sadas en el respecto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios.

Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 42.- DE LA ACCIÓN SINDICAL.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante Convenio colectivo, las Secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 43.- DE LOS CARGOS SINDICALES.

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la función pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 44.- DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo, corresponden a cada uno de estos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada Sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del

Comité de empresa, estando obligados los Delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 45.- 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:

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 estatus 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 conse-

cuencias, 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 establecidas 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 este 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 solo 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 despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño 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. Los términos de la acumulación deberán ser comunicados por los sindicatos provinciales a las empresas.

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.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que, sobre el mismo, se produzca con motivo de la designación de Delegado de personal o miembro del Comité como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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 46.- 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 47.- PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se produjeran actos que dieran en calificarse de antisindicales, estas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a

través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 48.- 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 maternidad no solo 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.

Sera de aplicación en esta materia, todo lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 49.- DE LOS DISCAPACITADOS.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con discapacidades compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes para tales contrataciones.

CAPÍTULO X VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

Artículo 50.- COMISIÓN PARITARIA.

A) DEFINICIÓN:

A tenor de lo previsto en el artículo 85.3 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 4 representantes de centrales sindicales firmantes del presente Convenio colectivo y 4 representantes de las organizaciones empresariales signatarias del mismo, quienes designarán entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

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 vengan 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 DE LA COMISIÓN.

El domicilio de la Comisión paritaria se fija indistintamente en la sede de CEOE-CEPYME Guadalajara o, en la sede de U.N.O. en Madrid, o en la sede de CC.OO. en Guadalajara, y en la sede de U.G.T. en Guadalajara.

E) PROCEDIMIENTO.

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

Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes 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 consten 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 III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha.

Artículo 51.- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Ambas partes acuerdan someterse, de forma total y sin acondicionamiento alguno, al sistema de Me-

diación previsto en el III Acuerdo Solución Autónoma 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.

OTRAS DISPOSICIONES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las partes signatarias del presente Convenio colectivo acuerdan su sometimiento y subordinación a cuantas disposiciones pudieran producirse como consecuencia de acuerdos sectoriales de ámbito superior al presente, atendiendo a los siguientes criterios:

A. Principio de jerarquía.- La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en el de ámbito superior, respetándose las condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

B. Principio de complementariedad.- Se reconoce el principio de complementariedad del presente convenio respecto a los convenios de ámbito superior. La adecuación de las disposiciones del presente convenio a las establecidas en ámbitos superiores se llevarán a cabo por los trámites previstos en el Capítulo X del presente convenio.

C. En todo lo no recogido en el presente convenio, 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 legislación vigente.

D. Las referencias hechas al género masculino, se utilizan según nuestra lengua española, como género integrador de carácter neutro, y, que de manera consuetudinaria, incluyen también la aceptación femenina.

TABLAS SALARIALES AÑO 2013 (desde 1/11/2013)

NIVELES	SALARIO BASE	PLUS/ CONV.	PLUS/ TRANS.	RETR. CONVENIO	RETRIB. ANUAL
JEFE DE SERVICIO	903,39	365,80	145,51	1.414,70	19.686,57
ENCARGADO ALMACÉN	903,39	365,80	145,51	1.414,70	19.686,57
INSPECTOR PRINCIPAL	903,39	293,59	145,51	1.342,49	18.820,05
CAPATAZ	903,39	225,25	145,51	1.274,15	17.999,97
JEFE ADMINISTRACIÓN	903,39	225,25	145,51	1.274,15	17.999,97
OFICIAL 1. ^a ADMINISTRACIÓN	903,39	195,35	145,51	1.244,25	17.641,17
OFICIAL 2. ^a ADMINISTRACIÓN	903,39	187,24	145,51	1.236,14	17.543,85
AUXILIAR	903,39	148,17	145,51	1.197,07	17.075,01
CONduc., MECÁNICO, JEFE TALLER	903,39	193,76	145,51	1.242,66	17.622,09
JEFE ALMACÉN	903,39	191,00	145,51	1.239,90	17.588,97
VIGILANTE	903,39	150,38	145,51	1.199,28	17.101,53
CONduc. 1. ^a , OFICIAL TALLER 1. ^a	903,39	193,76	145,51	1.242,66	17.622,09
CONduc. 2. ^a , OFICIAL TALLER 2. ^a	903,39	175,21	145,51	1.224,11	17.399,49
AYUDANTE	903,39	159,16	145,51	1.208,06	17.206,89
MOZO ESPECIALISTA	903,39	159,16	145,51	1.208,06	17.206,89
MOZO ORDINARIO	903,39	146,62	145,51	1.195,52	17.056,41
LIMPIADOR	903,39	146,62	145,51	1.195,52	17.056,41
ENGRADADOR LAVADOR.	903,39	164,89	145,51	1.213,79	17.275,65
REPARTIDOR MERCANCÍAS	903,39	146,62	145,51	1.195,52	17.056,41
DIETAS					
DIETAS NACIONAL		31,24			
DIETAS INTERNACIONAL		44,08			
S. ACCIDENTES MUERTE		19.852,72			
S. ACCIDENTES INVALIDEZ		29.774,92			

TABLAS SALARIALES AÑO 2014 (desde 1/11/2014)

NIVELES	SALARIO BASE	PLUS/ CONV.	PLUS/ TRANS.	RETR. CONVENIO	RETRIB. ANUAL
JEFE DE SERVICIO	908,81	367,99	146,38	1.423,18	19.804,59
ENCARGADO ALMACÉN	908,81	367,99	146,38	1.423,18	19.804,59
INSPECTOR PRINCIPAL	908,81	295,35	146,38	1.350,54	18.932,91
CAPATAZ	908,81	226,6	146,38	1.281,79	18.107,91
JEFE ADMINISTRACIÓN	908,81	226,6	146,38	1.281,79	18.107,91
OFICIAL 1.ª ADMINISTRACIÓN	908,81	196,52	146,38	1.251,71	17.746,95
OFICIAL 2.ª ADMINISTRACIÓN	908,81	188,36	146,38	1.243,55	17.649,03
AUXILIAR	908,81	149,06	146,38	1.204,25	17.177,43
CONduc., MECÁNICO, JEFE TALLER	908,81	194,92	146,38	1.250,11	17.727,75
JEFE ALMACÉN	908,81	192,15	146,38	1.247,34	17.694,51
VIGILANTE	908,81	151,28	146,38	1.206,47	17.204,07
CONduc. 1.ª, OFICIAL TALLER 1.ª	908,81	194,92	146,38	1.250,11	17.727,75
CONduc. 2.ª, OFICIAL TALLER 2.ª	908,81	176,26	146,38	1.231,45	17.503,83
AYUDANTE	908,81	160,11	146,38	1.215,30	17.310,03
MOZO ESPECIALISTA	908,81	160,11	146,38	1.215,30	17.310,03
MOZO ORDINARIO	908,81	147,5	146,38	1.202,69	17.158,71
LIMPIADOR	908,81	147,5	146,38	1.202,69	17.158,71
ENGRADADOR LAVADOR.	908,81	165,88	146,38	1.221,07	17.379,27
REPARTIDOR MERCANCÍAS	908,81	147,5	146,38	1.202,69	17.158,71
DIETAS					
DIETAS NACIONAL		31,43			
DIETAS INTERNACIONAL		44,34			
S. ACCIDENTES MUERTE		19.971,84			
S. ACCIDENTES INVALIDEZ		29.953,57			