

Finalizado el plazo de alegaciones, la Dirección dictará resolución motivada en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles desde el inicio del procedimiento.

La resolución contendrá:

- Hechos acreditados.
- Calificación definitiva (leve, grave o muy grave).
- Sanción correspondiente, conforme al artículo 33.

La notificación se realizará por cualquiera de los medios válidos anteriormente descritos.

5.- Archivo y registro

Todas las sanciones quedarán registradas en el expediente personal de la persona trabajadora durante 12 meses desde su imposición.

Las amonestaciones verbales se documentarán internamente mediante nota en el expediente, sin necesidad de expediente formal.

6.- Derechos de defensa y recurso

La persona trabajadora podrá recurrir la sanción en el plazo de 10 días hábiles ante la Comisión Paritaria del Convenio, sin perjuicio de acudir posteriormente a la jurisdicción social, conforme al artículo 114 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

La interposición del recurso no suspende la ejecución de la sanción, salvo acuerdo de la Comisión Paritaria.

SECCIÓN 6 -REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL Y RELACIONES LABORALES

Artículo 43. Delegados/as de Personal

La representación de las personas trabajadoras en el Real Club Marítimo de Melilla se ejercerá a través de los Delegados/as de Personal, elegidos conforme a lo establecido en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.

Los Delegados/as de Personal tendrán las competencias, garantías y derechos reconocidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo:

El acceso a la información y documentación necesaria para el desempeño de sus funciones.

El crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus tareas de representación, en la cuantía legalmente establecida.

La posibilidad de acumular horas de crédito sindical entre los distintos representantes, previo acuerdo entre ellos y comunicación a la empresa.

El RCMG garantizará el respeto a las funciones representativas, el libre ejercicio de los derechos sindicales y la no discriminación por causa de afiliación o actividad sindical.

Artículo 44. Obligaciones de la empresa

La empresa se compromete a facilitar a los representantes de las personas trabajadoras:

La información y documentación necesaria sobre la evolución económica, situación laboral, contrataciones, despidos y demás materias previstas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

La posibilidad de recibir dicha información por medios electrónicos o en formato físico, garantizando la confidencialidad de los datos y el respeto a la normativa sobre protección de información empresarial y personal.

La entrega, dentro de los plazos legalmente establecidos, de copia básica de los contratos laborales formalizados y sus prórrogas, así como la comunicación de altas y bajas.

La facilitación de los tablones de anuncios físicos o digitales necesarios para la comunicación entre la empresa, la representación del personal y la plantilla.

Artículo 45. Comisión Paritaria del Convenio

Constitución y composición: Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, integrada por igual número de representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.

Funciones: Le corresponde:

Interpretar el contenido del Convenio y resolver dudas sobre su aplicación.