



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 41, fecha: martes, 27 de Febrero de 2018

## ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA - CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPRESAS Y EMPLEO

### CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

**666**

FECHA: 21 de febrero de 2018

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa RED SOLUCIONES LOGÍSTICAS AVANZADAS, S.L. 2018-2021

Expediente: 19/01/0062/2017

Código 19100192012018.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa Red Soluciones Logísticas Avanzadas, S.L. (código 19100192012018) para el periodo 2018-2021, que tuvo entrada el 18 de diciembre de 2017 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, subsanado los días 22 de enero y 20 de febrero de 2018, 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 (BOE de 24/10/2015); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12/06/2010); en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la



Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM de 16/07/2015); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 04/12/2013) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, a 22 de febrero de 2018. El Director Provincial, Santiago Baeza San Llorente

## I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RED SOLUCIONES LOGISTICAS AVANZADAS, 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 SOLUCIONES LOGISTICAS AVANZADAS, 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. En Guadalajara a 11 de diciembre de 2017.

### CAPITULO 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 SOLUCIONES LOGISTICAS AVANZADAS, S.L como Operador Logístico, en cuanto a que realiza una actividad mercantil dedicada a la planificación, organización, gestión, supervisión de actividades de la cadena de suministro (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución), manipulación, personalización, almacenista y distribuidor.

En virtud del principio de unidad de empresa, este Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad de los servicios de la empresa incluidos en el ámbito funcional.



#### Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el Centro de trabajo que la empresa tiene ubicado en la Calle El Rayo, parcela 2.4 de Cabanillas del Campo, 19171 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 B.O.P. tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2018 hasta el 31 de Diciembre de 2021.

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.- COMPENSACION Y ABSORCION

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.

### CAPITULO 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.



## CAPITULO 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, dos meses.

Durante el período 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, riesgo durante el embarazo, maternidad, y



adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe 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 períodos 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 70% 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, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirá el tiempo de duración del



contrato.

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. Transcurridos los plazos establecidos en el art. 15.1.a) del E.T, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de empresa.

Se considera válida la contratación bajo esta modalidad que vincule la duración del contrato a los servicios prestados a uno o varios clientes así como la ejecución de pedidos concretos de los mismos, siempre que se trate de un servicio que goce de autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

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 E.T., 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 y superior a 6 meses, 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 FINALIZACION 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 y superior a 6 meses. 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.

##### 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.



## CAPITULO IV

## CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN, MOVILIDAD

## Artículo 12.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-

La Comisión Paritaria adecuará, durante la vigencia del Convenio, la clasificación profesional al Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, o norma que lo sustituya.

Mientras se produce esta adecuación, se establecen los grupos profesionales que figuran en la tabla del anexo I, incorporando sobre dicho Acuerdo General las siguientes categorías:

Grupo Administrativos. Grabador: aquel trabajador que su mayor parte del tiempo de trabajo lo dedica a la introducción de datos sin gran complejidad en un sistema informático y tareas auxiliares preparatorias a la grabación de estos datos.

Grupo Administrativos. Teleoperador: son aquellos trabajadores que realizan tareas de Contact Center. Atienden o emiten contactos telefónicos o telemáticos siguiendo métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas para la gestión de cobros y pagos, back office, información, promoción, difusión y venta de todo tipo de productos y servicios.

Grupo Operaciones. Manipulador: aquellos trabajadores que no requieren habitualmente de máquinas de remonte. Se incluye en este trabajo tanto el testeado y puesta a nuevo de equipos electrónicos como la preparación de campañas manuales para clientes.

## Artículo 13.- FORMACION 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 395/2007 de 23 de marzo.

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 afectado por una discapacidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional, o por otra causa, se adaptará su puesto de trabajo 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.- PROMOCION 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 GEOGRAFICA

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 éstos, 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 éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

## CAPITULO 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 veinte por ciento 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 diario.

Durante los años 2018 a 2021 cualquier exceso de jornada sobre la ordinaria, será compensado con un 25% adicional, bien en tiempo de descanso, bien en



retribución. Los trabajadores cuya categoría carezca del plus de convenio tendrán una compensación equivalente al 15% durante los años 2018 y 2019 y del 25% los años 2020 y 2021. Este acuerdo tendrá vigencia hasta la fecha de denuncia del presente convenio.

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 periodo previsto para disfrute de las mismas, el trabajador se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal como consecuencia de accidente laboral o enfermedad grave que conlleve hospitalización y mientras dure la misma, sin perjuicio de lo establecido en el art. 38.3 del E.T.

#### 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. En caso de hospitalización, se podrán solicitar los días de permiso en las fechas que le



convengan al trabajador, correlativas o no, sin que hayan transcurrido más de dos semanas desde el inicio de la misma. Esta circunstancia será acreditada mediante justificante de hospitalización y permanencia.

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, comprendido el ejercicio del sufragio activo. 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) Los trabajadores podrán 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, 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 doce años, personas con discapacidad física o psíquica o sensorial, y para el cuidado directo de un familiar necesitado de cuidados especiales. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, manteniendo en cualquier caso el régimen de turnos, jornadas partidas o continuas de que se viniera disfrutando. En lo no previsto en este apartado será de aplicación lo establecido en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto del Trabajador.



El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

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 por ciento 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. Durante los años 2018 a 2021 se podrá disponer de un día adicional para asuntos propios. Este acuerdo tendrá vigencia hasta la fecha de denuncia del presente convenio.

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.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

l) En relación a las víctimas de violencia de género o terrorismo, se estará a lo dispuesto en el art. 37.8 del E.T

ll) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

m) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

## 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 trabajo. 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 éstos 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período 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 Y HORAS COMPLEMENTARIAS.

### 1.- 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 incrementada en un 25%, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido con igual incremento. En aquellas categorías que carezcan del plus de convenio, este porcentaje será de 15% durante los años 2018 y 2019 y del 25% durante los años 2020 y 2021. Este acuerdo tendrá vigencia hasta la fecha de denuncia del presente convenio. Los importes de las horas extras realizadas en sábado se abonarán por importe de 11,50 euros/hora y 13 euros en domingos, festivos y nocturnos.

Se entenderán como obligatorias aquellas horas que se deban a periodos punta de trabajo o necesidades 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.

## 2.- HORAS COMPLEMENTARIAS:

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de un día.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

## CAPITULO 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.
- e) Plus de Transporte

#### 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 2018 a 2021 se aplicará un incremento equivalente al que experimente el IPC del año precedente que publique el Instituto Nacional de Estadística incrementada en un 0,5%. En ningún caso el resultado de dicha variación será negativo. Las tablas de 2018 que figuran como Anexo I están contempladas con una previsión de IPC de 2017 del 1,8%. Si finalmente este indicador fuera superior, se procederá a su actualización.

#### Artículo 26.- PLUS TRANSPORTE

Se establece un Plus de Transporte extrasalarial cotizable a la Seguridad Social en la cuantía regulada por la legislación en cada momento y cuyo importe es la que figura en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 27.- PLUS CONVENIO

Será el establecido en las tablas salariales anexas a este Convenio.

#### Artículo 28.- 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, 13 por la comida y 12 por la cena.

#### Artículo 29.- RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.

Previa petición voluntaria e individual de los trabajadores, se podrá sustituir la retribución establecida en las tablas salariales por su equivalente en retribución en especie, consistiendo esta en vales de comida, transporte, guardería, formación y seguro médico.

Este acuerdo queda supeditado a la implantación por parte de la empresa de un sistema de retribución flexible y a que las condiciones fiscales vigentes actualmente no varíen ni supongan incremento alguno en los costes sociales. La aplicación de este sistema no supondrá la minoración de las bases de cotización a la Seguridad Social del trabajador, siendo éstas las correspondientes a la



retribución que hubiera percibido en caso de no haber optado por el mismo.

La retribución del empleado a efectos del cálculo de indemnizaciones, incrementos salariales, o cálculo de cualquier otro derecho vinculado a la retribución, se calculará tomando en consideración la retribución que percibiría el trabajador en caso de no haber optado por este sistema.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

#### Artículo 30.- 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 misma. Cualquiera de las pagas podrá ser prorrateada entre las 12 mensualidades.

#### Artículo 31.- 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 por cien del salario, deduciendo las retribuciones variables, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 30 días.

En la segunda baja hasta el 80 por cien del salario, deduciendo de la misma las retribuciones variables y extrasalariales si éstas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base.

En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional el complemento a la prestación de I.T. alcanzará hasta el 100 por ciento del salario desde el primer día de la baja. Las cantidades que por plus extrasalarial no se hubieran descontado de la prestación por I.T, se descontarán en las extras.

#### Artículo 32.- OTRAS PERCEPCIONES.

- a) SEGURO DE ACCIDENTES



Los trabajadores o sus derechohabientes, tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado equivalente a 21.500 € en el supuesto de muerte por accidente de trabajo, y a 32.500 € 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 33.- 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.

### CAPITULO VII

#### REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 34.-

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.

### CAPITULO VIII

#### SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

#### Artículo 35.- PRINCIPIOS GENERALES

La ley 31/1.995 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 (L.P.R.L.)

#### ROPA DE TRABAJO:

Todo el personal de almacén afectado por este convenio cuya permanencia en la



empresa se prevea superior a dos meses 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 que manejen máquinas de remonte o peligrosas 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.

### CAPITULO IX

#### DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

##### Artículo 36.- 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 37.- 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, aún 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 este 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 38.- CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, 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 39.- 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.

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

#### Artículo 40.- TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

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.



## CAPITULO X

## VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

## Artículo 41.- 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 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 vinculantes" 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 LA COMISIÓN

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la Calle El Rayo, parcela 2.4.3 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 III ASAC-CLM.

#### Artículo 42.- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al sistema de Mediación previsto en el III ASAC-CLM, 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

#### I CONVENIO RED SOLUCIONES LOGISTICAS AVANZADAS, S.L

#### Tablas 2018

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIAS	SAL.BASE	P.CONVENIO	P.TRANSPORTE	RETRIB.CONVENIO	RETRIB.ANUAL
MANDOS	DIRECTOR Y TIT. UNIV. SUPERIOR	846,70	342,85	136,38	1.325,93	18.451,26
MANDOS	JEFE DE SERVICIO Y TIT. UNIV. GRADO MEDIO	846,70	342,85	136,38	1.325,93	18.451,26
MANDOS	ENCARGADO ALMACEN	846,70	342,85	136,38	1.325,93	18.451,26
MANDOS	JEFE DE SECCIÓN	846,70	275,17	136,38	1.258,25	17.639,09
MANDOS	CAPATAZ	846,70	211,11	136,38	1.194,19	16.870,42
MANDOS	JEFE ADMINISTRACION	846,70	211,11	136,38	1.194,19	16.870,42
MANDOS	JEFE ALMACEN	846,70	179,01	136,38	1.162,09	16.485,23
MANDOS	RESPONSABLE DE TRAFICO	846,70	179,01	136,38	1.162,09	16.485,23
TECNICOS	TECNICO INFORMATICO	846,70	175,49	136,38	1.158,57	16.442,98
TECNICOS	OFICIAL 1º Y 2º DE OFICIO	846,70	175,49	136,38	1.158,57	16.442,98
TECNICOS	OFICIAL 3º OFICIO	846,70	137,42	136,38	1.120,50	15.986,10
ADMINISTRATIVOS	OFICIAL ADMINISTRATIVO	846,70	138,87	136,38	1.121,95	16.003,55
ADMINISTRATIVOS	AUXILIAR	846,70	138,87	136,38	1.121,95	16.003,55
ADMINISTRATIVOS	RECEPCIONISTA	846,70	138,87	136,38	1.121,95	16.003,55
ADMINISTRATIVOS	GRABADOR	846,70	-	136,38	983,08	14.337,08
ADMINISTRATIVOS	TELEOPERADOR	846,70	-	136,38	983,08	14.337,08
ADMINISTRATIVOS	VERIFICADOR	846,70	-	136,38	983,08	14.337,08
OPERACIONES	CONDUCTOR	846,70	181,60	136,38	1.164,68	16.516,26
OPERACIONES	CARRETERO	846,70	137,42	136,38	1.120,50	15.986,10
OPERACIONES	MOZO	846,70	137,42	136,38	1.120,50	15.986,10
OPERACIONES	MANIPULADOR	846,70	-	136,38	983,08	14.337,08
OPERACIONES	REPARTIDOR MERCANCIAS	846,70	137,42	136,38	1.120,50	15.986,10
SUBALTERNOS	VIGILANTE	846,70	-	136,38	983,08	14.337,08
SUBALTERNOS	AYUDANTE	846,70	-	136,38	983,08	14.337,08
SUBALTERNOS	LIMPIADOR	846,70	-	136,38	983,08	14.337,08
SUBALTERNOS	ENGRASADOR, LAVADOR	846,70	154,54	136,38	1.137,62	16.191,55

#### PLUS SUPERVISOR

ANUAL: 1.400,99



MENSUAL: 116,75