



Administración Autonómica

NÚMERO 2025029037

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA CANTERAS INDUSTRIALES SL (CENTRO LA MALAHA)

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA CANTERAS INDUSTRIALES SL (CENTRO LA MALAHA)

Visto el texto del **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CANTERAS INDUSTRIALES SL (CENTRO DE LA MALAHA) con Código 18000751011987** suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 13 de mayo de 2025 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Granada, a 14 de mayo de 2025

Firmado por:

DELEGADO TERRITORIAL,

JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CANTERAS INDUSTRIALES, SLU

CAPITULO I. AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º.- Ámbito territorial:

El presente Convenio Colectivo de Empresa será de aplicación en el centro de trabajo que “Canteras Industriales, SLU” tiene establecido en el término municipal de La Malahá (Granada), dedicado a la actividad de minería.

Artículo 2º.- Ámbito temporal:

El presente Convenio tendrá vigencia, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. desde su firma (previsiblemente abril de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025).

Al finalizar su duración quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos, si con un mes de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiese denunciado por alguna de las partes contratantes.

En caso de prórroga, el Convenio será incrementado en todos sus efectos económicos en el tanto por ciento de IPC general definitivo para ese año establecido por el Gobierno.

Artículo 3º.- Ámbito personal:

El Convenio será de aplicación en la relación laboral de la empresa “Canteras Industriales, SLU”, con todos sus trabajadores, cualquiera que sea la forma y duración de su contratación perteneciente al centro de trabajo de la Malahá.

CAPITULO II. REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 4º.- Contrato de Trabajo de Duración Determinada del Artículo

En relación con el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el contrato de duración determinada podrá celebrarse según lo establecido en el artículo 15.1 y 15.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la excepción de poder ampliar la duración máxima del contrato hasta un año, cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción motivado por el incremento ocasional o imprevisible de la actividad y las oscilaciones (incluidas las que derivan de las vacaciones anuales).

Podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos con la duración máxima de 90 días en el año natural y no utilizados de manera continuada previstos en el artículo 15. 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de duración determinada según lo establecido en el artículo 15.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

- A) Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo podrá iniciarse 15 días antes de que se produzca la baja de la persona sustituida.
- B) Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando la reducción de jornada sea por causas legalmente establecidas.
- C) Tres meses para cubrir un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su

cobertura definitiva.

Artículo 5º.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo tendrá una duración semanal máxima de 40 horas de trabajo efectivo.

Existirán dos horarios:

1.- **Horario de verano:** del 15 de mayo a 31 de agosto, distribuidas de lunes a viernes según los puestos de trabajo en horario:

- Personal de Planta:
 - a) Primer turno: de 6:30 a 14:00
 - b) Segundo turno: de 14:00 a 21:30
- Personal de Laboratorio: de 7:00 horas a 14:30 horas.
- Personal maquinistas y mantenimiento: de 7:00 horas a 14:30 horas.
- Los Guardas trabajarán cubriendo las horas en las que no haya operarios en la mina.

2.- **Horario de invierno:** del 1 de septiembre al 14 de mayo, distribuidas de lunes a viernes según los puestos de trabajo en horario:

- Personal de Planta:
 - a) Primer turno: de 6:00 a 14:00
 - b) Segundo turno: de 14:00 a 22:00
- Personal de Laboratorio: de 7:00 horas a 14:30 horas.
- Personal maquinistas y mantenimiento: de 8:00 horas a 17:00 horas de lunes a jueves y de 8:00 a 15:00 los viernes.
- Los Guardas trabajarán cubriendo las horas en las que no haya operarios en la mina.

En el horario citado se incluye al personal de planta el tiempo de bocadillo, con un máximo de quince minutos, como jornada efectiva de trabajo.

A solicitud de la Empresa se podrá cambiar el turno de trabajo de los trabajadores en el que sustituya un día laborable por un sábado, con un preaviso de dos días.

Artículo 6º.- Vacaciones:

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará obligatoriamente de 32 días naturales de vacaciones anuales retribuidas por año natural completo de servicio efectivo en la empresa. El período de disfrute de las mismas se determinará por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, concretándose para el siguiente convenio en los siguientes términos:

Se disfrutarán 16 días naturales durante el mes de Agosto de común acuerdo entre empresa y trabajador en función de las necesidades de producción y otros 16 días en el período de las Navidades. En este último caso, cuando durante el período vacacional coincidan más de dos días festivos, que no sea domingo, el citado período vacacional se prolongará un día más, es decir, será de 17 días.

El trabajador que no tenga un año completo de servicio tiene solamente derecho a disfrutar la parte

proporcional correspondiente.

En caso de baja de IT y ésta coincida con el período de vacaciones, un mes antes o después, éstas se disfrutarán íntegramente.

Artículo 7º.- Festivos:

Tendrán el carácter de retribuidos y no laborales ni recuperables los días festivos establecidos con tal carácter por el Calendario Laboral de la Junta de Andalucía, fijándose como festivos locales dos días, o inmediatos anteriores o posteriores en caso de que dichos días fueran no laborables.

Si se diese el supuesto que los festivos regionales o nacionales sean en martes, miércoles o jueves, el Jefe de planta, de acuerdo a las necesidades de producción, reubicar el día al que mas convenga.

Artículo 8º.- Permisos y Licencias:

El trabajador previo aviso con la posible antelación podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los siguientes motivos que a continuación se exponen:

- Paternidad y maternidad según Ley.
- 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- 3 días laborales en caso de nacimiento de hijo/a.
- 5 días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo médico domiciliario del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 2 días laborables por fallecimiento de cónyuge, hijos, hermanos, padres, cuñados, nietos, abuelos y padres políticos. Cuando el trabajador con tal motivo necesite hacer un desplazamiento superior a 200 Km al efecto, el permiso será de 4 días.
- 1 día por matrimonio de hijos, progenitores o hermanos.
- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
- Quien ejerza el derecho a una hora de ausencia del trabajo, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo de común acuerdo con el empresario, en 14 jornadas completas que se incrementarán proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. El permiso debe ser solicitado a la empresa por escrito con un preaviso de 15 días y especificar en caso de optar por la lactancia acumulada y el período de disfrute o reducción de jornada.
- Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a la normativa aplicable en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente.

Artículo 9º.- Excedencias:

Cualquier trabajador con antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un tiempo que será de 4 meses como mínimo y de 5 años como máximo.

Desde la solicitud del trabajador, la empresa dispondrá del plazo de un mes para concederla, entendiéndose concedida de no existir contestación.

Terminado el periodo de excedencia, el trabajador solicitará su reingreso en la empresa, debiendo esta ocuparle en el mismo o similar puesto de trabajo en el máximo de dos meses.

El trabajador tiene que solicitar la reincorporación con anterioridad a que finalice el plazo de la excedencia.

Artículo 10.- Ropa de trabajo:

La empresa entregará a cada trabajador la ropa y los complementos necesarios y adecuados para el desarrollo seguro, cómodo e higiénico del trabajo.

Concretamente, la empresa entregará:

1) Ropa de invierno:

- 1 Abrigo o impermeable.
- 1 par de Botas
- 2 jerséis de alta visibilidad
- 2 pantalones de alta visibilidad

2) Ropa de verano:

- 1 par de zapatos de protección
- 2 pantalones alta visibilidad
- 3 camisetas/polos de alta visibilidad

3) Equipos de protección individual (EPI's):

- Cascos
- Protectores auditivos
- Gafas de protección
- Guantes.

a disposición cuando lo necesitan y en función de la tarea a desempeñar.

Cuando cualquiera de estas prendas se deteriore por causa no imputable al trabajador, la empresa entregará una de repuesto.

Se designará anualmente por orden de antigüedad en la empresa un responsable para que revise la calidad, caducidad, y necesidades de nuevos EPI's, quien lo comunicará al Delegado de Personal. El responsable designado será el encargado del control y entrega de los EPI's a los trabajadores.

Artículo 11º.- Inclemencias del tiempo:

Cuando la temperatura descienda por debajo de 0 grados, la empresa dispondrá lo necesario para que exista en el centro de trabajo un sistema de calefacción que pueda ser utilizado por los trabajadores.

Artículo 12º.- Clasificación profesional:

Los criterios generales tienen carácter orientativo que permiten clasificar una categoría en determinado grupo profesional.

Los grupos profesionales y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente Convenio según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán los siguientes:

GRUPO 1.- Dirección de explotación.-

Director de Explotación.

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con alto grado de exigencia, con autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Puede acceder a esta categoría una única persona que tenga más aptitudes según la Dirección de la Empresa

Encargado - Mantenimiento.

Criterios Generales: Supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de trabajadores. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con alto grado de exigencia.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Puede acceder a esta categoría una única persona que tenga más aptitudes según la Dirección de la Empresa.

GRUPO 2.- Maquinistas.-

Oficial de 1º.- Personas que están técnica y legalmente cualificadas para manejar todas las máquinas de la Compañía, además de una experiencia dilatada en el puesto de trabajo que le permite alcanzar el máximo grado de especialización.

Criterios Generales: Funciones que suponen la supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un grupo de trabajadores. Tienen cierta autonomía y corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o experiencia adquirida en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional, complementada con una formación dilatada en el puesto de trabajo.

Puede acceder a esta categoría las personas que tengan más aptitudes según la Dirección de la Empresa.

Oficial de 2º.- Personas que están técnica y legalmente cualificadas para manejar gran parte de las máquinas la Compañía.

Criterios Generales: Funciones que suponen la supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un grupo de trabajadores. Tienen menos autonomía que los Oficiales de 1ª del grupo Maquinistas.

Formación: Titulación o experiencia adquirida en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional, complementada con una formación dilatada en el puesto de trabajo.

GRUPO 3.- Mantenimiento.-

Oficial de 1º.- Personas con grandes conocimientos y formación en mecánica. Tareas de montaje, mantenimiento y utilización de los útiles mecánicos necesarios para ejercer su labor en la mina.

Criterios Generales: Capacitación de alto nivel que permita resolver todos los requisitos de su especialidad. Tareas de ejecución autónoma, aunque bajo supervisión. Desempeño de las tareas al más alto nivel de especialización, que les permiten llevar a cabo trabajos generales, así como otros de especial empeño y delicadeza.

Formación: Titulación o experiencia adquirida en el desempeño de su profesión, equivalentes a Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Pueden acceder a esta categoría aquellas personas que están técnica y legalmente cualificadas para realizar el mantenimiento de todas las máquinas de la Compañía con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Oficial de 2º.- Personas con conocimientos y formación en mecánica. Tareas de montaje, mantenimiento y utilización de los útiles mecánicos.

Criterios Generales: Funciones que suponen la supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un grupo de trabajadores. Tienen menos autonomía que los Oficiales de 1ª del grupo Mantenimiento.

Formación: Titulación o experiencia adquirida en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional, complementada con una formación dilatada en el puesto de trabajo.

GRUPO 4.- Guardas.-

Guarda.- Persona cuya función sea la de vigilar las instalaciones durante el horario que marque la Dirección de la Empresa, y que no coincidirá con el horario de la jornada de trabajo.

Criterios Generales: Trabajos sencillos y rutinarios, con conocimientos de carácter elemental. Tareas auxiliares de apoyo y de aprendizaje del oficio. Alto grado de dependencia y supervisión. No hay manipulación de máquinas.

Formación: Titulación o experiencia adquirida en el desempeño de su profesión, equivalentes a Graduado Escolar o Educación Secundaria Obligatoria.

GRUPO 5.- Planta.-

Responsable de Planta Operador de Planta.- Persona cuyas funciones suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con alto grado de exigencia, con autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Puede acceder a esta categoría una única persona que tenga más aptitudes según la Dirección de la Empresa

Oficial de 1º Operador de Planta.- Personas especializadas y preparadas para operar en planta piloto y planta de proceso normal. Dominio del funcionamiento y manejo de los equipos, así como esquemas de procesos.

Criterios Generales: Capacitación de alto nivel que permita resolver todos los requisitos de su especialidad. Tareas de ejecución autónoma, aunque bajo supervisión. Desempeño de las tareas al más alto nivel de especialización, que les permiten llevar a cabo trabajos generales, así como otros de especial empeño y delicadeza.

Formación: Titulación o experiencia adquirida en el desempeño de su profesión, equivalentes a Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Pueden acceder a esta categoría aquellas personas que están técnica y legalmente cualificadas para manejar la mayoría de las máquinas de la Compañía con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Oficial de 2º Operador de Planta. – Personas con capacidad para operar en planta piloto y planta de proceso normal. Conocimientos del funcionamiento y manejo de los equipos, así como esquemas de procesos.

Criterios generales: Tareas bajo instrucciones precisas, con capacidad suficiente para desempeñar el oficio. Requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y bajo la supervisión directa.

Formación: Titulación o experiencia adquirida en el desempeño de su profesión, equivalentes a Educación General Básica, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Pueden acceder a esta categoría aquellas personas que están técnica y legalmente cualificadas para manejar alguna máquina de la Compañía.

GRUPO 6.- Laboratorio.-

Ingeniero/ Químico.-

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas de laboratorio técnicas complejas y heterogéneas con alto grado de exigencia, con autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Pueden acceder a esta categoría las personas que tengan más aptitudes según la Dirección de la Empresa

Artículo 12º bis.- Coeficientes reductores:

Los coeficientes reductores que actualmente están reconocidos por el Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales, Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social son los siguientes:

0.15 Trabajadores de exterior que realicen labores de roza y arranque con similares riesgos a los tenidos en cuenta para las categorías de interior que desempeñen labores del mismo tipo.

- Barrenero
- Artillero
- Ayudante barreno.

0.10 Trabajadores de exterior que participen de forma directa en el desarrollo de labores mineras distintas de las de roza y arranque con concurrencia de riesgos pulvígenos.

- Maquinista
- Peón Minero.
- Seleccionador de mineral.
- Operador de planta.

0.05 Resto de trabajadores de exterior que participen de forma directa en el desarrollo de labores mineras.

- Encargado
- Mantenimiento.

CAPITULO III. REGIMEN ECONOMICO

Artículo 13.- Salario base y otros conceptos:

Los conceptos salariales serán los siguientes:

- Salario base.
- Incentivos.
- Confidencialidad.

que para 2025 y en cada categoría laboral será el que figura en la siguiente tabla:

			Salario Base	Incentivos	Confidencialidad
					12,50%
GRUPO 1	Encargado		2.500,00	450,00	312,50
GRUPO 2	Maquinistas	Of. 1ª	1.400,00	300,00	
		Of. 2ª	1.300,00	200,00	
GRUPO 3	Mantenimiento	Of. 1ª	1.400,00	300,00	
		Of. 2ª	1.300,00	200,00	
GRUPO 4	Guardas		1.200,00	300,00	
GRUPO 5	Planta	Responsable	1.700,00	300,00	212,50
		Of. 1ª	1.600,00	300,00	
		Of. 2ª	1.400,00	200,00	
GRUPO 6	Laboratorio	Ing./Químico	1.200,00	285,00	150,00

Además de estos conceptos figurará el de “antigüedad” tal y como se define en el artículo 14 siguiente del presente convenio y el de “a cuenta convenio absorbible”.

El concepto confidencialidad se aplica a tres categorías, Dirección y encargado, Responsable de planta e Ingenieros/Químicos.

Artículo 14.- Antigüedad:

En concepto de complemento de antigüedad los trabajadores percibirán aumentos periódicos de sus salarios base consistente en un 6,5% cada 5 años.

Los quinquenios se devengarán a partir de la fecha en que se cumplan.

Artículo 15.- Pagas Extraordinarias:

Se establecen dos pagas extraordinarias denominadas Paga de Julio y Paga de Diciembre, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario base más antigüedad más incentivos. Dichas pagas serán abonadas por la empresa antes de los días 15 de Julio y 22 de Diciembre de cada año.

Su periodo de devengo será respectivamente desde el 1 de Enero del año en curso al 30 de Junio, la de Julio, y del 1 de Julio al 31 de Diciembre, la de Diciembre.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del semestre percibirá la parte proporcional al periodo trabajado.

En caso de ILT, se pagará al 100% en todos los casos.

Artículo 16.- Revisión Salarial:

Los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2026, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2025 según el índice de precios al consumo (IPC) general, establecida por el INE al 31 de diciembre 2025.

En caso de prórroga, el Convenio será incrementado en todos sus efectos económicos en el tanto por ciento de IPC general definitivo para ese año establecido por el Gobierno.

Artículo 17.- Complemento en caso de enfermedad o accidente:

En caso de baja por accidente no laboral o enfermedad común, la empresa abonará al trabajador en dicha situación el 90% de la base reguladora que figure en la nómina.

En caso de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa completará al trabajador en dicha situación la prestación de ILT hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones que viniera percibiendo.

CAPITULO IV. DERECHOS SINDICALES**Artículo 18.- Delegados de personal:**

Los representantes sindicales de los trabajadores tendrán todas las funciones y garantías establecidas en las normas de aplicación y especialmente, disfrutarán de un crédito mensual de 20 horas retribuidas para el desempeño de su representación. Dichas horas serán acumulables en uno o más de los representantes.

Artículo 19.- Asamblea:

Los delegados de personal de mutuo acuerdo podrán convocar asambleas de trabajadores en el centro de trabajo y durante el tiempo de trabajo. El tiempo de duración de las asambleas convocadas al amparo de este artículo será retribuido por el empresario como tiempo efectivo de trabajo en todo aquello que no exceda de 15 horas en cómputo anual.

CAPITULO V. SALUD LABORAL

Artículo 20.- Vigilante de seguridad:

El encargado asumirá las competencias de vigilante de seguridad atribuida a estos en la Ley.

Entre dichas competencias tendrá la de ordenar unilateralmente la paralización del trabajo en caso de alto riesgo para las vidas, integridad física y salud de los trabajadores.

Artículo 21.- Revisión médica anual:

Se considerará como tiempo efectivamente trabajado el empleado en las revisiones médicas anuales que los trabajadores pasen anualmente en el Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo, conforme al calendario establecido en la Comisión Mixta entre los Delegados de Personal y el Empresario, conforme a las disponibilidades del citado Centro.

CAPITULO VI. DISPOSICIONES FINALES**Artículo 22.- Garantía de las condiciones más beneficiosas:**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio que viniera disfrutando cualquiera de los trabajadores afectados.

Artículo 23.- Procedimiento sancionador:

La facultad de imponer sanciones corresponde al que ostente la representación legal de la empresa. De conformidad con la legislación vigente, la aplicación de medidas sancionadoras por parte de la empresa deberá ajustarse a las siguientes formalidades:

- La imposición de sanciones por faltas leves se notificará por escrito a la persona afectada.
- La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves deberá comunicarse a la persona afectada por escrito haciendo constar la fecha y los hechos sancionables, tipificación de la falta y de la sanción prevista.

Dentro de los dos días hábiles siguientes a la anterior notificación, se dará audiencia previa a la persona afectada, así como a la representación legal de los trabajadores. Dentro de este mismo plazo, la persona sancionada podrá aportar las alegaciones oportunas y la empresa comunicará a la persona afectada su decisión de ratificar la sanción prevista, o modificar la decisión imponiendo una sanción inferior o la anulación del expediente.

Artículo 24.- Comisión Mixta Paritaria:

Se creará una Comisión Mixta Paritaria entre la representación de los trabajadores y de la empresa, que tendrá las siguientes funciones:

1. La interpretación y vigilancia, así como el cumplimiento del presente Convenio, sin perjuicio de la que corresponde a la autoridad laboral o judicial.
2. Velar por el cumplimiento tanto del presente convenio como de la legislación aplicable a esta empresa. La empresa viene obligada a facilitar la labor así como los representantes de los trabajadores.
3. Intervenir como instancia de conciliación previa, en aquellos asuntos que se le sometan. Será preceptivo para la empresa y trabajadores afectados por este convenio, ante cualquier problema que surja por la interpretación y cumplimiento del mismo, dirigirse a esta comisión mixta. El procedimiento se establecerá mediante solicitud o petición de cualquiera de las partes.
4. Composición: La comisión mixta estará compuesta por dos miembros de cada parte, en caso de que solamente pudieran asistir uno por cada parte, estos ostentarán la representación de cada uno de las representaciones.

5. La dirección de esta comisión será la del centro de trabajo Montevive, en el término municipal de la Malahá.
6. Los miembros de dicha comisión deberán haber sido miembros de la comisión negociadora del convenio.
7. En caso de discrepancia en el Seno de la Comisión Mista paritaria se acudirá a los sistemas extrajudiciales o judiciales.