

trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Dada la naturaleza del tema, si existiera un proceso de investigación y sancionador, sólo deben estar implicadas las personas realmente necesarias, de cara a la especialmente a la protección de la víctima.

Las trabajadoras y trabajadores afectados por esta situación, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo o de turno en la empresa siempre que lo soliciten.

#### CAPÍTULO IX REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES

##### ARTÍCULO 61

Las empresas facilitarán el lícito ejercicio de las actividades sindicales en sus Centros de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.

#### DE LOS COMITÉS DE CENTRO Y DELEGADOS DE PERSONAL

##### ARTÍCULO 62 - COMPETENCIAS Y FUNCIONES.

Las competencias y funciones de los Comités de Centro o Delegados de Personal, así como las de sus componentes, son las reconocidas en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, en el Título II y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales o administrativas vigentes de general aplicación.

##### ARTÍCULO 63 - PERMISOS RETRIBUIDOS.

1. Los Representantes de los trabajadores dispondrán del siguiente crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones propias de representación.:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas mes
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas
- De 500 trabajadores en adelante 40 horas.

##### ARTÍCULO 64

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Asimismo, no podrá condicionar el empleo de un trabajador por el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

A requerimiento de cualquier Sindicato o Confederación sindical, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito del interesado.

#### ARTÍCULO 65 - GARANTÍAS.

1. Los miembros de los órganos de representación unitaria previstos en el Artículo 52 de este Convenio Colectivo no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguientes a su cese, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

2. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo cual se nombrará Instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo al que pertenece.

3. En el caso de traslado forzoso de puesto de trabajo, si el representante reclamara al Juzgado de lo Social, el mismo quedará en suspenso hasta que, en su caso, se ratifique por sentencia firme y definitiva.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

CLAUSULA DE NO APLICACIÓN. Se podrá establecer de forma excepcional la no aplicación del incremento pactado o establecer una cuantía inferior, así como la recuperación de las cuantías dejadas de pagar por parte de alguna empresa de las afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio, con la forma y condiciones que se estipulan en los siguientes apartados:

1- La petición de no aplicación del régimen salarial, se realizará a la Comisión Paritaria del presente Convenio en el plazo inmediato de un mes desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial, dando conocimiento simultáneo a los representantes de los trabajadores.

2- La Comisión Paritaria podrá hacer una propuesta distinta a la petición realizada. Este acuerdo se tomará por mayoría en la Comisión Paritaria, se podrá, por acuerdo de todas las partes trasladar la petición a la Comisión Paritaria Estatal o por el contrario se entenderá que la propuesta queda rechazada. En este caso será de aplicación íntegramente el régimen salarial pactado.

3- Si durante la vigencia del presente Convenio, la empresa supera la situación económica, demostrándose objetiva y fehacientemente la objeción de beneficios ó superávit, la Comisión Paritaria hará una propuesta de abono de las cantidades dejadas de percibir desde ese mismo momento.

4- Condiciones previas para considerar la solitud:

- La solicitud deberá ir acompañada de un informe que detalle el número de trabajadores afectados, las causas de separación y la duración