrepancia será el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa