

Artículo 42.- Comisión Mixta.- La Comisión Paritaria cuya competencia y actuación se regula con las disposiciones legales en vigor y para los casos previstos en el Convenio, estará integrada por los siguientes componentes:

Parte social:

Dos representantes : uno, el Delegado de Personal y otro, elegido al efecto, por los propios trabajadores entre ellos, por mayoría simple, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo.

Parte empresarial:

Dos representantes con poderes suficientes

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento de este Convenio se suscite, será sometida como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente, a la consideración de esta Comisión Mixta.

El interesado solicitará por escrito dirigido a la Comisión Mixta la actuación de la misma. Esta deberá pronunciarse respecto a esa consulta en el plazo máximo de un mes. Los acuerdos que se adopten deberán ser aprobados por mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en el plazo máximo de diez días, una vez celebrada la reunión.

En caso de no alcanzarse acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta, se enviará el acta de la reunión a los interesados en el plazo máximo de diez días, en la que se recogerá la postura de cada parte, con el fin de que quede expedita la vía a los órganos de la jurisdicción social o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Igualmente, quedará expedita esta vía para el caso de que la Comisión Mixta no se pronuncie sobre la consulta planteada en el plazo de un mes desde la presentación del escrito correspondiente.

Artículo 43.- Régimen disciplinario. En el supuesto de que se pretendiera la rescisión de la relación laboral por despido declarado improcedente o nulo, la opción para decidir sobre la percepción de indemnización o la readmisión en el puesto de trabajo corresponderá al trabajador.

43.1 Procedimiento.- La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a la Empresa corresponde exclusivamente a la Dirección de la misma.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por Relación Laboral Especial con la Sociedad de Estiba, corresponde exclusivamente a ésta, si bien cuando esta Empresa considere que un trabajador portuario de la plantilla de la Sociedad de Estiba puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito a la Sociedad de Estiba para que ésta adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que la Sociedad de Estiba pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías.

Las sanciones que se impongan a los trabajadores se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, debiéndose indicar los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción.

Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción laboral, en los términos de la Ley de Procedimiento Laboral.