

LUGAR DESTINO DE LAS AGUAS:

TÉRMINO	PROVINCIA	POLÍGONO	PARCELA
Atienza	Guadalajara	10	122

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 109 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de abril (BOE de 30 de abril), a fin de que en el plazo de treinta (30) días, contados a partir de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, puedan presentar reclamaciones quienes se consideren afectados por esta petición, bien en el Ayuntamiento de Atienza, o bien en la Comisaría de Aguas de la Confederación Hidrográfica del Tago, sita en Madrid, Avda. de Portugal, n.º 81, 1.ª planta, CP 28011, donde se halla de manifiesto el expediente de referencia 51477/08 (Ref. Alberca 1600/2008).

En Madrid a 4 de diciembre de 2012.– La Jefe de Sección, M.ª Montaña Cepa Eugenio.

350

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Empleo y Economía

SERVICIOS PERIFÉRICOS

Fecha: 22 de enero de 2013.

Referencia: Convenio Colectivo.

Expediente: GU-0032/12 (19/01/0001/2012).

Código convenio: 19100042012013.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "RED SOFTWARE SOLUTIONS", para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2014.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa RED SOFTWARE SOLUTIONS, S.L, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2014, que tuvo entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, el 21 de noviembre de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29/03/95), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 143, de 12/06/10) y en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura

orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM n.º 153, de 06/08/12), y demás normas de general y pertinente aplicación.

ACUERDA:

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía.

La Coordinadora Provincial, M.ª del Mar García de los Ojos.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RED SOFTWARE SOLUTIONS, S.L.

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Dirección de RED SOFTWARE SOLUTIONS, S.L y por la representación de los trabajadores, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito funcional

El presente convenio colectivo establece las normas que regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores de RED SOFTWARE SOLUTIONS, SL.

En virtud del principio de unidad de empresa, este convenio colectivo será de aplicación a la totalidad de los servicios de la empresa.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros de Trabajo de la empresa en la provincia de Guadalajara.

Artículo 3.- Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros o de alta dirección.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOP tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento.

Artículo 5.- Naturaleza de las condiciones pactadas

Si la autoridad competente en esta materia no aprobara íntegramente el presente convenio, o un

órgano judicial declarase que algún aspecto del convenio no se ajustase a derecho, perderá vigencia en sus propios términos, debiendo la Comisión Negociadora Renegociar dichos aspectos.

Artículo 6.- Compensación y absorción

Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por las empresas, de cualquier tipo o naturaleza.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- Principios generales

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 8.- Principios generales

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente convenio colectivo determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar, que se formalizará por escrito en todos los casos en que legalmente se establezca.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección, los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Recibir de la empresa copia básica de los nuevos contratos y ser informado de las renovaciones de los contratos existentes.
- b) Ser informados de las subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.
- c) Ser informados en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta).

Artículo 9.- Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito.

El periodo de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

- Técnicos titulados, seis meses.
- Resto de trabajadores (excepto no cualificados), tres meses.
- No cualificados, un mes.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá derecho y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa a efectos extintivos.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Artículo 10.- Modalidades de contratación

Es deseo de las partes firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en la empresa.

Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. El ingreso de los trabajadores en la empresa se ajustará a las modalidades de contratación vigente en cada momento. Entre otras, merecen ser destacadas:

a) CONTRATACIÓN FIJA O INDEFINIDA.

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en la empresa y se corresponden con la actividad normal y estable de la empresa.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes, y por facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

Se evitará el encadenamiento ilícito de contrataciones eventuales, tanto con el mismo trabajador como con el mismo puesto de trabajo.

b) EN PRÁCTICAS.

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En consecuencia podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente relacionados como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, pudiendo prorrogarse, por periodos de seis meses, todos aquellos contratos que no hayan alcanzado el plazo máximo de duración.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en tabla salarial anexa, correspondiente al 60% durante el primer año y al 80% durante el segundo, de los salarios correspondientes a la categoría para cuya práctica ha sido contratado. La situación de Incapacidad

Temporal interrumpirá el tiempo de duración pactado, salvo pacto expreso en contrario o pérdida de las bonificaciones por parte del empresario contratante.

c) OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo y en el que se harán constar las siguientes circunstancias:

- El carácter de la contratación.
- La fecha de inicio del contrato.
- La identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

Para los trabajadores contratados para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o periodo de tiempo para los que fueron expresamente contratados. No podrá ser invocada la terminación del contrato hasta la finalización de la obra, salvo en aquellos supuestos en que la terminación de la obra sea gradual o disminuya el volumen de actividad.

Se considera válida la contratación bajo esta modalidad que vincule la duración del contrato a los servicios prestados a uno o varios clientes.

d) CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Tendrá por objeto el atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima será de 12 meses en un periodo de 18. Cuando se concierte por una duración inferior a doce meses, las partes podrán prorrogar el contrato por una sola vez, sin que la duración del contrato supere el plazo máximo establecido.

e) FIJOS DISCONTINUOS.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

f) A TIEMPO PARCIAL.

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.- Ceses

a) FINIQUITOS.

Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del ET, el trabajador podrá solicitar la presencia de un representante de los trabajadores a la hora de firmar el finiquito.

b) BAJAS VOLUNTARIAS.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa con 15 días de preaviso si la relación laboral hubiese sido superior a un año. Si la duración hubiera sido igual o inferior a un año, el plazo de preaviso será de 8 días. Estos plazos podrán ser superiores previo pacto entre empresa y trabajador para aquellas categorías que componen el grupo de

mandos y titulados universitarios sin que, en ningún caso, pueda exceder de tres meses.

El trabajador tendrá derecho a conocer por escrito su liquidación en la fecha en que cause baja, si bien el cobro de la misma se producirá como máximo dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja. En el caso de que no preavise con el plazo establecido perderá los salarios equivalentes a los días en que no haya dado el preaviso establecido.

c) POR FINALIZACIÓN DEL TIEMPO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO.

Si el motivo del cese tuviese por causa la no renovación del contrato por parte del empresario, éste lo comunicará al trabajador con una antelación de 15 días si el contrato ha tenido una duración superior a un año, o de 8 días si la duración hubiera sido igual o inferior a un año. En el caso de que no preavise con el plazo establecido, el empresario abonará los salarios equivalentes a los días en que no haya dado el preaviso establecido. Estos plazos no serán de aplicación cuando en el caso de contrato por obra vinculado a la prestación de servicios de uno o varios clientes, la empresa tenga conocimiento fehacientemente del cese de los mismos con una antelación inferior.

d) INDEMNIZACIÓN FIN DE CONTRATO.

Los trabajadores relacionados con la empresa mediante contrato temporal, incluidos los de formación, obra o servicio, y que a su finalización no fueran contratados indefinidamente, percibirán la indemnización establecida legalmente.

e) INDEMNIZACIONES POR DESPIDO.

Las indemnizaciones por despidos se regirán por la normativa vigente respetando en todo caso las antigüedades reconocidas previas a la firma del presente convenio.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN, MOVILIDAD

Artículo 12.- Clasificación profesional

Se establecen los grupos profesionales que figuran en la tabla del anexo I.

Artículo 13.- Formación Profesional

La Formación Profesional es un factor fundamental en relación con la inversión, la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores. Las partes firmantes se comprometen a potenciar la formación y cualificación de los trabajadores en el ámbito de este convenio, para lo cual se tendrá en cuenta el desarrollo normativo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto.

Los trabajadores que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a la obtención de permisos para la asistencia a exámenes.

Artículo 14.- Adaptación al puesto de trabajo

Si un trabajador quedara disminuido por accidente de trabajo, enfermedad profesional, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo

puesto con arreglo a sus condiciones físicas y aptitudes profesionales, siempre que las circunstancias productivas y las habilidades y conocimientos del trabajador lo permitan.

Artículo 15.- Promoción profesional

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la Dirección de la Empresa, informando a la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

Artículo 16.- Movilidad funcional

La movilidad funcional será de aplicación observando lo previsto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.- Movilidad geográfica

Con el fin de contribuir a mejorar su situación a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos.

Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de estos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquella, abonarle los gastos que tal transporte origine.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá este derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 18.- Jornada

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Se establece la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 20% de la jornada de trabajo. La jornada de fin de semana y festivos no se compensarán con las horas de distribución irregular correspondientes a los días de diarios.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 19.- Vacaciones

Se establecen 22 días laborables de vacaciones anuales con carácter general para todos los trabajadores afectados por este convenio, siendo conocidas con 2 meses de antelación al período de disfrute de las mismas.

El período de disfrute de vacaciones que haya sido aprobado será modificado en el supuesto de que, antes del período previsto para disfrute de las mismas, el trabajador se encuentre en situación de baja por incapacidad transitoria como consecuencia de accidente laboral o enfermedad grave que conlleve hospitalización y mientras dure la misma.

Artículo 20.- Trabajo en festivos

La empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán en los respectivos calendarios laborales de cada Centro de Trabajo los días festivos locales o autonómicos que se deberán disfrutar. Por acuerdo con los trabajadores se podrá establecer el acogimiento al calendario laboral de otra ciudad distinta a la de la prestación del trabajo, preferiblemente de la ciudad de Madrid.

Artículo 21.- Permisos licencias y excedencias **1.- PERMISOS RETRIBUIDOS.**

El trabajador o trabajadora tendrá derecho, previo aviso y con justificación, a licencias con sueldo en los casos y cuantías siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Dos días laborales en casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave diagnosticada por facultativo o certificada por Institución Sanitaria, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamientos al efecto, contados desde el lugar del centro de trabajo, superiores a 150 kilómetros por cada trayecto de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días laborables.

b) Tres días laborales por nacimiento de hijos.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamientos al efecto, contados desde el lugar del centro de trabajo, superiores a 150 kilómetros por cada trayecto de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días laborables.

c) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumuladas al período de vacaciones previo acuerdo con la empresa.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica debidamente documentada por el médico mediante justificante en que se acredite la hora de asistencia, cuando dicha asistencia coincida con el horario de trabajo.

f) Un día por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora.

g) Los trabajadores afectados por este convenio podrán tener acceso a los permisos individuales de formación durante un tiempo máximo de doscientas horas anuales, siempre que la asistencia a los mismos no distorsione el funcionamiento o necesidades de organización de la empresa, y siempre que exista acuerdo con la empresa.

h) La mujer trabajadora podrá hacer uso del permiso de lactancia en dos opciones:

a') Hacer uso de dicho permiso en los términos establecidos en la legislación general o

b) Acumular dicho permiso, en un único periodo de 15 días laborables a disfrutar por la mujer trabajadora, inmediatamente después de finalizar el periodo de ausencia por maternidad. Esta opción podrá ser disfrutada indistintamente por el trabajador o la trabajadora, previo aporte del certificado administrativo que establezca que el padre o madre no hacen uso de dicho permiso.

i) Reducción de jornada por guarda legal de menores de ocho años, disminuidos físicos o psíquicos o sensoriales, y para el cuidado directo de un familiar necesitado de cuidados especiales: Será de aplicación lo establecido en el apartado 5 del artículo 37 del estatuto del trabajador.

j) Dos días retribuidos al año para asuntos propios solicitándolo con al menos noventa y seis horas de antelación, salvo acuerdo con la empresa, y que será obligatorio de conceder salvo que coincidan en la petición del mismo día y en el mismo turno de trabajo más del 10% del personal perteneciente a una misma categoría de cada departamento o sección. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo causas de fuerza mayor acreditada.

Los trabajadores podrán disfrutar de los días para asuntos propios por jornadas completas o por fracciones de cuatro horas, para cuidado o acompañamiento de ascendiente o descendientes a consulta médica, debiendo respetarse, en todo caso, el sistema de solicitud y concesión previsto en el párrafo anterior. En el caso de acompañamiento a consulta médica, sí se requerirá el correspondiente justificante.

2.- EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al traba-

jo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 22.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Se optará entre abonar las horas extraordinarias, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En caso de abono, su importe nunca podrá ser inferior a 8,5 euros/hora en día de diario, 11 euros/hora en sábado y 12 euros/hora en nocturno.

Se entenderán como obligatorias aquellas horas que se deban a periodos punta de trabajo o necesi-

dades de producción inesperadas, sin que en ningún caso puedan exceder del máximo legal.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Se respetarán todas las horas que pudieran quedar pendientes de disfrutar o abonar a la firma del presente convenio.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

CAPÍTULO VI RETRIBUCIONES

Artículo 23.- Definición

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 24.- Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base y los complementos.

Complementos salariales:

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y plus de transporte.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

- A. Personales.
- B. Por calidad o cantidad de trabajo.
- C. Plus de nocturnidad.
- D. Plus puesto de trabajo.
- E. Otros.

Complementos extrasalariales:

- A. Plus de transporte.

Artículo 25.- Salario de convenio

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en las tablas salariales anexas a este convenio. Durante los años 2013 y 2014 serán de aplicación las tablas del anexo I.

Artículo 26.- Plus transporte

Se establece un plus de transporte no cotizable a la Seguridad Social en la cuantía regulada por la legislación y cuyo importe es la que figura en las tablas salariales anexas.

Artículo 27.- Complementos de puesto de trabajo

Plus de nocturnidad:

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde individualmente la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad de 1 euro por cada hora efectivamente trabajada dentro de dicho período.

Dietas:

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán, como mínimo, en concepto de dieta completa durante la vigencia del presente convenio, la cantidad de 32 euros diarios.

En caso de manutención parcial, el trabajador percibirá la cantidad de 4 euros por el desayuno, 11 por la comida y 10 por la cena.

Artículo 28.- Complementos de vencimiento superior al mes

Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, tendrán derecho a tres pagas extraordinarias de treinta días cada una, a razón de salario base, haciéndose efectivas de la siguiente forma:

- Paga de beneficios: 15 de marzo.
- Paga extraordinaria de julio: 15 de julio.
- Paga extra de Navidad: 22 de diciembre.

El periodo de dichas pagas será proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la empresa, percibiéndose en su totalidad por un año de servicio en la mis-

ma. Cualquiera de las pagas podrá ser prorrateada entre las 12 mensualidades.

Artículo 29.- Incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral la empresa abonará el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social o mutua patronal, el trabajador perciba:

En la primera baja anual, hasta el 100% del salario mensual, deduciendo las retribuciones variables, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 30 días. Las pagas extras, llegada la fecha de cobro, se abonarán sin descontar cantidad alguna por dicha baja.

En la segunda baja hasta el 80% de la base de cotización del mes anterior, deduciendo de la misma las retribuciones variables si éstas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base. La falta de complemento hasta el 100% en mensualidades y extras, se acumulará en la nómina de cada mes.

En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional el complemento a la prestación de IT alcanzará hasta el 100% del salario desde el primer día de la baja, sin que se descuente cantidad alguna en las pagas extras.

Artículo 30.- Otras percepciones

a) SEGURO DE ACCIDENTES.

Los trabajadores o sus derechohabientes, tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado equivalente a 19.714,72 € en el supuesto de muerte por accidente de trabajo, y a 29.567,94 € en el supuesto de que se le declare afecto de una invalidez absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo.

b) FALLECIMIENTO.

Si un trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado del cadáver hasta el lugar de su residencia habitual.

Artículo 31.- Formas de pago

El pago de haberes será abonado en el domicilio de la empresa el último día hábil del mes o en su defecto en los cinco primeros días del mes siguiente, bien en metálico, talón bancario o transferencia bancaria.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32.-

Se estará a lo dispuesto en el acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera o norma que lo sustituya, y demás leyes vigentes.

CAPÍTULO VIII

SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 33.- Principios generales

La Ley 31/1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las Empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE SALUD LABORAL

Se estará a lo establecido en el capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

ROPA DE TRABAJO:

Todo el personal de almacén afectado por este convenio cuya permanencia en la empresa sea superior a un mes será provisto de los equipos en las fechas adecuadas.

2 de verano con las prendas adecuadas.

2 de invierno con las prendas adecuadas.

Todas las prendas del uniforme se renovarán a medida en que se vayan deteriorando.

VIGILANCIA DE LA SALUD

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos. El tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo. Los reconocimientos médicos sólo se realizarán una vez que la persona se haya incorporado a su puesto de trabajo y sólo se realizarán al objeto de seguir la evolución de la salud del trabajador como consecuencia de la realización de su trabajo, tanto para detectar los daños sufridos como para tomar las medidas preventivas oportunas, así como detectar posibles riesgos desconocidos en un principio. La empresa está obligada a realizar los reconocimientos pero para los trabajadores/as serán voluntarios salvo para el personal de almacén u otros puestos con especial riesgo, para los cuales será también obligatorio.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En lo no previsto en los apartados anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

CAPÍTULO IX

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 34.- De los representantes de los trabajadores

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 35.- Comités de Empresa o Delegados de Personal

1.- COMPETENCIAS

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa o Delegados de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa y previa petición:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional.
- d) En función de la materia de que se trate:
 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.
 2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial un supuesto de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

G) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2.- GARANTÍAS

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser discriminado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado el Comité de

Empresa, o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción, por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

Las empresas permitirán la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los puestos de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 36.- Cuota sindical

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 37.- De la mujer trabajadora

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas

en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

Artículo 38.- De los discapacitados

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes para tales contrataciones.

CAPÍTULO X

VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

Artículo 39.- Comisión paritaria

A) DEFINICIÓN:

A tenor de lo previsto en el artículo 85.2 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

B) COMPOSICIÓN:

La Comisión Paritaria estará integrada por las partes negociadoras del presente convenio.

C) FUNCIONES

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del Convenio.

b) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Emitir informe o dictamen no vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.

f) Cualesquiera otras que expresamente le vengán atribuidas por articulado del presente convenio colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

D) SEDE LA COMISIÓN

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la calle El Rayo, parcela 2.4.1, de Cabanillas del Campo.

E) PROCEDIMIENTO

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a la otra parte, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.

La reunión tendrá lugar en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden del día.

Transcurrido el plazo previsto, las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC de Castilla-La Mancha.

Artículo 40.- Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al sistema de mediación previsto en el "Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha" y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

Anexo 1

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	RETRIB. CONVENIO	RETRIB. ANUAL
MANDOS	DIRECTOR Y TIT. UNIV. SUPERIOR	807,40	326,93	130,05	1.264,38	17.594,79
MANDOS	JEFE DE SERVICIO Y TIT. UNIV. GRADO MEDIO	807,40	326,93	130,05	1.264,38	17.594,79
MANDOS	ENCARGADO ALMACÉN	807,40	326,93	130,05	1.264,38	17.594,79
MANDOS	JEFE DE SECCIÓN	807,40	262,40	130,05	1.199,84	16.820,33
MANDOS	CAPATAZ	807,40	201,31	130,05	1.138,76	16.087,33
MANDOS	JEFE ADMINISTRACIÓN	807,40	201,31	130,05	1.138,76	16.087,33
MANDOS	JEFE ALMACÉN	807,40	170,70	130,05	1.108,15	15.720,02
MANDOS	RESPONSABLE DE TRÁFICO	807,40	170,70	130,05	1.108,15	15.720,02
TÉCNICOS	TÉCNICO INFORMÁTICO	807,40	167,35	130,05	1.104,80	15.679,74
TÉCNICOS	OFICIAL 1.ª Y 2.ª DE OFICIO	807,40	167,35	130,05	1.104,80	15.679,74
TÉCNICOS	OFICIAL 3.ª OFICIO	807,40	131,04	130,05	1.068,49	15.244,07
ADMINISTRATIVOS	AUXILIAR	807,40	132,43	130,05	1.069,88	15.260,70
ADMINISTRATIVOS	RECEPCIONISTA	807,40	132,43	130,05	1.069,88	15.260,70
ADMINISTRATIVOS	GRABADOR	807,40	132,43	130,05	1.069,88	15.260,70
OPERACIONES	CONDUCTOR	807,40	173,17	130,05	1.110,62	15.749,61
OPERACIONES	CARRETERO	807,40	131,04	130,05	1.068,49	15.244,07
OPERACIONES	MOZO	807,40	131,04	130,05	1.068,49	15.244,07
OPERACIONES	MANIPULADOR	807,40	131,04	130,05	1.068,49	15.244,07
OPERACIONES	REPARTIDOR MERCANCÍAS	807,40	131,04	130,05	1.068,49	15.244,07
SUBALTERNOS	VIGILANTE	807,40	134,40	130,05	1.071,85	15.284,35
SUBALTERNOS	AYUDANTE	807,40	142,25	130,05	1.079,69	15.378,53
SUBALTERNOS	LIMPIADOR	807,40	131,04	130,05	1.068,49	15.244,07
SUBALTERNOS	ENGRASADOR, LAVADOR	807,40	147,37	130,05	1.084,82	15.439,98
PLUS SUPERVISOR						1.335,96