

La dirección de la empresa, cuando considere necesario obtener mayor información en el esclarecimiento de los hechos o su autoría o cuando existan riesgos de manipulación o destrucción de pruebas, podrá establecer como medida cautelar la suspensión de empleo de aquellos trabajadores que se considere relacionados con los hechos investigados. Esta medida cautelar, tendrá la duración imprescindible para la aclaración de los hechos, así como la imputación de responsabilidad.

- 1.- En las faltas graves y muy graves la empresa notificará por escrito al trabajador el hecho reputado como tal, dándole un plazo de tres días naturales para alegar a la dirección lo que en su derecho estime.
- 2.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa.
- 3.- De no aceptar el trabajador o en su caso el representante legal, firmar la recepción de la notificación indicada en el apartado 1º de este artículo, o en su caso la correspondiente sanción, se considerará ésta válidamente efectuada si dicha negativa es presenciada por al menos dos testigos.
- 4.- Los plazos de prescripción para las faltas leves, graves y muy graves quedarán interrumpidos con las notificaciones mencionadas en los apartados 1º y, en su caso, 3º de este artículo y volverá a reanudarse dicho plazo, una vez transcurridos los tres días anteriormente indicados.
- 5.- La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

Capítulo IX Disposiciones finales

Artículo 43.- Normas Complementarias

En todo lo no expresamente pactado en este convenio, se estará a lo establecido en la normativa legal vigente, así como en las condiciones pactadas en los contratos individuales.

Artículo 44.- Vinculación a la Totalidad.

Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, consideran el convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que, por la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobara la totalidad del contenido y actual redacción, o fuese derogado posteriormente por cualquier causa, debiendo ser examinado de nuevo su contenido.

Artículo 45.- Cláusula Derogatoria.

El presente convenio colectivo sustituye y deroga en su integridad a todos los convenios colectivos que San Mateo Gestión S.A. tuviese suscritos con anterioridad, así como sus normativas complementarias o subsidiarias.

Artículo 46.- Comisión Paritaria.

Se constituye una comisión paritaria, integrada por dos representantes legales de los empleados y dos representantes de la dirección de la empresa.

Funciones:

Aplicación e interpretación del convenio.

Mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este convenio.

Todas las restantes funciones que a la comisión paritaria le asigna el artículo 85.3 del estatuto de los trabajadores.

Procedimiento:

Las reuniones de la comisión paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros.

Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, las partes firmantes de este convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado.

Las partes se comprometen, a partir del momento de planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la comisión paritaria que se nombra al efecto, y que deberá emitir su resolución en un plazo no superior a veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

Artículo 47.- Clausula de Inaplicación.

Según lo establecido en el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores, se podrá modificar las materias que se detallan a continuación, siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del estatuto.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Si la empresa quiere proceder a la inaplicación de alguna de estas materias, deberá abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores en la empresa que tendrá una duración máxima de 15 días, debiendo acreditar suficientemente en este período de consultas, las causas y los motivos que justifican la inaplicación.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa. En caso de acuerdo en el seno de la empresa, ambas partes notificarán el acuerdo a la autoridad laboral.