

# Presentación

Se publica por segundo año el trabajo "EL ESTADO ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CASTILLA-LA MANCHA", continuando así la decisión del Consejo Regional de Relaciones Laborales de realizar estudios e informes que permitan conocer, analizar y evaluar la situación en la región y servir de soporte para la adopción de las medidas que se consideren en el marco del diálogo social y las relaciones laborales en la Comunidad Autónoma.

El diálogo social mantenido por las organizaciones empresariales y sindicatos en la región, auspiciado por la Administración Regional, ofrece, que duda cabe, mejores posibilidades para que, fruto de la colaboración de las partes, se avancen ideas y proyectos que contribuyan al cambio necesario para el avance social y económico. Una línea de actuación que forma parte del compromiso de todos para conseguir ese gran objetivo.

En este segundo estudio se ofrece una visión del estado en que se encuentra estos momentos la negociación colectiva en la Región, tanto a nivel provincial, como respecto de los sectores con mayor significación en la Comunidad Autónoma, y de los cambios habidos desde la publicación del primer trabajo sobre esta materia.

Así, se examinan cuestiones relativas a la tipología de los contratos que figuran en los Convenios; las cláusulas dirigidas a la creación de empleo, y de forma particular, a la creación de empleo estable; la ordenación del tiempo de trabajo; la formación de los trabajadores también es objeto de estudio pormenorizado, así como la promoción profesional.

Mención especial cabe hacer de los análisis realizados sobre la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por último, las conclusiones sobre la paulatina inclusión en los Convenios de la solución extrajudicial de conflictos colectivos, no hace ver con optimismo el futuro del Jurado Arbitral y, en consecuencia, de la propia concertación social en Castilla-La Mancha.

El Consejo Regional de Relaciones Laborales, cómo órgano de cooperación y debate entre CECAM, CC.OO., UGT y Administración Regional, forma parte del amplio proceso de creación de instrumentos para el diálogo social que se ha venido dando en Castilla La Mancha y que pretenden contribuir al mantenimiento de un adecuado clima laboral y social que busque el entendimiento y el acuerdo. Este Consejo de Relaciones Laborales desarrolla y fomenta el diálogo social y contribuye para que sus informes, estudios y propuestas consoliden un moderno marco de relaciones laborales en Castilla-La Mancha.

**María José López Ortega**  
Consejera de Trabajo y Empleo

**José Luis Gil González**  
Secretario General  
de CC.OO Castilla La Mancha

**Jesús Bárcenas López**  
Presidente de CECAM

**Carlos Pedrosa Serrano**  
Secretario General de UGT  
Castilla- La Mancha

Este estudio ha sido elaborado por los miembros de la Comisión Técnica del Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha, compuesta por:

D. David Rodríguez de Arce (CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha)

D<sup>a</sup> Mireia Llobera Vila (Comisiones Obreras Castilla-La Mancha)

D<sup>a</sup> Cristina Ribas Millanes (UGT Castilla-La Mancha)

# Indice

|   |     |
|---|-----|
| 1. Actualización de los sectores analizados en el año 2003, y que han firmado nuevos convenios colectivos provinciales durante el año 2004 en Castilla La-Mancha. | 29  |
| 2. Estudio de los convenios colectivos correspondientes a los sectores no analizados con anterioridad al 2004, en Castilla La-Mancha.                             | 243 |
| 3. Estudio de Convenios colectivos a nivel de empresa en Castilla La-Mancha.  | 411 |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. ACTUALIZACIÓN DE LOS SECTORES ANALIZADOS EN EL AÑO 2003 Y QUE HAN FIRMADO NUEVOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES DURANTE EL AÑO 2004 CASTILLA LA-MANCHA.</b> | <b>29</b> |
|--|-----------|

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1.1 AGROPECUARIO (CIUDAD REAL, CUENCA Y TOLEDO).</b> | <b>31</b> |
|---|-----------|

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b> | <b>34</b> |
|--|-----------|

|  |    |
|--|----|
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético. | 34 |
|--|----|

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 1.2 Partes Negociadoras. | 34 |
|--------------------------|----|

|   |    |
|---|----|
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal. | 35 |
|---|----|

|   |           |
|---|-----------|
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b> | <b>36</b> |
|---|-----------|

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 2.1 Comisión Paritaria. | 36 |
|-------------------------|----|

|   |    |
|---|----|
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC). | 37 |
|---|----|

|   |           |
|---|-----------|
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b> | <b>37</b> |
|---|-----------|

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 3.1 Cláusulas de empleo. | 37 |
|--------------------------|----|

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 3.2 Promoción profesional. | 39 |
|----------------------------|----|

|                   |    |
|-------------------|----|
| 3.3 Contratación. | 40 |
|-------------------|----|

|                         |           |
|-------------------------|-----------|
| <b>4. SALUD LABORAL</b> | <b>40</b> |
|-------------------------|-----------|

|   |           |
|---|-----------|
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>43</b> |
| 5.1. Movilidad geográfica.  | 43        |
| 5.2. Movilidad funcional.   | 43        |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>45</b> |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | <b>45</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | <b>47</b> |
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>49</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>  | <b>53</b> |
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> | <b>55</b> |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar   | 55        |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.   | 57        |
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>   | <b>58</b> |
| <br>  |           |
| <b>1.2 CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS (ALBACETE).</b>  | <b>61</b> |
| <hr/>   |           |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>  | <b>63</b> |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 63        |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 63        |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 64        |
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b>   | <b>64</b> |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 64        |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC).   | 64        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>   | <b>65</b> |
| 3.1 Cláusulas de empleo.  | 65        |
| 3.2 Promoción profesional.  | 65        |
| 3.3 Contratación.   | 65        |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | <b>66</b> |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>67</b> |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>67</b> |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | <b>67</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | <b>67</b> |
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>69</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>  | <b>70</b> |
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.<br/>CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD<br/>DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> | <b>70</b> |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.  | 70        |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades<br>en el trabajo y en el acceso al empleo.  | 71        |
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>   | <b>71</b> |
| <b>1.3 COMERCIO (ALBACETE Y CIUDAD REAL).</b>   | <b>73</b> |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.<br/>ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>  | <b>75</b> |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 75        |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 76        |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 76        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b>   | <b>77</b> |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 77        |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC).   | 78        |
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>   | <b>78</b> |
| 3.1 Cláusulas de empleo.  | 78        |
| 3.2 Promoción profesional.  | 80        |
| 3.3 Contratación.   | 80        |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | <b>82</b> |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>83</b> |
| 5.1 Movilidad geográfica.   | 83        |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>83</b> |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | <b>83</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | <b>84</b> |
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>86</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>  | <b>88</b> |
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> | <b>89</b> |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.  | 89        |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.   | 90        |
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>   | <b>91</b> |

|   |            |
|---|------------|
| <b>1.4 INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS<br/>Y DEL MOTOR (ALBACETE, CIUDAD REAL Y TOLEDO).</b>  | <b>93</b>  |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.<br/>ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>  | <b>95</b>  |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 95         |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 96         |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 96         |
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.<br/>ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b>   | <b>97</b>  |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 97         |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales<br>de Castilla- La Mancha (ASEC).  | 98         |
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>   | <b>99</b>  |
| 3.1 Cláusulas de empleo.  | 99         |
| 3.2 Promoción profesional.  | 99         |
| 3.3 Contratación.   | 100        |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | <b>101</b> |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>103</b> |
| 5.1 Movilidad geográfica.   | 103        |
| 5.2 Movilidad funcional.  | 103        |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>103</b> |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | <b>104</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | <b>105</b> |
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>107</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>  | <b>109</b> |
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.<br/>CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA<br/>DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> | <b>110</b> |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.  | 110        |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad<br>de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.  | 110        |

|   |            |
|---|------------|
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>   | <b>110</b> |
| <b>1.5 HOSTELERÍA (ALBACETE, GUADALAJARA Y TOLEDO).</b>   | <b>113</b> |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.</b>  |            |
| <b>ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>  | <b>115</b> |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 115        |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 116        |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 116        |
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.</b>   |            |
| <b>ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b>                                  | <b>118</b> |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 118        |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC). | 119        |
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>   | <b>119</b> |
| 3.1 Cláusulas de empleo.  | 119        |
| 3.2 Promoción profesional.  | 121        |
| 3.3 Contratación.   | 122        |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | <b>123</b> |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>125</b> |
| 5.1 Movilidad geográfica.   | 125        |
| 5.2 Movilidad funcional.  | 125        |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>125</b> |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | <b>126</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | <b>126</b> |
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>128</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>                                      | <b>130</b> |



|   |     |
|---|-----|
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.<br/>CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD<br/>DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> |     |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.  | 130 |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad<br>de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.  | 132 |
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>   | 132 |
| <br>  |     |
| <b>1.6 PANADERÍAS (CIUDAD REAL Y TOLEDO).</b>   | 135 |
| <hr/>   |     |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.<br/>ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>  | 137 |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 137 |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 137 |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 138 |
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.<br/>ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b>   | 138 |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 138 |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales<br>de Castilla- La Mancha (ASEC).  | 139 |
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>   | 140 |
| 3.1 Cláusulas de empleo.  | 140 |
| 3.2 Promoción profesional.  | 141 |
| 3.3 Contratación.   | 142 |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | 142 |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | 144 |
| 5.1 Movilidad geográfica.   | 144 |
| 5.2 Movilidad funcional.  | 144 |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | 146 |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | 146 |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | 147 |

|  |     |
|--|-----|
| 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.  | 149 |
| 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.  | 152 |
| 11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.<br>CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD<br>DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO. | 153 |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.   | 153 |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad<br>de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.   | 154 |
| 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.   | 155 |
| <hr/>  |     |
| 1.7 INDUSTRIAS DE LA MADERA (ALBACETE Y CUENCA).   | 157 |
| 1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.<br>ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.   | 159 |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.   | 159 |
| 1.2 Partes Negociadoras.   | 159 |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.  | 160 |
| 2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.<br>ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).  | 161 |
| 2.1 Comisión Paritaria.  | 161 |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales<br>de Castilla- La Mancha (ASEC).   | 161 |
| 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.   | 162 |
| 3.1 Cláusulas de empleo.   | 162 |
| 3.2 Promoción profesional.   | 162 |
| 3.3 Contratación.  | 162 |
| 4. SALUD LABORAL.  | 163 |
| 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.   | 164 |
| 5.1 Movilidad geográfica.  | 164 |
| 5.2 Movilidad funcional.   | 164 |
| 6. EXCEDENCIAS.  | 164 |

|   |            |
|---|------------|
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | <b>165</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | <b>165</b> |
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>168</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>  | <b>169</b> |
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> | <b>170</b> |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.  | 170        |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.   | 171        |
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>   | <b>171</b> |
| <br>  |            |
| <b>1.8 INDUSTRIAS VINÍCOLAS (ALBACETE Y TOLEDO).</b>  | <b>173</b> |
| <hr/>   |            |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>  | <b>175</b> |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 175        |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 175        |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 176        |
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b>   | <b>177</b> |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 177        |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC).   | 178        |
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>  | <b>179</b> |
| 3.1 Cláusulas de empleo.  | 179        |
| 3.2 Promoción profesional.  | 179        |
| 3.3 Contratación.   | 180        |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | <b>183</b> |

|  |     |
|--|-----|
| 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.   | 184 |
| 6. EXCEDENCIAS.  | 184 |
| 7. FORMACIÓN.  | 185 |
| 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.  | 186 |
| 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.  | 187 |
| 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.  | 189 |
| 11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.<br>CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA<br>DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO. | 190 |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar  | 190 |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad<br>de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.   | 190 |
| 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.   | 191 |
| <br>   |     |
| 1.9 OBRADORES DE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS<br>Y MASAS FRITAS (ALBACETE, CIUDAD REAL Y TOLEDO).   | 193 |
| <hr/>  |     |
| 1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.<br>ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.   | 195 |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.   | 195 |
| 1.2 Partes Negociadoras.   | 196 |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.  | 196 |
| 2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.<br>ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).  | 197 |
| 2.1 Comisión Paritaria.  | 197 |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales<br>de Castilla- La Mancha (ASEC).   | 198 |
| 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.   | 198 |
| 3.1 Cláusulas de empleo.   | 198 |
| 3.2 Promoción profesional.   | 200 |
| 3.3 Contratación.  | 202 |

|   |            |
|---|------------|
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | <b>202</b> |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>204</b> |
| 5.1 Movilidad geográfica.   | 204        |
| 5.2 Movilidad funcional.  | 205        |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>207</b> |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | <b>208</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | <b>210</b> |
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>212</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>  | <b>216</b> |
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> | <b>217</b> |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.  | 217        |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.   | 220        |
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>   | <b>221</b> |
| <b>1.10 TRANSPORTE (GUADALAJARA).</b>   | <b>223</b> |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>  | <b>225</b> |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 225        |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 226        |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 226        |
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b>   | <b>227</b> |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 227        |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC).   | 228        |

|   |            |
|---|------------|
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>   | <b>228</b> |
| 3.1 Cláusulas de empleo.  | 228        |
| 3.2 Promoción profesional.  | 230        |
| 3.3 Contratación.   | 230        |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | <b>231</b> |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>232</b> |
| 5.1 Movilidad geográfica.   | 232        |
| 5.2 Movilidad funcional.  | 233        |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>233</b> |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | <b>234</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | <b>235</b> |
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>236</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>  | <b>238</b> |
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.<br/>CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD<br/>DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> | <b>239</b> |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.  | 239        |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad<br>de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.  | 240        |
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>   | <b>241</b> |

**2. ESTUDIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS CORRESPONDIENTES  
A SECTORES NO ANALIZADOS CON ANTERIORIDAD AL 2004  
EN CASTILLA LA-MANCHA:**

**243**

|   |            |
|---|------------|
| <b>2.1 ACEITES Y SUS DERIVADOS.</b>   | <b>245</b> |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.<br/>ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>                            | <b>248</b> |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 248        |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 248        |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 249        |
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.<br/>ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b> | <b>250</b> |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 250        |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales<br>de Castilla- La Mancha (ASEC).              | 251        |
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>   | <b>252</b> |
| 3.1 Cláusulas de empleo.  | 252        |
| 3.2 Promoción profesional.  | 252        |
| 3.3 Contratación.   | 252        |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | <b>257</b> |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>258</b> |
| 5.1 Movilidad geográfica.   | 258        |
| 5.2 Movilidad funcional.  | 260        |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>260</b> |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | <b>261</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | <b>261</b> |
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>263</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>  | <b>266</b> |

|   |            |
|---|------------|
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.<br/>CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD<br/>DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> | <b>266</b> |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.  | 266        |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad<br>de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.  | 267        |
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>   | <b>267</b> |
| <br>  |            |
| <b>2.2 AYUDA A DOMICILIO.</b>   | <b>269</b> |
| <hr/>   |            |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.<br/>ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>  | <b>272</b> |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 272        |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 272        |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 272        |
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.<br/>ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b>   | <b>273</b> |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 273        |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales<br>de Castilla- La Mancha (ASEC).  | 274        |
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>   | <b>274</b> |
| 3.1 Cláusulas de empleo.  | 274        |
| 3.2 Promoción profesional.  | 275        |
| 3.3 Contratación.   | 275        |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | <b>276</b> |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>277</b> |
| 5.1 Movilidad geográfica.   | 277        |
| 5.2 Movilidad funcional.  | 277        |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>278</b> |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | <b>278</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | <b>279</b> |



|   |            |
|---|------------|
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>280</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>  | <b>282</b> |
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> | <b>282</b> |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.  | 282        |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.   | 283        |
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>   | <b>283</b> |
| <br>  |            |
| <b>2.3 CERÁMICA ARTÍSTICA.</b>  | <b>285</b> |
| <hr/>   |            |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>  | <b>288</b> |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 288        |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 288        |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 288        |
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b>   | <b>289</b> |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 289        |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC).   | 289        |
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>   | <b>290</b> |
| 3.1 Cláusulas de empleo.  | 290        |
| 3.2 Promoción profesional.  | 290        |
| 3.3 Contratación.   | 291        |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | <b>292</b> |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>292</b> |
| 5.1 Movilidad geográfica.   | 292        |
| 5.2 Movilidad funcional.  | 292        |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>293</b> |

|  |     |
|--|-----|
| 7. FORMACIÓN.  | 293 |
| 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.  | 294 |
| 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.  | 295 |
| 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.  | 298 |
| 11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.<br>CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD<br>DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO. | 299 |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.   | 299 |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad<br>de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.   | 299 |
| 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.   | 301 |
| <br>   |     |
| 2.4 DISTRIBUIDORES DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO.   | 303 |
| <hr/>  |     |
| 1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.<br>ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.   | 305 |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.   | 305 |
| 1.2 Partes Negociadoras.   | 306 |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.  | 306 |
| 2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.<br>ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).  | 307 |
| 2.1 Comisión Paritaria.  | 307 |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales<br>de Castilla- La Mancha (ASEC).   | 307 |
| 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL  | 308 |
| 3.1 Cláusulas de empleo.   | 308 |
| 3.2 Promoción profesional.   | 308 |
| 3.3 Contratación.  | 308 |
| 4. SALUD LABORAL.  | 309 |

|   |            |
|---|------------|
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>310</b> |
| 5.1 Movilidad geográfica.   | 310        |
| 5.2 Movilidad funcional.  | 310        |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>310</b> |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | <b>310</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | <b>311</b> |
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>312</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>  | <b>315</b> |
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> | <b>317</b> |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.  | 317        |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.   | 317        |
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>   | <b>318</b> |
| <br>  |            |
| <b>2.5 FRUTOS SECOS.</b>  | <b>319</b> |
| <hr/>   |            |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>  | <b>321</b> |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 321        |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 322        |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 322        |
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b>   | <b>322</b> |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 322        |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC).   | 323        |

|   |            |
|---|------------|
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>   | <b>323</b> |
| 3.1 Cláusulas de empleo.  | 323        |
| 3.2 Promoción profesional.  | 323        |
| 3.3 Contratación.   | 323        |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | <b>324</b> |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>324</b> |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>324</b> |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | <b>325</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | <b>325</b> |
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>326</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>  | <b>328</b> |
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> | <b>328</b> |
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>   | <b>329</b> |
| <br>  |            |
| <b>2.6 INDUSTRIAS DE EXTRACCIÓN A CIELO ABIERTO Y MOLTURACIÓN DE TIERRAS BLANCAS.</b>   | <b>331</b> |
| <hr/>   |            |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>  | <b>333</b> |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 333        |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 333        |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 333        |
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b>   | <b>334</b> |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 334        |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC).   | 334        |

|  |     |
|--|-----|
| 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.   | 334 |
| 4. SALUD LABORAL.  | 334 |
| 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.   | 335 |
| 6. EXCEDENCIAS.  | 335 |
| 7. FORMACIÓN.  | 335 |
| 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.  | 335 |
| 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.  | 336 |
| 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.  | 337 |
| 11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.<br>CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD<br>DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO. | 337 |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.   | 337 |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad<br>de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.   | 337 |
| 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.   | 338 |
| <br>   |     |
| 2.7 SECTOR DE MARROQUINERÍA,<br>CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES   | 339 |
| <hr/>  |     |
| 1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.<br>ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.   | 342 |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.   | 342 |
| 1.2 Partes Negociadoras.   | 342 |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.  | 342 |
| 2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.<br>ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).  | 343 |
| 2.1 Comisión Paritaria.  | 343 |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales<br>de Castilla- La Mancha (ASEC).   | 343 |

|   |            |
|---|------------|
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>   | <b>344</b> |
| 3.1 Cláusulas de empleo.  | 344        |
| 3.2 Promoción profesional.  | 344        |
| 3.3 Contratación.   | 344        |
| 3.4 Contratos Formativos.   | 345        |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | <b>345</b> |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>346</b> |
| 5.1 Movilidad geográfica.   | 346        |
| 5.2 Movilidad funcional.  | 346        |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>346</b> |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | <b>346</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | <b>347</b> |
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>348</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>  | <b>349</b> |
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.<br/>CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD<br/>DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> | <b>349</b> |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.  | 349        |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad<br>de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.  | 349        |
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>   | <b>350</b> |
| <b>2.8 EXHIBICIÓN CINEMATOGRÁFICA.</b>  | <b>351</b> |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.<br/>ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>  | <b>353</b> |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 353        |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 353        |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 353        |

|   |     |
|---|-----|
| 2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.  |     |
| ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).   | 354 |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 354 |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC).   | 354 |
| 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.  | 355 |
| 4. SALUD LABORAL.   | 355 |
| 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.  | 355 |
| 6. EXCEDENCIAS.   | 355 |
| 7. FORMACIÓN.   | 355 |
| 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.   | 356 |
| 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.   | 356 |
| 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.   | 357 |
| 11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.<br>CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO. | 358 |
| 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.  | 358 |

## 2.9 EMPRESAS ADJUDICATARIAS DE LOS SERVICIOS CONTRA INCENDIOS FORESTALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA 359

---

|   |            |
|---|------------|
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.</b>  |            |
| <b>ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>  | <b>361</b> |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 361        |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 362        |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 362        |
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.</b>   |            |
| <b>ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b>  | <b>362</b> |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 362        |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC).   | 363        |
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>   | <b>363</b> |
| 3.1 Cláusulas de empleo.  | 363        |
| 3.2 Contratación.   | 364        |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | <b>364</b> |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>365</b> |
| 5.1 Movilidad geográfica.   | 365        |
| 5.2 Movilidad funcional.  | 365        |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>366</b> |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | <b>366</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | <b>367</b> |
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>368</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>  | <b>370</b> |
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.<br/>Y CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD<br/>DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> | <b>371</b> |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.  | 371        |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.   | 372        |



|   |            |
|---|------------|
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>   | <b>372</b> |
| <b>2.10 POMPAS FÚNEBRES</b>   | <b>373</b> |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.</b>  |            |
| <b>ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>  | <b>375</b> |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 375        |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 376        |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 376        |
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.</b>   |            |
| <b>ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b>                                  | <b>376</b> |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 376        |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC). | 377        |
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>   | <b>377</b> |
| 3.1 Cláusulas de empleo.  | 377        |
| 3.2 Promoción profesional.  | 377        |
| 3.3 Contratación.   | 377        |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | <b>378</b> |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>378</b> |
| 5.1 Movilidad geográfica.   | 378        |
| 5.2 Movilidad funcional.  | 378        |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>378</b> |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>  | <b>378</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>  | <b>379</b> |
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>379</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>                                      | <b>381</b> |

|  |            |
|--|------------|
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.</b>   |            |
| <b>CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD E OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> | <b>381</b> |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.   | 381        |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.  | 381        |
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>  | <b>382</b> |
| <br>   |            |
| <b>2.1.1 RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD.</b>  | <b>383</b> |
| <hr/>  |            |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.</b>   |            |
| <b>ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>   | <b>386</b> |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.   | 386        |
| 1.2 Partes Negociadoras.   | 386        |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.  | 386        |
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.</b>  |            |
| <b>ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b>   | <b>387</b> |
| 2.1 Comisión Paritaria.  | 387        |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC).                            | 387        |
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>  | <b>388</b> |
| 3.1 Cláusulas de empleo.   | 388        |
| 3.2 Promoción profesional.   | 388        |
| 3.3 Contratación.  | 388        |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>   | <b>389</b> |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>  | <b>389</b> |
| 5.1 Movilidad geográfica.  | 389        |
| 5.2 Movilidad funcional.   | 390        |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>   | <b>390</b> |
| <b>7. FORMACIÓN.</b>   | <b>391</b> |
| <b>8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.</b>   | <b>391</b> |

|   |            |
|---|------------|
| <b>9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.</b>  | <b>392</b> |
| <b>10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.</b>  | <b>393</b> |
| <b>11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.</b> | <b>394</b> |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.  | 394        |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.   | 394        |
| <b>12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.</b>   | <b>394</b> |
| <br>  |            |
| <b>2.12 TINTORERÍAS.</b>  | <b>395</b> |
| <hr/>   |            |
| <b>1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.</b>  | <b>398</b> |
| 1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.  | 398        |
| 1.2 Partes Negociadoras.  | 398        |
| 1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal.   | 398        |
| <b>2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).</b>   | <b>399</b> |
| 2.1 Comisión Paritaria.   | 399        |
| 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC).   | 400        |
| <b>3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.</b>   | <b>400</b> |
| 3.1 Cláusulas de empleo.  | 400        |
| 3.2 Promoción profesional.  | 400        |
| 3.3 Contratación.   | 401        |
| <b>4. SALUD LABORAL.</b>  | <b>402</b> |
| <b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.</b>   | <b>403</b> |
| 5.1 Movilidad geográfica.   | 403        |
| 5.2 Movilidad funcional.  | 403        |
| <b>6. EXCEDENCIAS.</b>  | <b>404</b> |

|  |     |
|--|-----|
| 7. FORMACIÓN.  | 404 |
| 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.  | 404 |
| 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.  | 406 |
| 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.  | 407 |
| 11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.<br>CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA<br>DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO. | 408 |
| 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.   | 408 |
| 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad<br>de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.   | 408 |
| 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.   | 409 |

|   |            |
|---|------------|
| <b>3. ESTUDIO DE CONVENIOS COLECTIVOS<br/>A NIVEL DE EMPRESA EN CASTILLA LA-MANCHA:</b> | <b>411</b> |
|---|------------|

|  |     |
|--|-----|
| 3.1 Análisis de la Negociación Colectiva a nivel de empresa.                   | 413 |
| 3.2 Tabla de contenidos de los convenios colectivos objeto de estudio.         | 422 |
| 3.3 Relación de los convenios colectivos analizados, ordenados por provincias. | 443 |

Actualización de los sectores analizados  
en el año 2003, y que han firmado  
nuevos convenios colectivos  
provinciales durante el año 2004 en  
Castilla La-Mancha.



SECTOR: AGROPECUARIO





Las nuevas materias que se introducen en los convenios firmados este año dentro del sector Agropecuario, reiteran la normativa jurídico laboral vigente.

Así en el convenio de la provincia de Ciudad Real, se incluye el artículo 26 de LPRL, sobre protección a la maternidad en materia de salud laboral , y cláusula de movilidad funcional y de adhesión al ASEC. Y en el convenio de la provincia de Cuenca, se recoge cláusula para el fomento de la contratación indefinida, la cual es simplemente de compromiso, ya que no se establece mecanismos concretos para limitar la temporalidad en volumen de trabajadores o en modalidades de contratación.

Respecto de las modificaciones sufridas a la hora de regular una materia, tampoco encontramos avances significativos, ya que el convenio de la provincia de Cuenca, es el único que contempla una reducción de jornada anual de ocho horas, recogiendo los demás convenios las mismas horas que los convenios anteriores.

En el convenio de la provincia de Ciudad Real, se recoge " *Los contratos realizados a extranjeros, serán realizados siempre por escrito*", lo cual constituye una mera declaración de intenciones, debiéndose alcanzar una aplicabilidad real.

Y en el convenio de la provincia de Cuenca, además de reiterar la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud laboral, recoge cláusulas sobre creación de una Comisión de Seguridad y Salud de ámbito provincial cuyas funciones serán las establecidas por la LPRL .Y la creación de la figura del Delegado Territorial, cuyas funciones y facultades serán las mismas que las del Delegado de Prevención. Ambas cláusulas en dicho convenio, aunque son mejoras con respecto a la normativa vigente, no son reales ni efectivas, ya que son mejoras meramente formales, al no dotarlas de contenido.

Por último, es común en los tres convenios firmados este año, dentro de este sector, variaciones tanto en el incremento salarial como en las cuantías de las previsiones sociales complementarias respecto de los convenios anteriores. Como las cláusulas de revisión salarial, que son redactadas de la siguiente manera " si el IPC real a 31 de diciembre fuera superior al previsto por el Gobierno", por lo cual mantienen el poder adquisitivo y no lo mejoran año a año. O como en el convenio de Ciudad Real, el cual recoge una cláusula de revisión heterodoxa, al ser plurianual.

Los nuevos convenios sectoriales provinciales, publicados en el año 2004, en este sector son los siguientes:

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo para el Sector Agrario de la Provincia de Ciudad Real. (BOP 20-10-2004)
- Convenio Colectivo Provincial del Sector Agropecuario-Campo de Cuenca.(17-9-2004)
- Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Toledo.(BOP 29-04-2004)

### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | En representación de la parte empresarial, está integrada por representantes de ASAJA y en representación de la parte trabajadora por UGT y CC OO.<br>Firman ASAJA y UGT.                |
| Cuenca      | Suscrito en representación de la parte empresarial, por representantes de ASAJA y en representación de la parte trabajadora por UGT.   |
| Toledo      | En representación de la parte empresarial, está integrada aparte de representantes de ASAJA por representantes de FEDETO, y por UGT y CC.OO, , en representación de la parte trabajadora |

### 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | A las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y a las industrias de tipo complementario contempladas en el laudo arbitral de 2000.( art.2 C Col)   |
| Cuenca      | Será de aplicación a las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias. Asimismo, las industrias complementarias de las citadas actividades, como la elaboración de vinos, aceite o queso y otros productos de cultivo intensivo, con productos de la cosecha, plantación o ganadería propia, en el caso de ser explotaciones cuyo titular es una persona física o de sus asociados cuando la industria complementaria sea una persona jurídica, siempre que no constituya una explotación económica independiente de la producción y tengan un carácter complementario como una fase mas de la producción, es decir, independientemente de que su importancia económica sea igual o superior a la primaria de cultivo.( art.2 C Col) |
| Toledo      | Aparte de las industrias de explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias, también abarca las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como la elaboración de vino, aceite o queso, con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tenga un carácter complementario dentro de la empresa.( art.1 C Col)   |

En cuanto a su vigencia temporal:

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | Del 1 de Enero de 2004 al 31 de diciembre del 2006.(art.4 C Col) |
| Cuenca      | Del 1 de Enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004.(art. 4 C Col) |
| Toledo      | Del 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre del 2006.(art.4 C Col) |

2

## Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

La composición de las distintas Comisiones Paritarias, no mencionan, si son representación de las partes firmantes o de las partes del proceso negociador. Únicamente se recoge en el convenio de Toledo.

|                    |   |
|--------------------|---|
| <p>Ciudad Real</p> | <p>Función la de conocer, resolver, etc., todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente convenio.</p> <p>Compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios</p> <p>Aparte contiene cláusulas de toma de acuerdos de la Comisión Paritaria.</p>  |
| <p>Cuenca</p>      | <p>Función la de reconocer, resolver, etc. todas las cuestiones relativas a la aplicación o interpretación del presente convenio.</p> <p>Compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres de los empresarios.</p> <p>También contiene cláusula de toma de acuerdos de la Comisión Paritaria.</p>  |
| <p>Toledo</p>      | <p>Descripción más detallada de las funciones de dicha Comisión, las cuales son.(art. 61 C Col):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación del Convenio</li> <li>- Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.</li> <li>- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado</li> <li>- Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41 del presente convenio</li> </ul> |

|               |   |
|---------------|---|
| <p>Toledo</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Emitir informe o dictamen 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.</li> <li>- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como adaptar lo establecido en este Convenio a las modificaciones que durante su vigencia pueda experimentar el Acuerdo Marco.</li> <li>- Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.</li> </ul> <p>Compuesta por cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes del presente convenio y cuatro representantes de las organizaciones empresariales signatarias del mismo.</p> <p>Aparte contiene cláusulas de funcionamiento de la Comisión Paritaria.</p> |
|---------------|---|

## 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA- LA MANCHA (ASEC).

En dicho sector los mencionados convenios están adheridos al ASEC, salvo el Convenio Colectivo para el Sector Agrario de Ciudad Real.

# 3

## Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

### 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

Como regla general los tipos de contratos del personal, en este sector, según su permanencia en la empresa es: eventual, fijo (el que se contrata con carácter indefinido), fijo- discontinuo (aquel que realice trabajos por temporadas o ciclos en una empresa).

Vemos como los convenios recogen cláusulas generales declarativas de conversión de contratos temporales en indefinidos, sin contener ninguna cláusula sobre limitaciones a la temporalidad, ni en volumen de trabajadores ni en modalidades de contratación, o fórmulas para evitar el encadenamiento de contratos temporales

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Ciudad Real</p> | <p>Cláusula general de conversión de contratos temporales en indefinidos:<br/>                 La conversión de los contratos temporales en el nuevo contrato indefinido podrá realizarse durante todo el tiempo de vigencia de este convenio, con independencia de la fecha en que se formalice o se hubiera formalizado el contrato temporal.<br/>                 Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los trabajadores fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual en su categoría.<br/>                 Los trabajadores eventuales con contratos regulados por el apartado 1, letra b del artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores, adquirirán la condición de fijos a partir de 7 meses ininterrumpidos de trabajo o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos.</p> |
| <p>Cuenca</p>      | <p>Cláusula declarativa general de contratación indefinida:</p> <p><i>Las partes firmantes del presente convenio, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional primera del Cap. II del R. D. 8/1997 de 16 de Mayo, acuerdan prorrogar por un año más la posibilidad de convertir los contratos temporales o de duración determinada, incluidos los formativos, en contratos indefinidos. (art.35 C Col)</i></p> <p>El personal eventual que sea admitido para trabajos de temporada, ingresará a través de la Oficina de Empleo. Se adquirirá la condición de fijo al cumplir siete meses ininterrumpidos de trabajo o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos.</p>  |
| <p>Toledo</p>      | <p>Cláusulas generales de compromisos:</p> <p>Es en el único convenio del sector donde se menciona la importancia de la contratación indefinida y siendo esta modalidad la forma de contratación habitual:</p> <p><i>"... apostando por un incremento de ella como factor de la estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilita la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar empleo en igualdad de derechos<br/>                 En este sentido procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, o a nueva contratación indefinida".( 12 C Col)</i></p>  |

Toledo

Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizan nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, tendrán preferencia para acceder a ellos las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales.

Eventual ( adquirirán la condición de fijos discontinuos cuando hayan realizado tres campañas de 30 días de trabajo como mínimo).

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales.

Horas extraordinarias:

Propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de horas extraordinarias debido al criterio finalista de reparto de empleo.

Mujer:

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.

Discapacitados:

Las partes se comprometen al desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451 de 1983, de 11 de mayo, por el que en el cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías.( art. 60 C Col)

### 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

No hay regulación alguna al respecto en este sector, salvo decir, a modo general que en relación a las vacantes que se produzcan de entre las categorías existentes en la empresa o que puedan crearse, estarán cubiertas por el personal de la empresa, siempre que cumplan los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones propias de la categoría a la que se opte, es decir según su formación. Por lo cual vemos como no se establece ningún sistema de promoción, ni automática, ni por antigüedad, ni por permanencia en la actividad.

### 3.3 CONTRATACIÓN

Las mejoras con respecto a la normativa vigente, que se recoge en los diferentes tipos de contratos, se centran, en una mayor retribución . Por otro lado se contempla ampliación de la duración hasta la máxima legal establecida. Y únicamente en el convenio de Ciudad Real se contiene cláusulas de identificación de las tareas objeto de los contratos.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p><u>Contrato de Formación:</u> cobrarán el 85% en el primer año y el 90% segundo año, del salario de la categoría. Los contratos de formación no se podrán realizar a los trabajadores que se encuentren en la categoría profesional del grupo 1 (del presente Convenio).</p> <p><u>Contrato en Prácticas:</u> la duración será como mínimo de un año.</p> |
| Cuenca      | <p><u>Contrato de Formación:</u> La duración mínima del contrato será de 6 meses y no podrá ser superior a un año. Retribución del 90% del salario y complementos durante los seis primeros meses, y, el salario completo de la categoría de los restantes 6 meses.</p>  |
| Toledo      | <p><u>Contrato Eventual:</u> duración máxima de ocho meses dentro de un periodo de doce.</p>   |

Para el resto de modalidades de contratación, ver apartado 4.1 "Cláusulas sobre empleo"

## 4 Salud Laboral.

Se reitera la normativa vigente, sin establecer un plan de prevención de riesgos, planes de formación con el tiempo destinado a la misma y sus contenidos o reconocimientos específicos en atención a los riesgos concretos de los puestos de trabajo.



|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Ciudad Real</p> | <p>Reitera la normativa vigente:</p> <p>Hace referencia, a que las empresas proporcionarán a los trabajadores los equipos de protección individual necesarios para las tareas a desempeñar.(art.17 LPRL).</p> <p>Y a la mujer embarazada se le facilitará transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuado si en su anterior puesto de trabajo estuviera expuesta a un grado de exposición y duración de exposición, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudiera influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, según certificación médica de la Seguridad Social que asista a la trabajadora. El empresario deberá determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores, en su caso, la relación de puestos exentos de riesgo a estos efectos.( art.26 LPRL)</p>  |
| <p>Cuenca</p>      | <p>Se reitera la normativa vigente:</p> <p>Todas las empresas acogidas al presente convenio quedan obligadas a cumplir lo dispuesto en el Real Decreto 486/97, de 14 de Abril, de lugares de trabajo.</p> <p>Se remite a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con respecto a salud, seguridad, condiciones de trabajo, participación y consulta de los trabajadores.</p> <p>Mejora la normativa vigente al establecer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La mujer embarazada, se la facilitará durante su estado de embarazo y post-parto hasta un año, un puesto de trabajo adecuado a su estado, excluyéndola a la exposición de agentes externos, procedimientos y condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la madre o el feto.</li> <li>2. Una Comisión de Seguridad y Salud de ámbito territorial (la Provincia) y que englobe a todas las empresas del sector cuyas funciones serán las establecidas por la LPRL, y además tendrán: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborará el catalogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.</li> </ul> </li> </ol> |

|               |   |
|---------------|---|
| <p>Cuenca</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración y análisis con carácter trimestral de la siniestralidad del sector.</li> <li>- Elaboración de un registro de los delegados de prevención, y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.</li> <li>- Seguimiento del cumplimiento de la LPRL.</li> <li>- Realización y recepción de propuestas a las empresas y delegados de prevención del Sector.</li> <li>- Estudio de las propuesta realizadas por los delegados de prevención en sus empresas y que no hayan sido adaptadas.</li> <li>- Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos que no lo hayan sido por la autoridad sanitaria.</li> <li>- Y en general todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, y que estén acordes a la legislación vigente y al correspondiente Convenio Colectivo.</li> <li>- Elección de equipos de seguridad, (los EPIs) en aquellos casos que se considere necesario por el riesgo de la actividad.</li> </ul> <p>3. Figura del Delegado Territorial:</p> <p>Sus funciones y facultades serán las mismas que las recogidas para los Delegados de Prevención, pero especialmente será de la de informar y posibilitar que se cumpla con las normas de seguridad y salud laboral en todo su ámbito de actuación, incluyendo las empresas sin representación sindical, estando en contacto con todos los delegados y delegadas de prevención, teniendo para ello, dispensa total de asistencia al trabajo en aquellos casos que sean necesarios o por lo menos un total de 80 horas mensuales, para realizar sus tareas, sin contar el tiempo que utilicen en asistir a reuniones de la Comisión de Seguridad y Salud, visitas con la autoridad laboral o con la inspección de trabajo, etc.</p> |
| <p>Toledo</p> | <p>Reproduce la normativa vigente en relación a las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Derechos de los trabajadores en materia de salud: derecho a la protección frente a los riesgos, evaluación de riesgos y acción preventiva, equipos de trabajo y medios de protección, derecho de información, derecho a la formación, consulta y participación de los trabajadores, delegados de prevención, ropa de trabajo, trabajos especialmente penosos o insalubres.</li> <li>- Deberes de los trabajadores en materia de prevención.</li> <li>- Reconocimiento médico anual</li> </ul>   |

# 5

## Movilidad Geográfica y Funcional.

### 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Únicamente recoge regulación el Convenio del Campo de Toledo.

|        |  |
|--------|--|
| Toledo | <p>Se remite al art. 40 del Estatuto de Trabajadores y reglamento de desarrollo, con prioridad de permanencia a los trabajadores con más antigüedad.</p> <p>El empresario queda obligado a abonar al trabajador los gastos que ocasione el traslado de el y sus familiares ( transporte de mobiliario, ropa, enseres y el salario de una mensualidad). Deberá también facilitar al trabajador vivienda de renta igual y si no la diferencia que pudiera existir.</p> |
|--------|--|

### 5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Reproduce la normativa vigente:</p> <p><i>Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes de grupo inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.</i></p> <p><i>Durante este tiempo los destinados a tareas correspondientes a grupo inferior, no podrán ser sustituidos en su puesto de trabajo original por ningún otro trabajador, ni tomar la empresa obradas ajenas para las tareas del mismo. (art. 6 C Col)</i></p> |
| Cuenca      | Sin regulación   |

Toledo

Reitera la normativa vigente:

*Trabajo de inferior categoría. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.*

*La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y por la pertenencia al grupo profesional que regula el presente convenio.*

*La movilidad funcional sólo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador o la trabajadora no sea sustituido/a por otro/a eventual que realice sus funciones habituales.*

*La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional.*

*Si como consecuencia de la movilidad funcional el/la trabajador/a tuviese que realizar funciones de superior categoría, el/la trabajador/a percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que realice. ( art. 21 C Col)*

Mejora la normativa vigente al contemplar:

*Durante el tiempo que el/la trabajador/a esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro/a trabajador/a para realizar la tarea del/la mismo/a. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa. ( art.20 C Col)*

# 6

## Excedencias

Se hace referencia a la excedencia por maternidad, en la cual encontramos mejoras en el reingreso, al tener derecho a reserva de su puesto de trabajo durante los tres años .  
No se recoge la excedencia forzosa y voluntaria.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | Sin regulación.   |
| Cuenca      | Mejora el Estatuto de los trabajadores al contemplar:<br>Excedencia por maternidad o paternidad, que podrá ser ejercitada con derecho al puesto de trabajo, por un periodo de tres años máximos sin pérdida de los derechos del trabajador. |
| Toledo      | Excedencia por cuidado de hijo hasta tres años.<br>Mejora el Estatuto de los trabajadores al contemplar:<br>Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante toda la excedencia.   |

# 7

## Formación

Se recoge en el convenio de Cuenca y de Toledo pero, sin establecer planes de formación, con la previa realización de estudios de detección de necesidades formativas y sin desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | Sin regulación.   |
| Cuenca      | Únicamente recoge permisos por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación académica profesional o social, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan de diez. |

Toledo

Cláusulas declarativas generales:

La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los/as trabajadores/as.

El Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos.

Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.

Facilitar la participación de los/as trabajadores/as en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando éstos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.

Los trabajadores que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.

Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.

Los/as delegados/as de personal y los comités de empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la formación profesional en la que participen los/as trabajadores/as de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

# 8

## Sistemas Retributivos

En este sector se podrá convenir "salarios a la parte"

### Complementos Salariales

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Pagas de beneficios</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Complemento de trabajo nocturno</li> <li>- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad</li> <li>- Plus trabajadores especialistas forestales</li> </ul> <p>Complementos Extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de distancia</li> <li>- Herramientas de trabajo: si no son facilitadas por la empresa se les abonarán al trabajador 0,27 euros por día efectivo trabajado.</li> </ul> |
| Cuenca      | <p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Pagas de beneficios</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus de nocturnidad</li> <li>- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad</li> </ul> <p>Complementos Extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dietas</li> <li>- Plus de transporte</li> <li>- Herramientas de trabajo: si no son facilitadas por la empresa se les abonarán al trabajador 0,20 euros por día efectivo trabajado.</li> </ul>  |
| Toledo      | <p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Pagas de beneficios</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus de nocturnidad</li> <li>- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad</li> <li>- Complemento de domingos y festivos ( 30% de su salario base)</li> </ul>  |

|        |   |
|--------|---|
| Toledo | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Salario incentivado (un aumento sobre el salario mínimo de este convenio no inferior al 25%)</li> </ul> <p>Complementos Extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dietas</li> <li>- Plus de Transporte</li> <li>- Ropa de trabajo</li> </ul> |
|--------|---|

## Revisión Salarial

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>En el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase incrementos anuales en los años 2004, 2005 y 2006 que sumados superen un 7,5%, se efectuará una revisión salarial de los salarios correspondientes a 2004, 2005 y 2006, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra; dichas cantidades se abonarán en un solo pago, en el primer trimestre de 2007. (art.5 C Col)</p>      |
| Cuenca      | <p>En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase a 31 de Diciembre de 2.004 un incremento superior al 2%, será operativa la revisión salarial de dicha cifra tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.</p> <p>Tal incremento se abonará con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2.004.</p>  |
| Toledo      | <p>Para los tres años de vigencia del presente convenio: en caso de que el IPC real de carácter general al 31 de diciembre de cada año no coincida con el previsto por el gobierno para cada uno de esos años, se procederá a revisar las tablas salariales en la diferencia en que se dé entre el real y el previsto. Los atrasos que pudieran derivarse no tendrán efectos retroactivos, sirviendo solamente como base de cálculo para hallar los salarios del año siguiente. (art.39 C Col)</p> |



## Cláusula de Inaplicación Salarial

Lo recogen los siguientes convenios con cláusula de procedimiento, motivación, condiciones y requisitos de aplicación de la inaplicación salarial, así como intervención de la Comisión Mixta.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | Podrá no aplicarse la subida salarial para cada año pactada en el supuesto que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de las previsiones para el ejercicio.( art.42 C Col)               |
| Cuenca      | No contiene  |
| Toledo      | En aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables, a la firma del presente acuerdo, podrán no aplicarse los incrementos salariales establecidos en él. ( art 41 C Col) |

# 9

## Jornadas y Distribución

### Jornada

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Será de 1.794 horas anuales, distribuida de común acuerdo entre empresarios y trabajadores, con un máximo de nueve horas diarias y 50 horas semanales, salvo jornadas especiales reguladas en el RD 1561/95.</p> <p>El exceso sobre la jornada media, se podrá acumular en vacaciones</p> <p>El descanso dominical en ganadería no podrá ser compensado en metálico, estableciéndose trabajos por turnos.</p> <p>En cualquier caso el descanso dominical, en ganadería, guardería y recolecciones podrá acumularse por quincenas</p> <p>Cinco días a ocho horas de trabajo efectivo corresponderán dos días de descanso semanal. Si es de seis días semanales de trabajo corresponderá un día y medio de descanso</p> |
|-------------|--|

|               |   |
|---------------|---|
| <p>Cuenca</p> | <p>La reducción de la jornada será de 8 horas, quedando el cómputo anual en 1776. Esta reducción el trabajador la hará efectiva mediante el disfrute de un día de asuntos propios que deberá preavisar con 15 días de antelación.</p> <p>Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvia u otros accidentes atmosféricos, serán recuperadas en su 50% con la ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas de recuperación. El periodo de tiempo de recuperación no podrá exceder de una hora diaria, dentro de los días y semanas siguientes a la interrupción, salvo acuerdo entre las partes.</p> <p>Los/as trabajadores/as eventuales sea cual fuere su modalidad de contratación, tendrán derecho a que se les abone el 50% del salario diario, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo, este se suspendiera hasta transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión se produce transcurridas más de 4 horas del inicio de la faena, percibirán el 100% del salario. En ningún caso procederá recuperación alguna de tiempo perdido para este colectivo.</p> <p>El descanso dominical de ganadería podrá ser compensado en metálico si así lo deseara el trabajador, en todo caso y para garantizar al menos dos Domingos libres mensuales, se establecerán sistemas de trabajo a turnos. En cualquier caso el descanso Dominical podrá acumularse por quincenas, incluyendo el festivo o festivos trabajados.</p> |
| <p>Toledo</p> | <p>Será de 1.784 horas anuales, que será distribuida atendiendo a las especiales características del sector.</p> <p>Los excesos de jornada de cada año, si se produjera , se disfrutarán en días de descanso.</p> <p>Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvia u otros accidentes atmosféricos, serán recuperadas en su 50% con la ampliación de la jornada legal en días sucesivos. El periodo de tiempo de recuperación no podrá exceder de una hora diaria. El trabajador eventual el 50% del salario si se suspendiera la jornada. Después de dos horas si se suspendiera el trabajo percibirá íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación de tiempo perdido.</p> <p>Cuando el trabajo a turnos comprenda algún festivo o domingos estos se abonarán con un suplemento del 30 por 100 de su retribución.</p>   |

## Licencias

Como regla general, se recoge permisos para asistencia al médico y permisos de estudio. Se recogen mejoras respecto al art.37 E.T en los siguientes casos:

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | Mejora en los casos de alumbramiento o intervención quirúrgica de la esposa, fallecimiento del cónyuge, hijos y hermanos, padre o madre, de uno de los cónyuges, nietos o abuelos, que será de cuatro días y un día más en caso de desplazamiento. Un día por boda o bautizo de los hijos. También se mejora el traslado de su domicilio habitual que será de dos días. Un día por fallecimiento de tíos, sobrinos o hermanos políticos. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, siendo solo retribuido los diez primeros días al año. Tiempo indispensable para visitar al médico o especialista indicado por la seguridad social |
| Cuenca      | Mejora en los casos de alumbramiento de hijos u adopción, fallecimiento del cónyuge, hijos y hermanos, padre o madre, de uno de los cónyuges, nietos o abuelos, que será de cuatro días y un día más en caso de desplazamiento. También se mejora el traslado de su domicilio habitual que será de dos días. Un día por fallecimiento de tíos. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, siendo solo retribuido los diez primeros días al año. Tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad social. Un día por boda, bautizo y comunión de hijos.   |
| Toledo      | Se mejora por fallecimiento de hijo o cónyuge con tres días de permiso, con dos días más si existe desplazamiento, (50km). Un día por fallecimiento de tíos. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales en un centro oficial. Tiempo indispensable para visitar al médico de cabecera o especialista. Un día por boda de hijos, padres, hermanos.  |

## Horas Extraordinarias

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | Se prohíben las horas extraordinarias y sólo en circunstancias excepcionales, previo acuerdo entre las partes podrán realizarse éstas abonándose con un recargo del 75%. En todo caso, para su cómputo y acreditación, las horas realizadas se comunicarán al interesado por períodos máximos de una semana. ( art 13 C Col) |
|-------------|--|

Toledo

*Serán compensadas con tiempo de descanso, salvo que exista acuerdo o pacto individual, en el sentido de ser remuneradas, que en caso serán como mínimo con un incremento del 100% respecto a la hora normal de trabajo.( art 10 C Col)*

*Cláusula de definición, realización voluntaria, comunicación a los representantes de los trabajadores y registro de dichas horas. Y compensación con descanso de las horas de absoluta necesidad:*

*-Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales.*

*-Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias, es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.*

*-El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto será voluntaria para los trabajadores.*

*-En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: Una hora diaria, cinco a la semana, quince al mes y ochenta al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado/a.*

*-Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al comité de empresa o delegados/as de personal y en cualquier caso semanalmente.*

*-Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as y de la autoridad laboral. ( art.29 C Col)*

10

## Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Como regla general, la edad de acceso de la jubilación ordinaria es de 64 años y se recoge premios a la jubilación y acceso por acuerdo trabajador-empresa, para la jubilación anticipada.

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Ciudad Real</p> | <p>Los trabajadores con más de 15 años en la empresa, en caso de que, de mutuo acuerdo con la misma, decidiesen jubilarse con anterioridad a los 65 años de edad, percibirán las siguientes indemnizaciones:<br/>         60 años: 5 mensualidades<br/>         61 años: 4 mensualidades<br/>         62 años: 3 mensualidades<br/>         63 años: 2 mensualidades<br/>         64 años: 1 mensualidad</p> <p>Cuando de común acuerdo, empresario y trabajador pacten la prolongación de la vida laboral por encima de los 65 años y 15 años cotizados, las empresas abonarán a dichos trabajadores un plus anual de 15 días de salario base, o su parte proporcional en caso de contratación a tiempo parcial.</p> <p>Reiteran lo previsto en la normativa vigente:<br/> <i>Cuando tuvieran o cumplieren 64 años y siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, tendrán derecho a la jubilación anticipada con el 100% de derechos pasivos según lo contempla el Real Decreto Ley 1194/85 de 17 de Julio. (art.40 C Col).</i></p> |
| <p>Cuenca</p>      | <p>Los trabajadores con más de veinte años en la empresa, y de mutuo acuerdo con la misma: a los 60 años 4 mensualidades, a los 61 años 3 mensualidades, a los 62 años 2 mensualidades y a los 63 años 1 mensualidades.</p> <p>Reiteran lo previsto en la normativa vigente:<br/>         Cuando tuvieran 64 años, (previo acuerdo de las partes) tendrán derecho a la jubilación anticipada con el 100% de derechos pasivos según lo</p>  |

|        |  |
|--------|--|
| Cuenca | <p>contempla el Real Decreto Ley 1194/85 de 17 de Julio. Las empresas se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado por otro trabajador por cualquiera de las modalidades vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el art.15,1º b del Estatuto de los Trabajadores.</p>   |
| Toledo | <p>A todo trabajador que se jubile se le abonará una gratificación en las cuantías siguientes:<br/> Hasta 7 años de antigüedad: 35 días de salario base convenio.<br/> Con 10 años de antigüedad: 50 días de salario base convenio.<br/> Con 15 años de antigüedad: 65 días de salario base convenio.<br/> Con 20 años de antigüedad en adelante: 80 días de salario base convenio.<br/> <b>JUBILACION ANTICIPADA:</b> Los trabajadores con más de veinte años en la empresa, en el caso de que, de mutuo acuerdo con la misma, decidiesen jubilarse con anterioridad a los sesenta y cinco años de edad, percibirán las siguientes indemnizaciones sobre salario base:<br/> 60 años de edad: 5 mensualidades.<br/> 61 años de edad: 4 mensualidades.<br/> 62 años de edad: 3 mensualidades.<br/> 64 años de edad: 2 mensualidades.</p> <p>Reiteran la normativa vigente:<br/> Ambas partes se comprometen, siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, sobre jubilación anticipada a los 64 años de edad. (art.16. C Col)</p> |

## 11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

No recoge cláusulas sobre jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, que permitan conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar, para colectivos con cargas familiares.

Por el contrario se contempla en la mayoría de los convenios de este sector, ampliación de días de disfrute por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijo con respecto al que contempla la normativa vigente.

Además, se recoge en los siguientes convenios:

Ciudad Real

Reitera la normativa vigente al recoger "Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, debiendo justificar dichas ausencias de una forma fehaciente. "

Mejora:

Licencia por el tiempo indispensable para acompañar al médico a familiares directos, con un máximo de un día por consulta y siempre que no haya otro familiar mayor de edad

|               |   |
|---------------|---|
| <p>Cuenca</p> | <p>Reitera la normativa vigente al contemplar:<br/>Asimismo las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con remuneración, por la realización de análisis o exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto.</p> <p>Las trabajadoras/es por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tienen derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo remunerada, que podrán dividir en dos fracciones. Cuando la jornada sea partida, el derecho de ausentarse del trabajo, puede ejercerse de manera ininterrumpida al final o principio de la jornada.</p> <p>Y mejora la normativa al recoger:</p> <p>La excedencia por maternidad o paternidad, podrá ser ejercitada con derecho al puesto de trabajo ( reserva), por un período de tres años máximos sin pérdida de los derechos del trabajador/a.</p>   |
| <p>Toledo</p> | <p>Reitera la normativa vigente al recoger:</p> <p>"Permiso de lactancia" y permiso para los/as trabajadores/as con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo, o con hijos hasta seis años de edad, los cuales tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50 por 100 de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual o anual, por períodos voluntarios, previamente comunicado a la empresa con al menos un mes de antelación.</p> <p>Mejora al contemplar:<br/>Excedencia por cuidado de hijo hasta tres años, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante toda la excedencia.<br/>Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente, tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas para acudir a consulta médica de hijos de hasta seis años de edad. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.</p> |



|        |   |
|--------|---|
| Toledo | <p>Cualquier trabajador que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años de edad, podrá solicitar una licencia de hasta tres meses para la atención y cuidado del mismo. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.</p> <p>Equipara para las parejas de hecho, los mismos derechos en licencias retribuidas en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos/as, padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, por enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, padres y abuelos/as, y un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padres.</p> |
|--------|---|

## 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | No recoge cláusula alguna.   |
| Cuenca      | No recoge cláusula alguna.   |
| Toledo      | <p>Cláusula declarativa general de no discriminación entre hombres y mujeres, pero sin establecer medidas concretas para su aplicación:</p> <p>Se refiere a la mujer trabajadora, en el sentido que, "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..., 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". (art.59 C Col)</p> |

Toledo

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451/1983, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías compatibles con las tareas del campo.

# 12

## Previsión Social Complementaria.

Ciudad Real

Ayuda por fallecimiento: derivado de enfermedad o accidente no laboral, tres mensualidades de salario real.  
 Enfermedad o accidente: un complemento por un periodo máximo de 5 meses.  
 Seguro contra accidentes: en casos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Indemnización de 16.200 euros.

Cuenca

El personal afectado pro el presente Convenio que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional percibirán el 100% de su retribución.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el derecho a percibir esta cantidad lo causará el trabajador desde el primer día de la baja. En el supuesto de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, el trabajador percibirá el 80% del salario a partir del cuarto día de la baja con un límite de tiempo de 60 días a partir del día 21 de dicha baja.

En caso de muerte o invalidez permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a los beneficiarios o al propio trabajador una indemnización de 15.000 euros.

|        |  |
|--------|--|
| Cuenca | Este seguro será aplicable a los trabajadores fijos, quedando la comisión mixta de interpretación facultada para estudiar una fórmula viable técnicamente con las compañías de seguro para ampliar el mismo a los trabajadores eventuales de temporada en próximos convenios.  |
| Toledo | <p>Seguro de accidentes: 18.000 euros, para los casos de invalidez absoluta o muerte, derivadas de accidente laboral.</p> <p>Ayuda por fallecimiento: ayuda de 30 días de salario base. Si es debido a enfermedad o accidente no laboral sólo percibirá esta ayuda cuando el trabajador fallecido constase con una antigüedad en la empresa de al menos 10 años.</p> |



SECTOR:  
CAPTACIÓN, ELEVACIÓN,  
TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN  
DE AGUAS



El sector de Aguas, como viene a ser conocido de manera coloquial, tan solo ha tenido, durante el año 2004, la firma del Convenio correspondiente a la provincia de Albacete, sin que el mismo haya introducido cambios significativos en cuanto a su contenido, que ha venido manteniéndose en la mayor parte de su articulado, y limitándose prácticamente a la adaptación de las cantidades al euro, dado que las pesetas aun estaban presentes en el convenio vigente con anterioridad a la firma de este último.

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo para Industrias de Captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de Aguas de la provincia de Albacete (BOP nº 89, de 2 de agosto de 2004).

### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

En el Convenio firmado durante el año 2004 no se hace referencia de quienes son los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio.

Albacete

No se hace referencia de quienes son los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio.

### 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

---

Albacete

Trabajadores y empresas dedicadas a la captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas de la provincia de Albacete.

En cuanto a su vigencia temporal:

Albacete

Vigencia desde el 01/01/2004 hasta el 31/12/05.

## 2

## Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

### 2.1 GESTIÓN DE CONVENIOS: COMISIÓN PARITARIA

---

Albacete

Comisión mixta paritaria compuesta por los miembros de la Comisión deliberadora del Convenio.

Funciones: interpretación y cumplimiento de las cláusulas del convenio y atender cuantas cuestiones se deriven de su aplicación.

### 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA- LA MANCHA (ASEC).

---

Se recoge expresamente la adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla La Mancha.



## 3

## Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

## 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

No se hace ninguna mención en este sentido.

## 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

La promoción profesional constituye un derecho reconocido constitucionalmente a los trabajadores en el art. 35.1 de la Constitución Española y en el art. 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, y cuya regulación se recoge en los arts. 23 y 24 del E.T. estableciendo que los ascensos se producirán conforme a lo que se establezca en convenio, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario:

Albacete

Se estará a lo dispuesto en el convenio estatal para las industrias de Captación, Elevación, Tratamiento Depuración y Distribución de Aguas.

## 3.3 CONTRATACIÓN

## Contrato formativo

La regulación de este tipo de contrato difiere con lo establecido en otras provincias, tanto en su duración, como en las retribuciones aplicables para este tipo de contrato, como en las limitaciones que se establecen para celebrar este tipo de contratos que únicamente podrá realizarse para ciertos grupos profesionales.

Albacete

Duración: de 6 a 24 meses.

Salario: El primer año será el Salario Mínimo Interprofesional, mientras que en el segundo será el correspondiente a la categoría de Peón.

### Contrato eventual

---

La duración máxima que se establece para este tipo de contratos es en todos los convenios estudiados inferior a la que establece el art. 15 de Estatuto de los Trabajadores.

Albacete

Duración: 9 meses en un periodo de 15.

### Periodo de prueba

---

La duración máxima establecida en los periodos de prueba de los diferentes convenios vigentes difiere estableciendo duraciones en función del tipo de contratación o en función de las categorías o grupos profesionales de que se trate, y que en el caso del nuevo Convenio, para la provincia de Albacete, queda como sigue:

Albacete

30 días para contratos temporales.  
60 días para contratos indefinidos.

## 4

### Salud Laboral.

El Convenio de Albacete únicamente establece la adaptación vigente.

Albacete

La empresa se adaptará en todo momento a la legislación vigente relativa a la prevención de riesgos, poniendo a disposición del trabajador los medios y medidas preventivas necesarias.

5

## Movilidad Geográfica y Funcional.

No se hace ninguna referencia en el nuevo Convenio.

6

## Excedencias

No se hace ninguna referencia en el nuevo Convenio.

7

## Formación

No se hace ninguna referencia en el nuevo Convenio.

8

## Sistemas Retributivos

### Complementos Salariales

---

Albacete

Antigüedad: consolidados y fijos desde 31/12/93. a partir de 01/01/94 nuevo módulo de cálculo: el importe de cada trienio será de 262,74 euros anuales, a razón de 18,76 euros en cada paga, tanto mensuales como extraordinarias.

Plus Nocturno: 25% del S.B. de la categoría del trabajador.

Plus tóxico: 20% S.B. de la categoría por día efectivo trabajado y a los puestos que determine la Orden Jurisdiccional competente.

Albacete

Plus Peligrosidad: 20% S.B. de la categoría por día efectivo trabajado, en los puestos definidos como peligrosos.

Plus de Disponibilidad: turno de guardias; mínimo de 98,32 euros/mes, sin perjuicio del abono del tiempo de reparación como horas extraordinarias.

Horas extraordinarias: 75% del valor hora ordinaria. Las del 2º día de descanso al 140%.

Dietas: Comida o cena: 18,75 euros.  
Habitación y desayuno: 37,48 euros.

Kilometraje: 0,21 euros/km

### Revisión Salarial

---

Albacete

Revisión: Se revisará la diferencia entre el IPC previsto y el resultante a final de año.

### Cláusula de Inaplicación Salarial

---

No se hace ninguna referencia en el nuevo Convenio.

# 9

## Jornadas y Distribución

### Jornada

Viene a quedar como sigue:

Albacete

Se establece una duración máxima de 1.728 horas anuales, con un máximo de 40 semanales, distribuidas de lunes a viernes.

### Vacaciones

Se establece una mejora significativa con respecto al Estatuto de los Trabajadores:

Albacete

34 días naturales al año.

### Licencias

Las mejoras establecidas con respecto al Estatuto de los Trabajadores en materia de Licencia retribuidas son las siguientes:

Albacete

- Tres días: nacimiento de hijos, enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, si hay desplazamiento hasta 100 Km un día más, hasta 300 Km 2 días más ya partir de 300 Km tres días más.
- Un día por matrimonio de familiares hasta 2º grado de consanguinidad.
- Un día por cambio de residencia.
- Tiempo indispensable para concurrir a exámenes.

Si coincidiera con viernes, sábado o domingo el día laborable posterior.

## Horas Extraordinarios

Albacete

Estructurales: reparación de averías, trabajos urgentes, cubrir turnos o por necesidades organizativas o productivas. Compensadas en descanso equivalente al importe en metálico.

10

Reorganización Empresarial.  
Jubilaciones y Prejubilaciones

No se hace ninguna referencia en el Convenio estudiado.

11

Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

11.1. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:

No se hace ninguna referencia en el Convenio estudiado.

## 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

No se hace ninguna referencia en el Convenio estudiado.

# 12

## Previsión Social Complementaria.

Se establecen las siguientes mejoras complementarias a la Seguridad Social:

Albacete

Mejora prestación IT: enfermedad común o profesional, accidente laboral o no; la empresa abonará la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo y la prestación que corresponda por tal contingencia de Seguridad Social. El plus tóxico se abonará en accidente de trabajo y enfermedad profesional. En caso de enfermedad común se abonarán en la primera baja durante un máximo de 30 días.

Seguro de accidentes: seguro de accidentes laborales y extralaborales para todos los trabajadores por 42.000 euros. Para las contingencias de: fallecimiento, invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y gran invalidez.

Ayuda escolar: los trabajadores con hijos en edad escolar percibirán en el mes de septiembre la cantidad de 50 euros anuales para el 2004 y 60 euros para el año 2005, en ambos casos, por cada hijo entre los tres y los dieciocho años, previo justificante de estar escolarizado.





SECTOR:  
COMERCIO



En el año 2004 se han aprobado tres nuevos convenios en el sector del comercio: el convenio del comercio en general de la provincia de Albacete, el convenio colectivo del comercio en general de la provincia de Ciudad Real, y el convenio del comercio textil de la provincia de Ciudad Real.

El contenido de ineludible modificación en todos los casos viene referido a los incrementos salariales en todos los convenios, y al incremento de las cuantías aseguradas en concepto de protección social complementaria en los dos convenios de Ciudad Real. Por otra parte, la progresiva disminución de la jornada máxima anual prevista para el periodo 2004- 2006 en el ámbito de la provincia de Ciudad Real, tanto en el comercio general como textil, consolida la tendencia de reducción cuantitativa del tiempo de trabajo en espacios temporales amplios, pero de forma constante, en pro de las distribuciones irregulares de la jornada.

La introducción de cláusulas de empleo estable prácticamente se generaliza, a salvo de Guadalajara, con la introducción de porcentajes de plantilla fija en los dos nuevos convenios de Ciudad Real, manteniéndose los porcentajes la existentes en Albacete, lo que convierte esta materia en la regulación más novedosa que merece destacarse en este sector.

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS NEGOCIADOS EN EL AÑO 2004

- Convenio colectivo del comercio en general de la provincia de Albacete, (B.O.P. Albacete 15 octubre 2004)
- Convenio colectivo del comercio en general de la provincia de Ciudad Real, (B.O.P. Ciudad Real 28 junio 2004).
- Convenio colectivo del comercio textil de la provincia de Ciudad Real, (B.O.P. Ciudad Real 16 julio 2004).

1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | Parte empresarial: Federación de Empresarios de Comercio de Albacete<br>Parte Social: CC.OO. y U.G.T.  |
| Ciudad Real | <u>Convenio de comercio en general:</u><br>Parte empresarial: Asociación provincial de empresarios del sector<br>Parte Social: CC.OO. y U.G.T.<br><br><u>Convenio de comercio Textil:</u><br>Parte empresarial: Asociación provincial de empresarios del sector<br>Parte Social: CC.OO. y U.G.T. |

1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | Empresas comprendidas en la Ordenanza de comercio (O.M. 24-7-1971)  |
| Ciudad Real | <i>Convenio de comercio en general:</i><br>Empresas dedicadas al comercio en general.<br>Se exceptúan las empresas que tengan convenio propio.<br><u>Convenio de comercio textil:</u><br>Empresas dedicadas al comercio textil. |

Y en cuanto a su ámbito temporal:

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | 2004   |
| Ciudad Real | Convenio de comercio en general:<br>2004 - 2006<br>Convenio de comercio textil:<br>2004 - 2006 |

## 2

## Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p>Composición: comisión de arbitraje compuesta por 4 representantes de los trabajadores y 4 de los empresarios.</p> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación del Convenio.</li> <li>- Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.</li> <li>- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.</li> <li>- Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.</li> <li>- Conocer de la no aplicación del régimen salarial de aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.</li> </ul>  |
| Ciudad Real | <p><u>Convenio de comercio en general:</u></p> <p>Composición: seis miembros de entre los componentes de la Comisión Negociadora, siendo vocales de ésta tres empresarios y tres trabajadores.</p> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación de la totalidad del Convenio.</li> <li>- Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes del Convenio.</li> <li>- Arbitraje y resolución previa a la vía administrativa y contenciosa sobre cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la interpretación o aplicación.</li> </ul> <p><u>Convenio de comercio Textil:</u></p> <p>Composición: integrada por ocho miembros, siendo vocales de la misma cuatro empresarios y cuatro trabajadores.</p> |

Ciudad Real

Funciones: resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas generales que se puedan plantear en el sector derivados de la competitividad producida por otras empresas, no sujetas al convenio buscando las soluciones que hagan posible el normal desarrollo del sector así como aquellas que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos de interpretación.

La Comisión Mixta estudiará la conveniencia y posibilidad de que se efectúe un único convenio colectivo para el sector.

### 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

---

Todos ellos se encuentran adheridos al Acuerdo de Solución extrajudicial de Conflictos de Castilla La Mancha, salvo los convenios de Ciudad Real.

## 3

### Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

#### 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

---

Albacete

Para el año 2004, las empresas con 7 o más trabajadores se obligan a mantener una plantilla compuesta como mínimo, del 65% de trabajadores fijos. Dicho porcentaje no se computará durante las campañas de Navidad y Rebajas.

Ciudad Real

### Convenio de comercio en general:

En caso de que las vacantes en la empresa no se puedan cubrir con personal propio (por no reunir las condiciones del puesto), o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos por trabajadores que anteriormente hayan estado ligados a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma por expediente de crisis o incapacidad permanente o total derivada de un accidente de trabajo, que igualmente reúnan las condiciones adecuadas para el puesto de trabajo.

### Estabilidad en el empleo:

Las empresas del sector garantizarán la estabilidad en el empleo, asumiendo el compromiso de alcanzar durante la vigencia del convenio y hasta la finalización del mismo los siguientes porcentajes de contratación indefinida o fija en sus plantillas:

Hasta 30 trabajadores: 40%. De 31 a 50: 55%. 50 en adelante: 65%. Para alcanzar estos porcentajes de fijeza no se tendrá para el cálculo al personal contratado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, ni el personal contratado para las campañas de navidad y rebajas. Estos porcentajes solo vinculan a las empresas hasta el 31 de diciembre de 2006.

### Convenio de comercio Textil:

En caso de que las vacantes en la empresa no se puedan cubrir con personal propio (por no reunir las condiciones del puesto), o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos por trabajadores que anteriormente hayan estado ligados a la empresa.

Estabilidad en el empleo: Las empresas del sector garantizarán la estabilidad en el empleo, asumiendo el compromiso de alcanzar durante la vigencia del convenio y hasta la finalización del mismo los siguientes porcentajes de contratación indefinida o fija en sus plantillas:

Hasta 30 trabajadores: 40%.

31 a 50 trabajadores: 55%.

50 trabajadores en adelante: 65%.

### 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | La Comisión de formación continua sectorial tiene entre sus funciones la de <u>incorporar las prioridades sectoriales de formación en los sistemas de promoción profesional.</u>   |
| Ciudad Real | <p><u>Convenio de comercio en general:</u><br/>Las vacantes que se produzcan, serán cubiertas por personal de la empresa, que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto.</p> <p><u>Convenio de comercio Textil:</u><br/>Clausulado idéntico.</p> |

### 3.3 CONTRATACIÓN

#### Contrato formativo

La regulación de este tipo de contrato difiere en cada uno de los convenios objeto de estudio, tanto en su duración, como en las retribuciones aplicables para este tipo de contrato, como en las limitaciones que se establecen para celebrar este tipo de contratos que únicamente podrá realizarse para ciertos grupos profesionales.

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | <p><u>No se podrán realizar contratos de formación</u> para las siguientes categorías: ayudantes, aprendices, auxiliares de caja, mozos especializados, mozos, cobrador.</p> <p><u>Duración</u> mínima de 6 meses, y la máxima de 24 meses</p> <p><u>Retribución:</u> el primer año el 80% del salario de la categoría para la que fue contratado independientemente de la edad del trabajador; el segundo año el 90%.</p> |
| Ciudad Real | <p><u>Convenio de comercio en general:</u><br/>Retribución: trabajadores mayores de 18 años serán el 80 por ciento, 90 por ciento del salario de la categoría de ayudante para el primero y segundo año de duración del contrato, respectivamente. Los menores de 18 percibirán el 100% del SMI.</p> <p><u>Convenio de comercio Textil:</u><br/>Idénticas condiciones.</p>   |



## Contrato en prácticas

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p><u>Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato serán los correspondientes al grupo 1º y grupo 2º</u><br/> <u>Retribución:</u> el primer año el 75%, y el segundo año el 90% del salario de la categoría para la que ha sido contratado.<br/> <u>Duración:</u> mínima 6 meses, máxima de 2 años.</p> |
| Ciudad Real | Sin regulación específica.  |

## Contrato eventual

La duración máxima que se establece para este tipo de contratos es en algunos casos superior a la que establece el art. 15 de Estatuto de los Trabajadores.

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | 12 meses en un periodo de 18 meses.   |
| Ciudad Real | <p><u>Convenio de comercio en general:</u><br/>         13 meses dentro de un periodo de 18 meses<br/>         De acuerdo con el Art. 8 de este convenio las causas por las cuales se podrá formalizar este contrato son las siguientes: ventas especiales; campañas específicas, promociones; aniversarios; consolidación comercial en los casos de creación, reformas o ampliaciones de establecimientos, secciones, servicios; excesos de pedidos; acumulación de tareas; cobertura provisional de puestos de trabajo permanentes que hayan quedado vacantes por resoluciones contractuales cualquiera que sea su causa. Resultando aplicable tanto a los nuevos contratos que se realicen como a los que se encuentren en vigor a 1 de enero de 2000 que podrán prorrogar su duración hasta los plazos previstos en este artículo. En este punto, el Art. 15 ET permite determinar las actividades en las que se pueden contratar trabajadores eventuales, pero a pesar de la amplitud con que el convenio define dichas causas en todo caso debe respetarse la definición legal de la eventualidad.</p> <p><u>Convenio de comercio Textil:</u><br/>         Misma duración máxima.</p> |

## 4 Salud Laboral.

Los convenios de este sector reproducen el redactado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo, incorporando algún avance en materia de regulación convencional en prevención de riesgos a nivel genérico, según se detalla en la tabla que sigue.

Ningún convenio recoge previsiones específicas en materia equipos de trabajo, medios de protección o medidas de implantación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ajustadas a los riesgos específicos de cada sector.

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | <p><u>Los Delegados de prevención contarán con 25 horas para el ejercicio de sus funciones, además de las que puedan corresponder como delegados de personal.</u></p> <p>Se crea la <u>Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales</u> que deberán establecer un catálogo de riesgos y enfermedades profesionales, tendentes a facilitar la seguridad y salud del trabajador en el sector, elaborando las políticas de prevención que se consideren necesarias.</p> |
| Ciudad Real | Sin regulación específica.   |

### Vigilancia de la salud

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | Anual.                                       |
| Ciudad Real | Anual, si trabajo penoso o tóxico semestral. |

## 5

### Movilidad Geográfica y Funcional.

#### 5.1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Ciudad Real

Los convenios de comercio en general y del comercio textil de Ciudad Real establecen que cuando un trabajador se traslade de residencia por orden de la empresa, percibirá además de su remuneración normal, un aumento del 100 por cien sobre el salario o retribución que le corresponda por su categoría profesional.

Los restantes convenios no incluyen regulación específica en esta materia.

## 6

### Excedencias

Los convenios pactados en el año 2004 no abordan una regulación específica en la materia, o es de inferior protección a la legal, o reiterativa de ésta.

## 7

### Formación

Albacete

Se crea la Comisión de formación continua sectorial. Las empresas "facilitarán" la asistencia a cursos de formación a sus trabajadores, siempre que estos cursos redunden tanto en beneficio de la propia empresa como profesionalmente al trabajador.

Ciudad Real

Sin regulación específica.

# 8 Sistemas Retributivos

## Complementos Salariales

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad.</li> <li>- Plus de asistencia</li> <li>- Dietas</li> <li>- Plus kilometraje</li> <li>- Plus de asistencia</li> <li>- Trabajo nocturno</li> </ul>   |
| Ciudad Real | <p><u>Convenio de comercio en general:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad/Plus compensatorio</li> <li>- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.</li> <li>- Plus de transportes</li> <li>- Quebranto de moneda</li> <li>- Dietas</li> </ul> <p><u>Convenio de comercio Textil:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad/Plus compensatorio</li> <li>- Dietas</li> </ul> |

## Revisión Salarial

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | <p><u>El incremento salarial</u> para el año 2004, será del I.P.C. real + 0,75%, sobre la tabla salarial del año 2003.</p> <p><u>Revisión:</u> hasta conocerse el dato del I.P.C. real del año 2004, y con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004 se aplicará una subida salarial del 3% a cuenta de la subida total, de acuerdo a las tablas salariales anexas.</p> |
| Ciudad Real | <p><u>Convenio de comercio en general:</u></p> <p><u>Incremento:</u> Para el año 2004, se pacta el incremento de un 2,70% (IPC previsto +0,70%). Para el año 2005, el incremento de los salarios será del</p>  |

Ciudad Real

IPC previsto por el Gobierno + 0,80%. Para el año 2006, el incremento de los salarios será del IPC previsto por el Gobierno + 0,80%.

Revisión: para el 2004, en el caso de que el IPC real establecido por el I.N.E. fijado a 31 de diciembre de 2004 registrase un incremento superior al 2% se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, garantizando un 0,7% sobre IPC real. Para 2005 y 2006, en el caso de un incremento superior al IPC previsto para cada uno de los años, se efectuará una revisión salarial en el exceso, garantizando un 0,8% sobre IPC real para el año 2005 y un 0,8% sobre IPC real para el año 2006.

Convenio de comercio Textil:

El incremento salarial pactado es el I.P.C. previsto + 0,8% (2,8). Para el año 2005, el incremento de los salarios es el I.P.C. previsto +0,6%. Para el año 2006, el incremento de los salarios es el I.P.C. previsto +0,9%.

Revisión: Para el 2004, caso que el I.P.C.. registrase un incremento superior al 2%, se efectuará una revisión salarial en el exceso, garantizando un 0,8% sobre I.P.C. real.

Para el 2005, caso que el I.P.C.. registrase un incremento superior al previsto, se efectuará una revisión salarial en el exceso, garantizando un 0,6% sobre I.P.C. real.

Para el 2006, caso que el I.P.C.. registrase un incremento superior al previsto, se efectuará una revisión salarial en el exceso, garantizando un 0,9% sobre I.P.C. real.

## Cláusula de Inaplicación Salarial

En todos los convenios de este sector se incorpora una cláusula de inaplicación salarial o "cláusula de descuelgue", en las cuales las condiciones salariales de los diferentes convenios tendrán un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

## 9

## Jornadas y Distribución

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p>La jornada laboral será de 1.776 horas de trabajo efectivo.<br/>Posibilidad de acuerdo distribución jornada ámbito inferior <u>sin superar las 9 horas</u> de jornada diaria en todo caso.</p> <p>En el supuesto de que con carácter excepcional se considere la necesidad de la apertura algún <u>día festivo</u>, será imprescindible el acuerdo anterior de la Comisión de Arbitraje, previa solicitud a la misma, al menos con quince días de antelación. La asistencia de los trabajadores en caso de apertura será voluntaria. (Disposición transitoria primera).</p>  |
| Ciudad Real | <p><u>Convenio de comercio en general:</u></p> <p><u>Jornada laboral anual</u> de trabajo efectivo de 1.804 horas para el año 2004; 1.800 horas para el 2005; y 1.796 para el 2006</p> <p><u>Jornada semanal máxima</u> de <u>50 horas</u>, compensando el exceso en los tres meses siguientes.</p> <p>El convenio establece que el exceso de jornada al cierre de los establecimientos, siempre y cuando no supere 30 minutos, no tendrán la <u>consideración de horas extraordinarias</u>, las cuales se compensará por descansos equivalentes en el período que las partes acuerden. En este punto, se debe apuntar que la consideración como horas extraordinarias viene determinada por una norma de carácter imperativo absoluto contenido en el Art. 35 ET (STS de 24 junio 1992, Ar. 4669), por lo que en todo caso tendrá consideración de hora extraordinaria aquellas que excedan la jornada máxima diaria establecida de acuerdo con el Art. 15 del convenio.</p> <p>Los trabajadores del subsector de Comercio Alimentación dedicados a la manipulación de productos perecederos podrán ampliar su jornada de trabajo hasta un máximo de 10,30 horas diarias durante tres días a la semana como máximo.</p> <p>El promedio semanal de la jornada de trabajo en cómputo semestral no podrá exceder en ningún caso del promedio de 40 horas semanales.</p> |

|                 |  |
|-----------------|--|
| <p>Albacete</p> | <p><u>Convenio de comercio Textil:</u></p> <p>La jornada laboral anual de trabajo efectivo será la siguiente:<br/>         Para el año 2004, será de 1.804 horas; para el año 2005 será de 1.800 horas; y para el año 2006, será de 1.796 horas efectivas de trabajo.<br/>         A partir del año 2005, la reducción de 8 horas anuales que se produce con respecto al año 2003 en la jornada laboral anual, se traducirá en un día de libranza completo y retribuido.</p> <p>Jornada semanal <u>máxima de 50 horas</u>, compensando el exceso en los tres meses siguientes.</p> |
|-----------------|--|

## Horas Extraordinarias

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Albacete</p>    | <p>Incremento del 50% del valor de la hora ordinaria.</p>  |
| <p>Ciudad Real</p> | <p><u>Convenio de comercio en general:</u><br/>         Queda <u>prohibida la realización habitual de horas extraordinarias</u>. Se considerarán habituales todas aquellas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgentes, o no se destinen para cubrir períodos punta de producción, no excediendo en ningún caso de dos al día, diez al mes y ochenta al año.<br/>         Serán de <u>libre aceptación</u> del trabajador.<br/> <u>Compensación:</u> recargo del 45 por ciento, calculándose según salario anual excluida la antigüedad. De mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa se podrá optar por su compensación por descansos acumulados a vacaciones o bien en el período que ambas partes acuerden a propuesta del trabajador, en una proporción de una hora y 30 minutos de descanso por cada hora extraordinaria.</p> <p><u>Convenio de comercio Textil:</u><br/>         Queda <u>prohibida la realización habitual de horas extraordinarias</u>. En situaciones excepcionales, determinadas por las condiciones de trabajo, podrán hacerse horas extras, <u>sólo con carácter de urgencia, no excediendo en ningún caso de 2 al día, 10 al mes, y 80 al año</u>. Estas horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por 100.<br/>         Serán de libre aceptación del trabajador.</p> |

## Licencias <sup>1</sup>

Las mejoras establecidas con respecto al Estatuto de los Trabajadores en materia de Licencia retribuidas son las siguientes:

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | 1-3 días por nacimiento de hijos o adopción (mínimo legal: 2 días)   |
| Ciudad Real | <p><u>Convenio de comercio en general:</u></p> <p>Matrimonio (Mínimo legal :15 días) ( 5 días más);<br/>                 Consulta médico cabecera o especialista<br/>                 Matrimonio de parientes (1 día)<br/>                 Fallecimiento parientes (mínimo legal: 2 días) ( 1 día más)<br/>                 5 días de asuntos propios<br/>                 Enfermedad grave de parientes (mínimo legal: 2 días) (1 día)<br/>                 1-3 día por nacimiento de hijos o adopción (mínimo legal: 2 días)</p> |

# 10

## Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | <p><u>"Excedencia especial"</u></p> <p>Aquellos trabajadores entre 60 y 64 años que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 20 años y que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral, tendrán derecho a disfrutar un <u>permiso retribuido</u> inmediatamente anterior a la fecha de baja, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo, las duraciones del mismo serán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A los 60 años, trece meses.</li> <li>- A los 61 años, once meses.</li> <li>- A los 62 años, nueve meses.</li> <li>- A los 63 años, siete meses.</li> </ul> |
|----------|---|

Además, ver "Previsión social complementaria".

<sup>1</sup> La incorporación de un rango de días responde a la necesidad en su caso de realizar un desplazamiento.



## 11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | No se contienen previsiones distintas a las estatutarias.  |
| Ciudad Real | <p><u>Convenio de comercio en general:</u></p> <p>Con <u>motivo de enfermedad</u> de padres, hermanos, hijos y cónyuge, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador podrá solicitar de la empresa <u>excedencia especial sin sueldo por una duración máxima de tres meses.</u></p> <p><u>La empresa no vendrá obligada a la concesión de esta excedencia,</u> cuando existiendo otros trabajadores de la misma categoría, el hecho de la concesión implique la ausencia de todos los trabajadores de esta categoría, siendo obligatoria su concesión en caso contrario.</p> <p>La excedencia especial sin sueldo, supondrá la baja del trabajador en la Seguridad Social, mientras dure dicha excedencia.</p> |

La excedencia regulada por el convenio de Ciudad Real restringe lo establecido estatutariamente, especialmente el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Guadalajara</p> | <p>Las partes firmantes de este Convenio reconocen la igualdad de derechos por razón de sexo correspondiendo, en consecuencia a igual trabajo, igual salario; en contradicción con el principio de igual salario a trabajo de igual valor del Art. 28 ET.</p> <p>Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen por su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminando cualquier tipo de <u>discriminación en las ofertas, selección</u> y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados.</li> <li>- Manteniendo estricta <u>igualdad en las retribuciones</u>, para facilitar su incorporación y conservación del puesto del puesto de trabajo en igualdad de derechos.</li> <li>- Se impida la <u>exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.</u></li> </ul> |
| <p>Ciudad Real</p> | <p><u>Convenio de comercio en general:</u></p> <p><u>Acoso sexual:</u> El convenio establece que todo comportamiento o situación que atente contra el respeto y la intimidad o contra la libertad de los/as trabajadores/as, conductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, graves y leves, en función de la repercusión del hecho.</p> <p>Por otra parte, en los supuestos de que se lleve a cabo sirviéndose de su situación jerárquica con la persona afectada o sobre trabajadores con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.</p> <p>Los Comités de Empresa o Delegados de Personal y las direcciones de personal de las empresas, velarán y valorarán este tema protegiendo la intimidad del trabajador o trabajadora, si así fuese requerido.</p>   |

## 12

## Previsión Social Complementaria.

Se establecen las siguientes mejoras complementarias a la Seguridad Social:

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p><u>Incapacidad Temporal:</u><br/>Importe integro retribuciones, hasta el límite de 12 meses.</p> <p><u>Seguro de accidente:</u><br/>Por fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por un importe de 24.040,48 euros.</p> <p><u>Ayuda por fallecimiento:</u><br/>2 mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.</p>   |
| Ciudad Real | <p>Convenio de comercio en general:</p> <p><u>Ayuda por fallecimiento:</u><br/>2 mensualidades, iguales cada una al salario real.</p> <p><u>Seguro de accidente:</u><br/>22.132,82 euros para el año 2004, en el caso de muerte, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez sobrevenida cualquiera de ellas por accidente de trabajo.</p> <p>La indemnización será de 25.639,31 euros para el año 2004, para los chóferes repartidores y demás trabajadores que habitualmente utilicen vehículos en el desempeño de su trabajo, cuando el accidente sea de tráfico, sufrido con el vehículo en el que se trasladen para desarrollar su actividad laboral.</p> <p><u>Ayuda por jubilación:</u><br/>2 mensualidades de salario real, siempre que lleven como mínimo diez años de servicio.</p> |

Ciudad Real

### Jubilación anticipada:

A los 60 años, con veinte de antigüedad en la empresa: 12 mensualidades;  
a los 61 años, con veinte de antigüedad en la empresa: 10 mensualidades;  
a los 62 años, con quince de antigüedad en la empresa: 8 mensualidades;  
a los 63 años, con quince de antigüedad en la empresa: 6 mensualidades;  
a los 64 años, con diez de antigüedad en la empresa: 4 mensualidades.

### Incapacidad Temporal:

Accidente de trabajo o enfermedad profesional: 100% retribución  
Enfermedad común: 100% retribución desde el primer día de baja y hasta el último día del decimosegundo mes de baja.

Accidente no laboral: 100% retribución desde el primer día del séptimo mes de baja y hasta el último día del decimosegundo día de baja.

### Convenio de comercio textil:

#### Indemnización por accidente de trabajo:

11.356,06, en el caso de muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta sobrevenida como consecuencia de accidente de trabajo. Se incluye expresamente el accidente "in itinere".

#### Ayuda por fallecimiento:

2 mensualidades, iguales cada una a la última que el trabajador percibiera incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

#### Ayuda por jubilación que pasa a denominarse "Premio de constancia y vinculación":

Para trabajadores que se jubilen con edades comprendidas entre 60 y 65 años: 2 mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a las mismas. Además de los siguientes complementos:

A los 60 años, con veinte de antigüedad en la empresa: siete mensualidades; a los 61 años, con veinte de antigüedad en la empresa: seis mensualidades; a los 62 años, con quince de antigüedad en la empresa: cinco mensualidades; a los 63 años, con quince de antigüedad en la empresa: cuatro mensualidades; a los 64 años, con diez años de antigüedad en la empresa: tres mensualidades.

### Incapacidad Temporal:

Derivada de enfermedad o accidente se complementará las prestaciones hasta el importe íntegro de la retribución hasta el límite de 12 meses.

SECTOR:  
INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS  
Y DEL MOTOR



La negociación colectiva a nivel provincial del sector Industrias Siderometalúrgicas no ha variado de forma sustancial respecto del año 2004, a pesar de la aprobación de los nuevos convenios de industrias siderometalúrgicas de Albacete, Ciudad Real y Toledo, así como del convenio de talleres de reparación de vehículos de la provincia de Albacete. Se introducen las correspondientes revisiones e incrementos salariales, con su correlativo reflejo en las cuantías aseguradas en concepto de protección social complementaria.

Así, las modificaciones que cabe destacar en relación a las materias en el ámbito de este estudio son, por una parte, la disminución de la jornada máxima anual en sector en el ámbito de las provincias de Ciudad Real y Toledo; y por otra, el modo de retribuir las horas extraordinarias en el ámbito del convenio del metal de Toledo, que pasa a remunerarse igual que la hora ordinaria, mientras que en el convenio anterior éstas tenían un incremento del 45% del valor de la hora ordinaria.

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS PACTADOS EN 2004.

---

- Convenio colectivo provincial de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Albacete, (BO. Albacete 11 junio 2004)
- Convenio Colectivo Provincial de talleres de reparación de vehículos de la provincia de Albacete (BO. Albacete 6 agosto 2004)
- Convenio colectivo provincial de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Ciudad Real, (BO. Ciudad Real 4 agosto 2004)
- Convenio colectivo provincial de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Toledo, (BO. Toledo 3 mayo 2004)

### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

---

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p><u>Metal</u><br/>                 Parte empresarial: Federación de Empresarios del Metal (FEDA)<br/>                 Parte Social: CC.OO. y U.G.T.</p> <p><u>Reparación Automóviles</u><br/>                 No se mencionan</p> |
| Ciudad Real | <p>Parte empresarial: CEOE-CEPYME<br/>                 Parte Social: CC.OO. y U.G.T.</p>  |
| Toledo      | <p>Parte empresarial: la Federación Empresarial Toledana<br/>                 Parte Social: CC.OO. y U.G.T.</p>   |

### 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

---

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p><u>Metal</u><br/>                 Empresas de la actividad de industria siderometalúrgica y a los distintos sectores y subsectores, determinados en los artículos 3 y 4 de la ordenanza de trabajo (O.M. 29 julio 1979).</p> <p><u>Reparación Automóviles</u><br/>                 Empresas y trabajadores de Albacete y su provincia, dedicados a la actividad de talleres de reparación de vehículos, ya sean turismos, maquinaria agrícola, industriales, de transporte de mercancías, servicio público, ó de viajeros.</p> |
| Ciudad Real | <p>Empresas de la actividad de industria y servicios del sector de siderometalúrgica y de automoción.</p>   |
| Toledo      | <p>Empresas metalúrgicas, sector industria, dedicadas tanto al proceso de producción, como al de transformación en sus diversos aspectos, como al</p>   |



|        |  |
|--------|--|
| Toledo | almacenaje; y empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines; industrias de fabricación de envases metálicos o de boterío con chapa de espesor superior a 0.5 mm, líneas eléctricas, industrias de óptica y mecánica de precisión y afines. |
|--------|--|

En cuanto a su vigencia temporal:

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | Metal: 2004<br>Reparación Automóviles: 2004 |
| Ciudad Real | 2004-2005                                   |
| Toledo      | 2004- 2006                                  |

## 2

### Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

#### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p><u>METAL, REPARACIÓN AUTOMÓVILES</u><br/>Composición: un número igual de la Central Sindical y de la Patronal.</p> <p><u>Funciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación del Convenio.</li> <li>- Estudio de todo problema laboral del sector que se someta a su mediación.</li> </ul> |
|----------|--|

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | <ul style="list-style-type: none"><li>- Estudiara la presencia de las empresas de trabajo temporal en el sector, al objeto de regular su actuación en el ámbito de extensión de este Convenio.</li></ul>   |
| Ciudad Real | <p>Composición: componentes de la Comisión Negociadora del mismo, siendo vocales de ésta dos empresarios y dos trabajadores</p> <p>Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación serán fundamentalmente las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Interpretación de la totalidad del Convenio.</li><li>- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel del Sector.</li><li>- Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes del Convenio.</li><li>- Arbitraje y resolución previa a la vía administrativa y contenciosa sobre cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la interpretación y aplicación.</li></ul> |
| Toledo      | <p>La Comisión Paritaria Mixta estará integrada por los representantes de trabajadores y por la Asociación Provincial de Empresarios del Metal (citados expresamente).</p> <p>Funciones: interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio, conciliación y arbitraje en los conflictos y cuestiones que se susciten en el ámbito de aplicación del Convenio.</p>  |

### 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

---

Todos ellos se encuentran adheridos al Acuerdo de Solución extrajudicial de Conflictos de Castilla La Mancha.

## 3

## Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

## 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | <p><u>Metal, Reparación Automóviles</u><br/>Compromiso por parte de la patronal de que en las empresas del sector no se supere el límite del 25% de la contratación eventual en el sector.</p>   |
| Ciudad Real | <p>Las empresas del sector con alta temporalidad adquieren el compromiso de su reducción, para alcanzar como mínimo a 31 de diciembre de 2005 los porcentajes de trabajadores fijos que a continuación se determinan:</p> <p>Hasta 30 trabajadores: 30%.</p> <p>De 31 a 50 trabajadores: 35%.</p> <p>De 50 trabajadores en adelante: 40%.</p> <p>Para alcanzar estos porcentajes de fijeza, no se tendrán en cuenta para los referidos porcentajes al personal contratado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo (interinidad), y los contratados bajo la modalidad de contratos en formación y/o prácticas.</p> |

## 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | <p>Metal: los puestos que conlleven ejercicio de autoridad serán de <u>libre designación</u>. Remisión al convenio general del metal.</p>   |
| Toledo   | <p>El convenio del metal de Toledo dispone que los ascensos a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de <u>libre designación</u> por la empresa.</p> <p>El resto de los puestos se proveerán de acuerdo con los siguientes criterios: por otra parte las vacantes que se produzcan en la empresa serán cubiertas preferentemente por trabajadores de la misma, siempre que los aspirantes tengan la preparación adecuada (formativa y práctica) y actitudes para su desarrollo.</p> |

### 3.3 CONTRATACIÓN

#### Contrato formativo

La regulación de este tipo de contrato difiere en cada uno de los convenios objeto de estudio, tanto en su duración, como en las retribuciones aplicables para este tipo de contrato, como en las limitaciones que se establecen para celebrar este tipo de contratos que únicamente podrá realizarse para ciertos grupos profesionales.

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p><u>Metal, Reparación Automóviles</u><br/> <u>Duración</u> mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24 meses.</p>   |
| Ciudad Real | <p><u>Duración</u> máxima de 3 años y mínima de 6 meses.<br/> <u>Retribución</u> difiere para aprendices (16, 17 años) y para mayores de 18 años en el 1º, 2º y 3º año de contrato.</p>   |
| Toledo      | <p><u>Duración</u> mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24 meses.<br/> <u>No será de aplicación esta modalidad</u> de contratación para profesionales notificados y en particular para los <u>grupos VI y VII</u>, estableciéndose un sistema de retribución específico en el Anexo del convenio.</p> |

#### Contrato en prácticas

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p>METAL, REPARACIÓN AUTOMÓVILES<br/> La <u>duración</u> del contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 2 años.<br/> La <u>retribución</u> del trabajador contratado bajo esta modalidad será del 75% y el 85% durante el 1º y 2º año, respectivamente, de los salarios de las categorías para la que se ha contratado.</p>   |
| Toledo   | <p>Sólo se podrá efectuar esta modalidad de contratación para las actividades referidas a los grupos profesionales I, II, III, IV y V<br/> <u>Duración:</u> no podrá ser inferior de seis meses ni exceder de dos años.<br/> <u>Retribución:</u> 70 por 100 y 90 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato.</p> |

## Contrato eventual

La duración máxima que se establece para este tipo de contratos es en algunos casos superior a la que establece el art. 15 de Estatuto de los Trabajadores.

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | <u>Metal, Reparación Automóviles</u><br>12 meses en un periodo de 18 meses |
| Ciudad Real | 12 meses en un periodo de 18 meses (Art. 6 convenio)                       |
| Toledo      | 12 meses en un período de 18 meses.  |

## Empresas de trabajo temporal

En el convenio del metal de Toledo este tipo de contratación se permite exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización.

# 4

## Salud Laboral.

Los convenios de este sector reproducen previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo. Ningún convenio recoge previsiones específicas en materia equipos de trabajo, medios de protección o medidas de implantación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ajustadas a los riesgos específicos de cada sector.

Sin embargo, en algunas provincias se incluyen ciertos avances en materia de prevención de riesgos a nivel genérico, según se detalla en la tabla que sigue.

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p><u>METAL, REPARACIÓN AUTOMÓVILES</u></p> <p>Los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Salud dispondrán de un <u>crédito de 30 horas</u> anuales destinadas a recibir la formación en el ámbito de su <u>responsabilidad</u> como Delegados de Prevención.</p> <p>La Empresa <u>formará</u> a su cargo a los delegados de prevención o miembros del comité de seguridad y salud, según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p><u>A todos los trabajadores de la empresa se les impartirá un curso básico sobre prevención de riesgos</u>, con especial dedicación a los riesgos específicos en su centro y en su puesto de trabajo. A los de nuevo ingreso se les deberá impartir dicho curso al inicio de la actividad y dentro de la jornada laboral.</p> <p>Cuando se haya evaluado un puesto de trabajo con riesgo para la salud de la <u>mujer embarazada</u> se le cambiará a otro puesto de trabajo que previamente se habrá consensuado con la representación de personal</p> <p>Se crea la <u>Comisión Provincial de Riesgos Laborales</u> para el sector, cuya función será la de fomentar la aplicación de la Ley 31/95 ayudando y asesorando a las empresas en todo aquello que sea requerido por las mismas.</p> <p>En los centros donde no existan delegados de personal el trabajador <u>más antiguo asumirá las funciones</u> de delegado de prevención.</p> |
| Toledo   | <p><u>Las gestantes no realizarán trabajos nocturnos</u> cuando existan diversos turnos de trabajo.</p>  |

### Vigilancia de la salud

---

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | Metal: Reconocimiento anual siempre que el trabajador lo solicite.                                      |
| Ciudad Real | Reconocimiento anual, o semestral en caso de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. (Art. 23 convenio) |
| Toledo      | Reconocimiento anual (Art. 42)  |

El resto de los convenios no aborda una regulación específica de la materia, o es de inferior protección a la legal, o reiterativa de ésta.

## 5

### Movilidad Geográfica y Funcional.

#### 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

---

Sin previsiones específicas en los convenios pactados en 2004.

#### 5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL

---

Toledo

Cuando el trabajador hubiera realizado trabajos de superior categoría en un puesto estable durante cuatro meses consecutivos o doce alternos se producirá automáticamente la promoción a dicho puesto.

El resto de los convenios no aborda una regulación específica de la materia, o es de inferior protección a la legal, o reiterativa de ésta.

## 6

### Excedencias

El convenio del metal de Guadalajara establece una excedencia no causal por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco, estableciéndose que el tiempo que dure dicha excedencia no computa a ningún efecto (Art. 34).

## 7

## Formación

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p><u>METAL, REPARACIÓN AUTOMÓVILES</u><br/> <u>Adhesión al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.</u> Acuerdos: todos los Planes de Formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, <u>como mínimo</u>, lo siguiente:<br/> Objetivos y contenido de las acciones a desarrollar.<br/> Colectivo afectado por categorías o grupo profesionales y número de participantes.<br/> Calendario de ejecución y lugares de impartición.<br/> Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipos de acciones y colectivos.<br/> Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.</p> |
| Ciudad Real | <p>Desarrollo detallado de plan formativo mediante el <u>Acuerdo sobre formación y cualificación integral para el sector del Metal</u> que se anexa al convenio.</p>  |
| Toledo      | <p>Las partes se comprometen a crear una <u>Comisión de Trabajo</u> que estudie las necesidades de las empresas de nuestra provincia en personal de oficio y así elaborar planes de formación dirigidos a trabajadores del sector a cargo de la Fundación para la Formación Continua. (Art. 11)<br/> Las empresas concederán los permisos necesarios para asistir a <u>exámenes</u> finales (Art. 11).</p>  |



## 8

## Sistemas Retributivos

## Complementos Salariales

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <u>Metal, Reparación Automóviles</u><br>Antigüedad <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dietas</li> <li>- Plus de kilometraje</li> <li>- Trabajo nocturno</li> </ul>  |
| Ciudad Real | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de carencia de objetivos</li> <li>- Plus transporte</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus trabajos penosos, tóxicos, peligrosos</li> <li>- Plus de distancia</li> <li>- Nocturnidad</li> <li>- Dietas</li> </ul>  |
| Toledo      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad (plus personal consolidado)</li> <li>- Plus trabajos penosos, tóxicos, peligrosos</li> <li>- Nocturnidad</li> <li>- Plus de actividad</li> <li>- Dietas</li> <li>- Productividad</li> <li>- Incentivos</li> </ul> <p>Los elementos a tener en cuenta a fin de establecer el complemento de <u>productividad</u> son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción del absentismo.</li> <li>- Sistema de organización técnica del trabajo.</li> <li>- Nivel tecnológico del equipo productivo.</li> <li>- Antigüedad de la maquinaria.</li> <li>- Política de inversiones.</li> <li>- Política de producción: productos a fabricar y materias primas a utilizar.</li> <li>- Seguridad e Higiene en el Trabajo.</li> </ul> |

|        |  |
|--------|--|
| Toledo | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura en la plantilla: categoría, niveles de autoridad, relaciones de dependencia jerárquica, etc.</li> <li>- Empleo: mantenimiento de empleo, nuevos ingresos, jubilaciones, traslados.</li> <li>- En el clima de la situación de las relaciones laborales.</li> <li>- Política salarial y de incentivación material.</li> <li>- La cualificación y adaptación de la mano de obra.</li> <li>- Racionalización de la organización productiva.</li> </ul> |
|--------|--|

### Revisión Salarial

---

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | <p><u>Metal, Reparación Automóviles</u><br/>Este Convenio carece de cláusula de revisión salarial, atendiendo a que en el incremento salarial pactado, está contemplada la posible desviación del IPC.</p>   |
| Ciudad Real | <p><u>Incremento salarial:</u> para el año 2004, la subida salarial es del 3,5%. Para el año 2005, la subida salarial será del I.P.C. previsto más el 0,7%.</p> <p><u>Revisión:</u> En el caso del que el IPC registrase en 2004 un incremento superior al 3%, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso. Por otra parte en el caso del que el I.P.C. real en 2005 sea superior al previsto, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso.</p>  |
| Toledo      | <p><u>Incremento:</u> para el año 2005 el incremento de los salarios será el 2,75 por 100 (I.P.C. previsto por el gobierno + 0,75), y para el 2,80 por 100 (I.P.C. previsto por el gobierno + 0,80).</p> <p><u>Revisión:</u> para el 2002 y 2003 en el supuesto de que el I.P.C. registrase al 31 de diciembre de 2002, un incremento superior al 2 por 100 se procederá a revisar los salarios en el exceso .<br/>Para el año 2005, en el supuesto de que el I.P.C. registrase un incremento superior al previsto se procederá a revisar los salarios en el exceso de la citada previsión, en la cuantía del 50 por 100 de la diferencia existente entre I.P.C. previsto y el real.</p> |

Toledo

Para el año 2006, la cláusula de garantía salarial será similar a la del 2005, salvo que el abono se efectuará en la cuantía del 75 por 100 de la diferencia entre el I.P.C. previsto y el real.

## Cláusula de Inaplicación Salarial

En todos los convenios de este sector aparece la cláusula de inaplicación salarial o "cláusula de descuelgue", en los cuales el porcentaje de incremento salarial de los diferentes convenios tendrán un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

# 9

## Jornadas y Distribución

Albacete

Metal: La jornada laboral anual será de 1.788 horas  
Reparación Automóviles: 1.788 horas anuales

Ciudad Real

La jornada laboral máxima anual será de 1.780 horas de trabajo efectivo para el año 2004, y de 1.778 horas para el año 2005.

Las empresas podrán disponer de hasta 63 días laborales al año, de lunes a viernes, para poder distribuir irregularmente la jornada, con un tope máximo de 9 horas diarias.

Con carácter general, el promedio mensual durante el cual se podrá realizar jornadas de hasta 9 horas, será 5 días consecutivos al mes, salvo pacto entre empresa y representante de los trabajadores, que modifique la distribución anteriormente citada.

Los excesos de jornada que se produzcan como consecuencia de lo anterior, se compensarán con descansos de día completo equivalentes. También podrá compensarse el exceso de jornada con la disminución de jornada diaria, aplicándose siempre al inicio o al final de la misma, todo ello en un plazo máximo de los tres meses siguientes.

(Art. 11 convenio)

|        |  |
|--------|--|
| Toledo | Jornada laboral máxima anual de 1.780 horas de trabajo efectivo para el año 2004, 1.776 para el año 2005 y 1.772 para el año 2006. |
|--------|--|

## Horas Extraordinarias

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p><u>METAL, REPARACIÓN AUTOMÓVILES</u></p> <p><u>Compensación:</u> incremento del 45 % del valor de la hora ordinaria.<br/>Se establece la <u>supresión de horas extraordinarias habituales</u>.</p> <p><u>Causas que justifican la realización de horas extraordinarias:</u> las exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas; para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno, entregas perentorias o urgentes y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se traten, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley, considerándose, por tanto estructurales.</p> <p>Aquellas empresas que en cómputo anual realicen más de mil quinientas horas extraordinarias (dentro de una misma categoría profesional o grupo homogéneo de trabajadores), <u>vienen obligadas a la creación de un nuevo puesto de trabajo por cada mil quinientas horas realizadas</u>.</p> |
| Ciudad Real | <p><u>Queda prohibido la realización habitual de horas extraordinarias, considerándose habituales todas aquéllas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgentes, o no se destinen para cubrir períodos punta de producción, no debiendo exceder en ningún caso de dos al día, diez al mes y ochenta al año.</u></p> <p><u>Compensación:</u> Incremento 75% sobre la hora normal.</p>   |
| Toledo      | <p><u>Cláusula declarativa:</u> Ante la situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.</p> <p><u>Retribución:</u> importe del 100 por 100 del valor de la hora ordinaria según la fórmula: salario base × 425 días +plus de actividad+ antigüedad consolidada/ jornada anual.</p>   |

## Licencias

Las mejoras establecidas con respecto al Estatuto de los Trabajadores en materia de Licencias retribuidas son las siguientes:

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consulta médica</li> <li>- Matrimonio de parientes (1 día)</li> <li>- Fallecimiento parientes (mínimo legal: 2 días) (1 más)</li> <li>- Nacimiento de hijos (mínimo legal: 2 días) (1 más)</li> </ul> <p><u>Reparación Automóviles, Cuchillería</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consulta médica</li> <li>- Matrimonio de parientes (1 día)</li> <li>- 1 día más por fallecimiento parientes (mínimo legal: 2 días)</li> <li>- 1 día más por Nacimiento de hijos (mínimo legal: 2 días)</li> </ul> |
| Ciudad Real | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consulta médica</li> <li>- Matrimonio de parientes (1 día)</li> <li>- Fallecimiento parientes (1 más)</li> <li>- Nacimiento de hijos (1 más)</li> </ul>  |
| Toledo      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consulta médica</li> <li>- Matrimonio de parientes (1 día)</li> <li>- Fallecimiento cónyuge o hijos (1 más)</li> <li>- Tiempo necesario para someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas.</li> </ul>  |

# 10

## Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Ver sección 13.

# 11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Sin regulación específica.

### 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Según lo dispuesto en el convenio del metal de Toledo las trabajadoras, a partir del primer mes de gestación hasta doce meses después del parto, tendrán prioridad para permanecer en su puesto de trabajo en los casos de movilidad geográfica forzosa. Igualmente, el convenio de Guadalajara incluye una cláusula programática en el que las organizaciones firmantes relativa a los objetivos de la igualdad de oportunidades.

# 12

## Previsión Social Complementaria.

Se establecen las siguientes mejoras complementarias a la Seguridad Social:

|                    |   |
|--------------------|---|
| <p>Albacete</p>    | <p><u>METAL, REPARACIÓN AUTOMÓVILES</u><br/> <u>Incapacidad Temporal:</u><br/>                 100% de la base reguladora caso de accidente de trabajo, hospitalización o internamiento en residencia, intervención quirúrgica, y a partir del 75º día caso de enfermedad común.<br/>                 75% base reguladora contingencias comunes desde 4º al 20º día de la baja.</p>   |
| <p>Ciudad Real</p> | <p><u>Incapacidad Temporal</u><br/>                 100% de la base de cotización caso de accidentes de trabajo, u hospitalización por enfermedad, desde el primer día de la baja.</p> <p><u>Ayuda por Fallecimiento:</u><br/>                 2 mensualidades del salario promedio mensual.</p> <p><u>Indemnización accidentes (compromiso no externalizado):</u><br/>                 En el caso de muerte sobrevenida, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez por accidente de trabajo, las empresas abonarán la cantidad de 26.332,83 euros para el año 2004. Para el año 2005, la cantidad referenciada se incrementa en el I.P.C. previsto para ese año más el 0,7%.</p> <p><u>Jubilación:</u><br/>                 El trabajador que cese en la empresa a la edad de 65 años, y siempre que lleve más de 10 años de antigüedad, 2 mensualidades de salario real.<br/>                 Los trabajadores que entre 60 y 64 años extingan su relación laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A los 60 años: 3.230,04 euros.</li> <li>- A los 61 años: 2.691,69 euros.</li> <li>- A los 62 años: 2.152,58 euros.</li> <li>- A los 63 años: 1.641,77 euros.</li> <li>- A los 64 años: 1.076,67 euros.</li> </ul> <p>Para el año 2005, las cantidades referenciadas se incrementarán en el I.P.C. previsto para ese año más el 0,7%.</p> |
| <p>Toledo</p>      | <p><u>Incapacidad Temporal:</u><br/>                 100% salario desde el primer día de la baja hasta la fecha de alta por cualquier causa (Art. 31).</p> <p><u>Jubilación (montante a tanto alzado):</u><br/>                 Sesenta y cinco años: 21,76 euros, por año de servicio; sesenta y cuatro</p>  |

Toledo

años de edad: 21,76 euros, por año de servicio; sesenta y tres años de edad: 63,27 euros, por año de servicio.

Seguro accidentes:

La cuantía asegurada no podrá ser inferior en ninguno de los casos a 21.035 euros para los tres años de vigencia del Convenio.



SECTOR:  
HOSTELERÍA



La aprobación en el año 2004 de tres nuevos convenios en el sector de la hostelería en los ámbitos de las provincias de Albacete, Guadalajara y Toledo, ha conllevado, en todos los casos, la revisión cuantitativa de los contenidos salariales, en los convenios sustituidos, incluida la retribución de los contratos formativos en el caso de Albacete, y el incremento de las cuantías aseguradas en concepto de protección social complementaria en el convenio de Guadalajara. En esta provincia se introduce asimismo un clausulado más amplio que el anterior en materia de salud laboral, reproduciendo la legislación vigente en materia de prevención de riesgos. Se refiere especialmente a la protección de la mujer durante el embarazo y la lactancia, contemplando la posible suspensión del contrato en caso de riesgo, a pesar de que en el caso de la lactancia no lleva acompañada la correspondiente prestación de seguridad social, que pudiera ser equivalente a la contingencia de riesgo por embarazo.

En materia de conciliación de la vida familiar y profesional el convenio de Toledo introduce el derecho de permanencia de forma preferente en los casos de movilidad geográfica para los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores o personas mayores que precisen asistencia.

En cualquier caso, las dos cuestiones que han centrado el interés de los negociadores, resultando en una nueva regulación de derechos en la región, han sido el tiempo de trabajo y las cláusulas de empleo estable. Por una parte, se consolida la progresiva disminución de la jornada máxima anual a lo largo de los sucesivos años de vigencia de los nuevos convenios; mientras que la regulación de las cláusulas de empleo estable abarca prácticamente a toda la región, salvo Ciudad Real, produciéndose el incremento de los porcentajes de plantilla fija en los dos nuevos convenios de Toledo y Albacete, y manteniéndose los porcentajes ya existentes en Guadalajara.

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS.

---

- Convenio colectivo provincial de hostelería la provincia de Albacete (BO. Albacete 13 septiembre 2004).
- Convenio colectivo provincial de hostelería la provincia de Guadalajara (BO. Guadalajara 9 julio 2004)
- Convenio colectivo provincial de hostelería la provincia de Toledo, (BO. Toledo 24 mayo 2004)

## 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | Parte Empresarial: Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Albacete<br>Parte social: centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. |
| Guadalajara | Parte Empresarial: Asociación Provincial de Hostelería de Guadalajara<br>Parte social: Centrales Sindicales "U.G.T" y "CC.OO"                     |
| Toledo      | Parte Empresarial: Asociación Provincial de Hostelería de Toledo<br>Parte social: las Centrales Sindicales CC OO y UGT                            |

## 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | Empresas incluidas los parques de ocio (sólo las actividades de hostelería), parques infantiles, tanto presentes como futuras, que radicado o desarrollando sus actividades dentro de la provincia de Albacete, estén o deban estar incluidas en el artículo 4 del II Acuerdo Laboral de ámbito estatal de hostelería aprobado el 27-5-2002. <sup>2</sup> (Art. 1) |
| Guadalajara | Empresas y trabajadores del sector de hostelería de la provincia que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias,  |

<sup>2</sup> El artículo 4 del II Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería (código de Convenio número 9910365) dispone: "Se incluyen en el sector de la Hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de "catering", "colectividades", "de comida rápida", pizzerías, hamburgueserías, creperías, etc., cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té, ambigús, y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares, toda clase de salones recreativos u otros servicios de ocio y esparcimiento, y "cybercafés"."

|             |  |
|-------------|--|
| Guadalajara | <p>excluidas las geriátricas, apartamentos que presten algún servicio hotelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, camping, y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como, restaurantes, establecimientos de "catering", colectividades "de comida rápida", "pizzerías", hamburgueserías, creperías, etc., y cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discoteca, cafés-teatro, tablaos y similares; así como los servicios de comida y/o bebidas en casinos, bingos, billares y salones recreativos.</p> |
| Toledo      | <p>Empresas y sus trabajadores dedicados a las siguientes actividades: (sección primera) hoteles, hostales, moteles, pensiones, apartamentos, campings y alojamiento rural; (sección segunda) restaurantes, empresas de catering, restauración colectiva, pizzerías, hamburgueserías, creperías y comidas rápidas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1 ° de la resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de agosto de 1997; (sección tercera) cafeterías, bares, bares especiales, cervecerías, chocolaterías, heladerías y similares; (sección cuarta) salas de fiesta, discotecas, tablaos flamencos, salones de baile y similares; (sección quinta) servicios de comidas y/o bebidas de casinos, billares y salones de recreo.<sup>3</sup></p>               |

En cuanto a su vigencia temporal:

|             |           |
|-------------|-----------|
| Albacete    | 2004-2005 |
| Guadalajara | 2004-2005 |
| Toledo      | 2004-2006 |

<sup>3</sup> El convenio de hostelería de Toledo regula un tipo de prestación de servicios extraordinarios excluido de las condiciones establecidas por éste. Dicho convenio define los servicios extraordinarios de hostelería como aquéllos que por sus especiales características, y su breve duración, no pueden ser prestados por los trabajadores ligados a la empresa mediante contrato escrito, haciendo necesaria la contratación de trabajadores ajenos a la empresa.

2

Gestión de Convenios. Comisión Paritaria.  
Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

2.1 COMISIÓN PARITARIA.

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p>Viene denominada como "comisión de arbitraje".<br/> <u>Composición:</u> cuatro representantes de los trabajadores, y otros cuatro de los empresarios.<br/> <u>Funciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación del Convenio.</li> <li>- Mediación.</li> <li>- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.</li> <li>- Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.</li> <li>- Conocer de la no aplicación del régimen salarial.</li> <li>- Emitir informe o dictamen 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 convenio.</li> </ul> |
| Guadalajara | <p><u>Composición:</u> cuatro miembros de la comisión negociadora del Convenio de los Trabajadores, y otros cuatro de los empresarios.<br/> <u>Funciones</u> de interpretación del convenio.</p>  |
| Toledo      | <p><u>Composición:</u> cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes del convenio colectivo y otros cuatro representantes de la asociación empresarial que lo suscribe.<br/> <u>Funciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación del convenio.</li> <li>- Mediación en los problemas y cuestiones que le sean sometidos.</li> </ul>   |

Toledo

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
  - Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.
  - Conocer de la no aplicación del régimen salarial conforme al procedimiento establecido en el artículo 43 del mismo.
- Realizar un seguimiento y adoptar los acuerdos que procedan sobre las cuestiones relativas a la salud laboral.
- Emitir "informe o dictamen no vinculante" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos le sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del convenio.

### 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

---

Todos los convenios de este sector se encuentran adheridos al Acuerdo de Solución extrajudicial de Conflictos de Castilla La Mancha (ASEC), salvo el convenio de Guadalajara.

## 3

### Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

#### 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

---

En los convenios que se mencionan a continuación se establecen ciertos límites a la precariedad en el empleo mediante el establecimiento de un porcentaje mínimo de plantilla fija.

Asimismo, y desde una perspectiva más pragmática, algunos convenios incluyen mecanismos para garantizar de forma más efectiva el derecho a la estabilidad en el empleo, estableciendo la obligación específica de transformación de contratos temporales en indefinidos cuando concurren determinados requisitos, en los términos que se exponen en la tabla a continuación.

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p><b>En empresas de seis trabajadores o más el 55% fijeza a partir del año 2004.</b> A los efectos del <u>cómputo práctico</u> un trabajador será siempre igual a la unidad y, en el supuesto de fracción, 0,50 trabajadores o más también tendrán la consideración de unidad.</p> <p>Para obtener la <u>media anual</u> se tomará como referencia el número de trabajadores existentes al 31 de diciembre del año anterior y se computarán todos los trabajadores fijos y aquéllos con contratos de naturaleza temporal superior a un año, incluidos los formativos. Los trabajadores contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados durante el año anterior que sirve como período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.</p> <p>A los efectos del anterior cómputo <u>no se tendrán en cuenta los contratos de interinidad, ni los trabajadores que realicen los servicios extraordinarios.</u></p> |
| Guadalajara | <p>Tras posibilitar que los contratos eventuales puedan tener una duración de un año se establece que los trabajadores contratados con contrato de <u>carácter eventual</u> no superarán en cada empresa o centro de trabajo el <u>30 por ciento</u> de su plantilla total, salvo que por mutuo acuerdo entre la empresa y sus representantes de los trabajadores se amplíen esos porcentajes por concurrir circunstancias especiales.</p> <p>Los trabajadores en período de formación tendrán <u>preferencia</u> para efectuar contratación fija en caso de que existieran vacantes a la terminación de su contrato y siempre que hayan superado dicho período satisfactoriamente.</p>   |
| Toledo      | <p>Las empresas vendrán obligadas a cumplir como mínimo el <u>porcentaje de plantilla fija</u><sup>4</sup> en proporción a la media anual según la siguiente escala: de</p>   |

<sup>4</sup> Para obtener la media anual se tomará como referencia el número de trabajadores existentes al 31 de diciembre del año anterior y se computarán todos los trabajadores fijos y aquéllos con contratos de naturaleza temporal superior a un año, incluidos los formativos. Los trabajadores contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados durante el año anterior que sirve como período de referencia. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más. A los efectos del anterior cómputo no se tendrán en cuenta los contratos de interinidad, ni los trabajadores que realicen los servicios extraordinarios. A los efectos del cómputo práctico los porcentajes se redondean a la unidad superior cuando supere el 0,5. Esto el convenio lo expresa así: "A los efectos del cómputo práctico un trabajador será siempre igual a la unidad y, en el supuesto de fracción, 0,50 trabajadores o más, también tendrán la consideración de unidad."



|               |   |
|---------------|---|
| <p>Toledo</p> | <p>5 a 15 trabajadores, un 50% , de 16 a 30 trabajadores, un 60 %, de 31 a 50 trabajadores, un 70%, de 50 trabajadores en adelante, un 75 %.</p> <p>Cuando las empresas opten por acogerse a la duración máxima prevista en el convenio colectivo para los contratos en prácticas y para la formación, éstas vendrán <u>obligadas al término de la misma a transformar o</u>, en su caso, a suscribir con los trabajadores un contrato de trabajo de naturaleza indefinida.</p> <p>Este convenio también <u>incorpora garantías de empleo por cambio de empresario</u> (disp. adicional 3ª), remitiéndose al Acuerdo de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH) en relación a esta cuestión, incorporándose una exhaustiva regulación, y en particular detallándose:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los supuestos de cambio de empresario a los que da cobertura, los trabajadores y empresas afectadas</li> <li>- Aspectos formales de la subrogación</li> <li>- El contenido de la protección (estableciéndose en todo caso la aplicación subsidiaria del Art. 44 ET)</li> <li>- Convenio colectivo de aplicación</li> <li>- Efectos en el ámbito de la Seguridad Social</li> <li>- Garantías de los representantes de los trabajadores</li> <li>- Derechos de información y consulta</li> </ul> |
|---------------|---|

### 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Albacete</p>    | <p>Con objeto de no restringir puestos de trabajo, las plazas vacantes que se produzcan en las plantillas, a no ser que proceda la "amortización reglamentaria", serán cubiertas obligatoriamente por las empresas, bien con personal que ya preste servicios en la misma con la adecuada preparación los cuales tendrían preferencia, o con otros trabajadores. (Art. 14)</p> |
| <p>Guadalajara</p> | <p>Sin regulación específica.</p>  |
| <p>Toledo</p>      | <p>Sin regulación específica.</p>  |

### 3.3 CONTRATACIÓN

#### Contrato para la formación

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p><u>Duración:</u> mínima de 6 meses y máxima de 2 años.</p> <p><u>Retribución:</u><br/>El primer año el 90% del nivel VI: 587,38 euros.<br/>El segundo año el nivel VI: 652,66 euros.</p>   |
| Guadalajara | Sin regulación específica.  |
| Toledo      | <p>El contrato para la formación sólo podrá concertarse para el aprendizaje de los siguientes oficios: recepcionistas o conserjes, camareros de pisos, bodeguero o encargada de economato y bodega, cocinero, camarero y oficial administrativo, incluyéndose en esta última los puestos de cajera y contable.</p> <p><u>Duración:</u> mínima del contrato de seis meses y máxima de tres años.</p> <p><u>Retribución:</u><br/>Salario base: 534,24 euros mensuales durante el primer año de contrato; 612,72 euros mensuales durante el segundo año de contrato; 724,97 euros mensuales durante el tercer año de contrato.</p> |

#### Contrato en prácticas

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p><u>Duración:</u> mínima de un año y máxima de dos años.<br/>No pudiéndose realizar dichos contratos en los niveles V y VI.</p> <p><u>Retribución:</u><br/>70% y el 80% durante el primero y segundo año de vigencia de contrato, respectivamente, tomando como referencia para el cálculo del salario el correspondiente al nivel salarial de la categoría contratada.</p>   |
| Guadalajara | Sin regulación específica.  |
| Toledo      | <p><u>Duración</u> mínima de seis meses y máxima de tres años.</p> <p><u>Retribución:</u><br/>El salario base durante el primer año de contrato será un 90 por 100 del salario base convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo; durante el segundo año de contrato, un 95 por 100 del salario base; y el tercer año el 100 por 100.</p> |

## Contrato eventual

---

La duración máxima que se establece para este tipo de contratos es en algunos casos superior a la que establece el art. 15 de Estatuto de los Trabajadores (mínimo legal: 6 meses en un periodo de 12 meses).

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | 9 meses dentro de un período de 12 meses.<br><br>El contrato para servicios extraordinarios de hostelería, se formalizará bajo la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción, dadas sus especiales características que se definen como aquellos que por las especiales características de la prestación, duración breve, número de comensales o clientes, tales como banquetes, celebraciones sociales, cócteles, refuerzos de fin de semana, etc., entre otros, no pudieran ser prestados por los trabajadores ligados a la empresa como plantilla haciendo necesaria la contratación de trabajadores ajenos a la misma, a los solos efectos de prestar tal servicio extraordinario, que queda fuera del trabajo fijo y periódico de la actividad normal de la empresa. |
| Guadalajara | 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.   |
| Toledo      | 9 meses dentro de un período de 12 meses.  |

## 4 Salud Laboral.

Los convenios de este sector reproducen el redactado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo, incorporando algún avance en materia de regulación convencional en prevención de riesgos a nivel genérico, según se detalla en la tabla que sigue.

Ningún convenio recoge previsiones específicas en materia equipos de trabajo, medios de protección o medidas de implantación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ajustadas a los riesgos específicos de cada sector.

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | <p>Se crea la <u>Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales</u> para el sector de hostelería cuya función consiste en evaluar la aplicación de la Ley 31/95, estableciendo un catálogo de riesgos y enfermedades tendentes a facilitar la seguridad y salud del trabajador en el sector, y elaborar políticas de prevención.</p> <p>Los Delegados de Prevención contarán con <u>un crédito de 30 horas anuales</u> destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir <u>a dos jornadas técnicas anuales</u>, allá donde se produzcan. (Art. 37)</p> <p>Se establece la <u>Comisión Técnica de Evaluación de la Siniestralidad</u>. (Disp. Adic. 5ª)</p> |
| Guadalajara | <p><b>Se reiteran las disposiciones de la LPRL.</b></p> <p>Se contempla la posibilidad de que la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando al derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, o en su caso suspender el contrato de trabajo, durante el periodo de <u>lactancia</u>, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.</p> <p>Se crea una <u>Comisión Paritaria de vigilancia y de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo</u>.</p>   |
| Toledo      | <p>El convenio de hostelería de Toledo recoge la posibilidad de <u>adaptación del puesto de trabajo</u>. Así, si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo o por otra causa, se adaptará su puesto de trabajo o se le asignará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones, siempre que la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración.</p> <p>Los <u>menores de dieciocho años, embarazadas y mujeres en periodo de lactancia</u> no podrán realizar jornadas superiores a ocho horas de trabajo efectivo.</p>   |

## Vigilancia de la salud

|                     |                             |
|---------------------|-----------------------------|
| Guadalajara         | Reconocimiento médico anual |
| Toledo <sup>5</sup> |                             |

<sup>5</sup> Incluye revisión ginecológica de la trabajadoras.

# 5

## Movilidad Geográfica y Funcional.

### 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Toledo

Refiere a la prioridad de permanencia del artículo 40.5 ET. Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores o personas mayores que precisen asistencia, tendrán derecho prioritario a la permanencia frente al resto de los trabajadores de la empresa en los supuestos de movilidad geográfica.

### 5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL

Sin previsiones específicas en los convenios analizados.

# 6

## Excedencias

Albacete

Incorpora la regulación del artículo 46 ET.

Guadalajara

Refieren a la regulación estatutaria.

Toledo

## 7 Formación

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <u>Cláusula declarativa</u> : se propone la realización de actividades formativas por parte de los trabajadores y empresarios, a fin de poder formar a delegados de prevención en las empresas de hostelería. Asimismo se incidirá en todo lo que esté relacionado con la formación en materia de prevención. (Disp. Adic. 5ª)  |
| Guadalajara | Las partes gestionarán, a través del INEM, la realización de cursos de formación profesional entre el personal desempleado.   |
| Toledo      | Derecho a <u>permisos individuales</u> de formación durante un máximo de <u>treinta horas anuales</u> , siempre que la asistencia a los mismos no distorsione el funcionamiento de la empresa.<br>Las partes negociadoras se comprometen a que durante la vigencia del convenio colectivo, la <u>Comisión Paritaria</u> del mismo aborde el estudio y formule las propuestas que estime convenientes sobre la formación continua de los trabajadores y su posible incidencia en sus retribuciones (Preámbulo, apartado Cuarto).<br><u>Permiso de exámenes retribuido</u> , con limitaciones en cuanto a su concesión y ejercicio del derecho (Art. 33). |

## 8 Sistemas Retributivos

### Complementos Salariales

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Complemento personal.</li> <li>- Bolsa de vacaciones.</li> <li>- Trabajo a porcentaje.</li> <li>- Plus de locomoción.</li> <li>- Prolongación de jornada.</li> </ul> |
|----------|---|

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo nocturno.</li> <li>- Antigüedad.</li> <li>- Plus de limpieza y mantenimiento de ropa.</li> </ul>   |
| Guadalajara | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de nocturnidad.</li> <li>- Antigüedad.</li> <li>- Manutención.</li> <li>- Plus de Idiomas.</li> </ul>   |
| Toledo      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad consolidado.</li> <li>- Plus de finalización de servicios.</li> <li>- Plus de transporte y distancia.</li> <li>- Nocturnidad.</li> <li>- Plus penosidad.</li> <li>- Manutención.</li> </ul> |

## Revisión Salarial

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | <p>El <u>incremento salarial</u> será del 2,75% en todos los conceptos económicos para el año 2004.Y para el año 2005 el I.P.C. de 2005 más el 0,75.</p> <p>Revisión salarial: En el caso de que el IPC establecido por el INE a 31 de diciembre del 2004 o 2005 registrara un incremento superior al previsto, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos económicos. (Art. 21)</p>  |
| Guadalajara | <p><u>Incremento:</u> El salario mensual para el año 2.005 será el resultado de incrementar el I.P.C. real más 1,5 puntos.</p> <p><u>Revisión salarial:</u> En el caso de que el I.P.C, registrara un incremento superior al I.P.C. previsto para ese año, se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre el indicado IPC previsto, de tal forma que la subida salarial en el año 2003 sea equivalente al I.P.C. real de ese año más 1,5 puntos en el 2004, y de 1,5 en el 2005.</p> |
| Toledo      | <p><u>Incremento:</u> para los años 2005 y 2006 las retribuciones establecidas en el presente se actualizarán en la misma proporción que lo haga el IPC durante el año natural inmediatamente anterior, incrementado en 1,25 puntos.</p>   |

## Cláusula de Inaplicación Salarial

En los convenios de este sector se incorpora la cláusula de inaplicación salarial o de "descuelgue salarial", a cuyo tenor las condiciones convenios tendrán un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

# 9

## Jornadas y Distribución

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p>La jornada laboral <u>se reducirá en 8 horas</u> para el primer año y otras 8 para el segundo año, en cómputo anual, sobre la jornada laboral actual.</p> <p>Con independencia de lo anterior y previo acuerdo voluntario y libre entre empresa y trabajador <u>se podrá pactar la compensación de estas horas</u> por días de vacaciones o días libres.</p> |
| Guadalajara | <p>La jornada de trabajo se fija en 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalente a 1806 horas para el año 2004, y de 1803 para el año 2005, en cómputo anual.</p>  |
| Toledo      | <p>La <u>jornada laboral máxima anual</u> de trabajo efectivo es para el año 2004: 1.808 horas; para el año 2005: 1.804 horas y par el año 2006: 1.800 horas.</p>   |

## Horas Extraordinarias

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | <p><u>Compensación:</u> incremento del 45% del valor de la hora ordinaria, pudiéndose compensar en descansos equivalentes al precio de la hora extraordinaria hasta el 50% de las horas extraordinarias realizadas.</p> |
|----------|---|



|             |  |
|-------------|--|
| Guadalajara | <p><u>Causas que justifican su realización</u>: cuando vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas; las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas de cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate sólo podrán realizarse cuando no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de <u>contratación</u> previstas legalmente.</p> |
| Toledo      | <p>La realización de las horas extraordinarias, que en todo caso tendrá carácter <u>voluntario</u>, y que se rige por los siguientes criterios:<br/>Las horas extraordinarias necesarias por períodos punta <u>previsibles</u> deben <u>sustituirse por contratos</u> de duración determinada o contratos de trabajo a tiempo parcial.<br/><u>Causas que justifican su realización</u>: las necesarias por períodos punta <u>imprevisibles</u> se deben realizar respetando los límites legales de ochenta horas extraordinarias anuales.</p>  |

### Licencias<sup>6</sup>

Las mejoras establecidas con respecto al Estatuto de los Trabajadores en materia de Licencia retribuidas son las siguientes:

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p>Matrimonio (2 días más); (mínimo legal :15 días)<br/>Tiempo indispensable consulta médico<br/>Matrimonio de parientes(1-3 días);<br/>Fallecimiento cónyuge o hijos (1 días más); (mínimo legal: 2 días)<br/>Nacimiento de hijos (1 días más); (mínimo legal: 2 días)</p> |
| Guadalajara | <p>Matrimonio de parientes (1 día)</p>  |
| Toledo      | <p>Tiempo indispensable consulta médico<br/>Matrimonio de parientes (1 día)</p>   |

<sup>6</sup> La incorporación de un rango de días responde a la necesidad en su caso de realizar un desplazamiento.

# 10

## Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Albacete

### Indemnización por cese:

Al producirse el cese de un trabajador entre 60 y 65 años de edad que lleve como mínimo quince años de servicio en la empresa percibirá de ésta el importe íntegro de cuatro mensualidades de salario. Si el trabajador llevara 20 años, se incrementará en una mensualidad y media más de salario, y un mes más por cada cinco años que pasen de los veinte. (Art. 33)

Ver también sección sobre Previsión Social Complementaria.

# 11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:

Albacete

Los padres trabajadores tendrán derecho al tiempo necesario para llevar a sus hijos menores de 12 años a consulta médica. Refiere asimismo la regulación estatutaria.

Guadalajara

Las organizaciones firmantes del convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, incluyen una cláusula declarativa en relación a la igualdad de remuneración y a la igualdad de oportunidades entre hombres

|             |   |
|-------------|---|
| Guadalajara | <p>y <u>mujeres</u>, y en especial en relación a la estabilidad en el empleo, la formación y promoción profesional, y el ambiente laboral exento de acoso sexual</p> <p>Igualmente se comprometen formalmente a evitar <u>discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación</u> o no a un sindicato, etc.</p> <p>Para la aplicación del principio de no discriminación las partes declaran que es necesario desarrollar actividades de <u>acción positiva</u> particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.</p> <p>A pesar de todo lo dicho, de forma un poco incongruente, el convenio en su Art. 36 insiste en relacionar conciliación de la vida familiar con "las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora", en relación a los derechos de trabajadores con hijos o a cargo de personas dependientes.</p> |
| Toledo      | <p>Se establece una regulación especial para los trabajadores que tengan a su cargo la educación de hijos con edad inferior a cuatro años, prestarán servicio en <u>turnos de trabajo adaptado</u> al horario de guardería y no trabajarán los días festivos abonables.</p> <p>Por otra parte, cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena cualquiera de ellos, y previa la justificación documental correspondiente, tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas para acudir a la <u>consulta médica</u> de los menores de doce años de edad.</p> <p>Asimismo refiere a la regulación estatutaria, ampliando los permisos por nacimiento de hijos, fallecimiento, enfermedad grave, y matrimonio a las <u>parejas de hecho, mediando registro</u>.</p>   |

11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Sin regulación específica.

## 12 Previsión Social Complementaria.

Se establecen las siguientes mejoras complementarias a la Seguridad Social:

|                    |   |
|--------------------|---|
| <p>Albacete</p>    | <p><u>Incapacidad temporal:</u><br/>IT derivada de accidente de trabajo, el 100% de la base reguladora. Dicha remuneración complementaria se percibirá desde el día de la baja y mientras dure la situación de IT.<br/>En los restantes supuestos de IT se abonará a los trabajadores el 100% de la base reguladora a partir de los 60 días de la baja y durante un año a partir de la misma.<br/>Asimismo, las empresas abonarán a los trabajadores las diferencias entre el 60% y 75% por IT en aquellos supuestos en que el trabajador presente parte de baja y un parte de confirmación de baja al menos.</p> <p><u>Indemnización por muerte:</u><br/>En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador en activo y lleve cuatro años de servicio en la empresa, como mínimo, se concederá a la viuda o hijos menores de 14 años, o mayores discapacitados, un subsidio de dos mensualidades de salario garantizado. En caso de llevar menos de cuatro años se concederá un mes de salario.</p> |
| <p>Guadalajara</p> | <p><u>Incapacidad temporal:</u><br/>En caso de IT por accidente, tanto laboral como no laboral y en el caso de enfermedad, durante el tiempo que dure la hospitalización, las empresas abonarán a sus trabajadores el 100% base.<br/>En el supuesto de enfermedad, cuando no exista hospitalización, durante la primera baja del año natural, las empresas abonarán a sus trabajadores el 100%, desde el primer día de la misma hasta el día 90; durante la segunda</p>   |

|             |   |
|-------------|---|
| Guadalajara | <p>y sucesivas bajas, las empresas abonarán el 80% de la base de cotización durante los 15 primeros días y el 100 por ciento desde el día 16 hasta el 90.</p> <p><u>Seguro de muerte e invalidez:</u><br/>Los trabajadores o sus derechohabientes tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, equivalente a 20.522,66 euros, en los supuestos de muerte o invalidez absoluta o gran invalidez del trabajador derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p><u>Auxilio por defunción:</u><br/>En caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa de un trabajador, se causará a favor de los herederos legales, el derecho a la percepción de una mensualidad del Salario Convenio más antigüedad con arreglo a la categoría profesional que tuviera el fallecido.</p> |
| Toledo      | <p><u>Incapacidad temporal:</u><br/>100% IT del salario base, el complemento de antigüedad, y la prorrata de pagas extras, (quedando excluidos los trabajadores con contratos para la formación); transcurridos los quince primeros días de baja, el importe se extenderá a la totalidad de percepciones salariales.</p> <p><u>Seguro accidentes:</u><br/>Garantiza un importe de 15.688,04 euros, y la invalidez parcial según el baremo que se consigne en la propia póliza del seguro.<br/>Asimismo, refiere la normativa de Seguridad Social en materia de jubilación anticipada.</p>   |



SECTOR:  
INDUSTRIAS DE PANADERÍA





No se produce ninguna modificación en las cláusulas de los convenios firmados este año, dentro del sector de Panaderías que incorporen nueva regulación, ya sea recogiendo la normativa vigente o estableciendo mejoras al respecto.

Sólamete se recoge en el convenio de la provincia de Toledo, variaciones respecto a cuestiones sometidas a revisión permanente, como son el contenido económico.

Los convenios sectoriales provinciales nuevos, publicados en el año 2004 en este sector son los siguientes:

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo Para las Industrias de Panadería de la Provincia de Ciudad Real.(BOP 16-04-2004)
- Convenio Colectivo de Panaderías para la Provincia de Toledo.(BOP 19-08-2004)

### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | Comisión negociadora: Integrada por representantes de la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan y de la parte social por los de U.S.O., CC.OO. y U.G.T.<br>Firman la parte empresarial y de la parte social, U.S.O. |
| Toledo      | Suscrito por la Asociación Provincial de Fabricantes de Pan de Toledo y de otra, en nombre de los trabajadores, por la Central Sindical CC.OO.  |

1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | Las empresas dedicadas a la fabricación de pan y al personal de cualquier clase y categoría que en ellas presten sus servicios.(art.2 C Col) |
| Toledo      | Las empresas y sus trabajadores/as dedicadas a la fabricación de pan.(art.1 C Col).  |

En cuanto a su vigencia temporal:

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | de 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004.(art.3 C Col) |
| Toledo      | de 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2006.(art.4 C Col) |

2

Gestión de Convenios. Comisión Paritaria.  
Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

2.1 COMISIÓN PARITARIA.

Compuesta por representantes de las partes firmantes, no de las partes negociadoras::

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <p>Cuatro representantes de las Centrales Sindicales y cuatro representantes de las organizaciones empresariales, firmantes del convenio, de entre los que formaron parte de la comisión deliberadora del convenio como titulares o suplentes.</p> <p>Las funciones de la comisión mixta serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La interpretación del convenio, que podrán pedir cuantos tengan interés en ello.</li> <li>-Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del convenio.</li> </ul> |
|-------------|---|

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <p>-La vigilancia de lo pactado sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo en esta materia. d).-Cualquiera otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.</p> <p>Aparte contiene cláusula de toma de acuerdos.</p>  |
| Toledo      | <p>Acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.</li> <li>- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y en especial de los temas de jornada y descanso dominical.</li> <li>- Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41 del presente convenio.</li> <li>- Emitir informe o dictamen 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.</li> <li>- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.</li> <li>- Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.</li> </ul> <p>Está integrada por cuatro representantes de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio y cuatro representantes de la organización empresarial signataria del mismo.</p> <p>Aparte contiene cláusula de funcionamiento.</p> |

## 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

|             |               |
|-------------|---------------|
| Ciudad Real | No se adhiere |
| Toledo      | Se adhiere    |

## 3

## Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

## 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

No se establece ninguna cláusula que limite la contratación temporal o evite su encadenamiento. Únicamente se recoge cláusulas generales declarativas.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <p>Con objeto de facilitar la contratación de trabajadores de edad avanzada, los contratos laborales indefinidos que las empresas formalicen a partir de la publicación del presente Convenio en el BOP con trabajadores mayores de 50 años, sólo obligarán a la empresa a indemnizar a dichos trabajadores con un mes de salario real por cada uno de los años en que a partir de los 60 años voluntariamente anticipe su jubilación, siempre que cumpla en la empresa contratante una antigüedad de diez años. (art. 26 C Col).</p>   |
| Toledo      | <p>Cláusulas declarativas generales sobre empleo, sin dotarlas de contenido para su aplicación:</p> <p>Es en el único convenio del sector, donde se menciona la importancia de la contratación indefinida apostando por un incremento de ella como factor de la estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilita la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar empleo en igualdad de derechos (art.12 C Col). Y siendo esta modalidad la forma de contratación habitual.</p> <p>En ese sentido las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.</p> <p>Se prohíbe expresamente la utilización de la contratación por circunstancias de la producción, de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.</p> <p>Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales. Con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido</p> |

|        |   |
|--------|---|
| Toledo | <p>propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas. (art 29 C Col)</p> <p>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. (art.59 C Col)</p> <p>Las partes se comprometen al desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451 de 1983, de 11 de mayo, por el que en el cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en empresas con más de 50 trabajadores en sus plantillas, un 2 por 100 de personal con minusvalías. (art.60 C Col)</p> |
|--------|---|

### 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

---

Se recogen sistemas de promoción basados en:

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Los puestos de trabajo serán cubiertos por personal de la empresa que reúnan las condiciones necesarias para ello. Se constituirá una Comisión de Selección integrada por la empresa y los representantes legales de los trabajadores que se regirán bajo el criterio de combinar la capacidad con la antigüedad, no pudiendo sobrepasar, ésta última, en la calificación final, un tercio de la puntuación total.</p>  |
| Toledo      | <p>Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá, por este orden, el criterio de antigüedad y capacidad en el puesto a cubrir por las categorías inmediatamente inferiores.</p> <p>La promoción dentro de cada grupo profesional, se realizará por la Dirección de la Empresa dando la debida participación a los representantes de los trabajadores en el proceso selectivo.</p> <p>Las pruebas de capacitación a que tengan que ser sometidos los trabajadores para demostrar sus méritos en orden a mejorar la categoría tendrán que ser de carácter eminentemente práctico y referidas a los trabajos que se vayan a desempeñar.(art.20 C Col)</p> |

3.3 CONTRATACIÓN

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | Recoge las distintas modalidades contractuales, reiterando la legislación vigente, sin ninguna mejora.  |
| Toledo      | Reitera la normativa vigente y además destacaremos:<br><u>Contrato de formación</u> : las retribuciones serán el 90% durante el primer año y el 100% durante el segundo año, de los salarios de ayudante. (mejora con respecto a la Ley)<br><u>Contrato Eventual</u> : duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho. |

Para el resto de modalidades de contratación, ver apartado 4.1 "Cláusulas sobre empleo"

## 4 Salud Laboral.

Se recoge la normativa vigente, contemplando cláusulas generales respecto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero no se establece un plan de prevención de riesgos, planes de formación con el tiempo destinado a la misma y sus contenidos y, reconocimientos médicos específicos en atención a los riesgos concretos de los puestos de trabajo.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | Las empresas vendrán obligadas a contratar la concertación de vigilancia de la salud, de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento.<br><br>Recoge la normativa vigente:<br>En todas las empresas que legalmente estén obligadas, deberá existir un Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. |
|-------------|--|

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <p>En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo, se podrá interrumpir la actividad laboral en un determinado puesto de trabajo en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.</p>   |
| Toledo      | <p>Recoge en sus cláusulas la normativa vigente :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-El empresario dotará de equipos adecuados y adaptados para el trabajo.</li> <li>-Los trabajadores recibirán la información necesaria, la formación suficiente centrada específicamente en su puesto de trabajo y a ser consultados en el campo de prevención. También menciona de manera general los deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.</li> <li>-Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo o por otra causa, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones, siempre que la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración salvo que por consecuencia de tal disminución, percibiera compensación de alguna entidad.</li> <li>-Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.</li> </ul> <p style="margin-left: 20px;">-Reconocimientos médicos anuales generales.</p> <p>Además recoge en sus cláusulas mejoras que complementan la normativa vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Para acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes.</li> <li>-Reconocimiento ginecológicos a la mujer una vez al año.</li> </ul> |

## 5 Movilidad Geográfica y Funcional.

### 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | Los traslados de personal sólo podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo de entre la empresa y el trabajador o por permuta con otro trabajador de distinta localidad, dentro de la misma empresa, siempre que exista acuerdo entre ambos y la empresa.  |
| Toledo      | Se remite al art.40 del Estatuto de Trabajadores y reglamento de desarrollo, con prioridad de permanencia a los trabajadores con más antigüedad. El empresario queda obligado a abonar al trabajador los gastos que ocasione el traslado de el y sus familiares ( transporte de mobiliario, ropa, enseres y el salario de una mensualidad). |

### 5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | Sin regulación.   |
| Toledo      | <p>La movilidad funcional sólo será posible dentro de los subgrupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.</p> <p>No obstante lo anterior, se establece expresamente que el trabajo que se desarrolla en el obrador de la panadería es un trabajo en equipo, por lo que cualquiera de los/as trabajadores/as podrá ser llamado a desarrollar trabajos de distinta categoría en ayuda de sus compañeros/as, y cuando su trabajo propio se lo permita, a fin de poderse llegar a una mejor racionalización del trabajo, tendente a una deseable reducción de la jornada laboral.</p> <p>La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción</p> |



Toledo

profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y conforme a las siguientes premisas.

El/la trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses durante un año, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso del/la trabajador/a, éste/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolos a los/as representantes/as legales de los/as trabajadores/as.

Durante el tiempo que el/la trabajador/a esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro/a trabajador/a para realizar la tarea del/la mismo/a. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

## 6 Excedencias

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.( art.16 C Col)   |
| Toledo      | Reitera la normativa vigente:<br>Solo recoge la excedencia, para atender al cuidado de los hijos ( por naturaleza o por adopción) la cual no será superior a tres años. Tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.( art.46.3 E.T) |

## 7 Formación

No se recogen cláusulas en la cual se establezcan planes de formación con la previa realización de estudios de detección de necesidades formativas, ni se desarrollan las competencias y cualificaciones profesionales.

Se recoge permisos retribuidos de formación y de referencia a Acuerdos Nacionales de Formación:

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Permisos retribuidos por el tiempo indispensable que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social, siendo retribuidos los diez primeros días del año, siempre que la matrícula no exceda de cuatro convocatorias no retribuyéndose las que excedan de dicho número.</p> <p>La organización práctica del trabajo dentro de las normas de la legislación vigente es facultad de la dirección de la empresa. Los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional, que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.(art. 9 C Col)</p> |
|-------------|--|

|        |   |
|--------|---|
| Toledo | <p>Cláusulas generales declarativas:<br/>Este convenio menciona de forma expresa que la Formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores.</p> <p>El acuerdo nacional de formación continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del Convenio, informados por la Comisión Paritaria del mismo.</li><li>-Facilitar la participación de los/as trabajadores/as en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.</li><li>-Los trabajadores que cursen estudios en un Centro Oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.</li><li>-Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.</li><li>-Los/as Delegados/as de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen los/as trabajadores/as de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.</li></ul> |
|--------|---|

## 8

### Sistemas Retributivos

#### Complementos Salariales

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Gratificaciones extraordinarias</li><li>- Antigüedad</li><li>- Participación de beneficios( trabajadores de taller y servicios complementarios a excepción del vendedor en establecimiento que presten servicios en industrias mecanizadas y semimecanizadas)</li></ul> |
|-------------|---|

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivo de productividad (trabajadores de taller y chóferes de reparto a razón de 0,17 euros/kilos el exceso de producción)</li> </ul> <p>Complementos extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retribuciones en especie (un kilogramo de pan por cada uno de los 365 días del año)</li> </ul>   |
| Toledo      | <p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Domingos y festivos( 45% de su base de cotización diaria)</li> <li>- Participación en beneficios</li> <li>- Adelanto de jornada( por cada hora que se adelante a las 4 de la mañana 7.402 pts)</li> </ul> <p>Complementos extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retribuciones en especie ( 0,5 kilogramo de pan por cada día del año)</li> <li>- Plus de Transporte y distancia</li> </ul> |

### Revisión Salarial

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | No contiene en sus cláusulas la revisión salarial.   |
| Toledo      | <p>En el supuesto de que el Índice General de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrase al 31 de diciembre de 2004, un porcentaje superior al 2 por 100, se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio.</p> <p>En el supuesto de que el Índice General de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrase al 31 de diciembre de 2005 y 2006, un incremento superior al I.P.C. previsto por el Gobierno, se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio.</p> <p>Una vez constatada la variación referida en el párrafo anterior se procederá a revisar las tablas salariales en la cuantía que haya variado con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005 y 2006. ( art.39)</p> |

### Cláusula de Inaplicación Salarial

---

Establecen cláusulas de condiciones de aplicación, requisitos de aplicación, procedimiento de aplicación y motivación.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de previsiones para el ejercicio. |
| Toledo      | Las condiciones económicas no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años. (art.41 C Col)       |

## 9

### Jornadas y Distribución

---

#### Jornada

---

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Será de 40 horas semanales con un descanso de 15 minutos diarios que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo. La hora de iniciación del trabajo será las cuatro de la mañana( con excepciones previstas)( art.10 C Col).</p> <p>De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del Convenio número 20, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1925, se suspenderán, tanto por empresarios como trabajadores, las operaciones de</p> |
|-------------|--|

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>fabricación o elaboración de pan durante un periodo de 7 horas consecutivas, que comprenderá necesariamente el intervalo que media entre las diez de la noche y cuatro de la mañana.( art.11 C Col)</p> <p>Se establece que el descanso semanal obligatorio se efectúe cada domingo y, por tanto, se prohíbe la fabricación, distribución y venta de pan dicho día. Cuando las necesidades del mercado lo exijan... se podrá panificar los Domingos sin detrimento del descanso semanal ni alteración de horarios.( art.12 C Col)</p> |
| Toledo      | <p>Jornada anual es de 1.775 horas. Los descansos en jornada continuada (bocadillo) serán considerados como trabajo efectivo.</p> <p>Las empresas de acuerdo con sus necesidades de producción, podrán adelantar la hora de entrada( hora habitual las cuatro de la mañana).</p>   |

### Licencias

---

Se recoge licencias retribuidas para permisos de estudios y asistencia al médico. Y en el Convenio de Toledo además permiso de libre disposición y permiso de lactancia y licencia no retribuida.

Se reitera la normativa vigente y además se establecen mejoras al contemplar:

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Mejora con tres días la licencia por alumbramiento de la esposa, con tres días por enfermedad grave o intervención quirúrgica y fallecimiento hasta el 2º grado, con dos días por traslado de su domicilio habitual. En caso de matrimonio de hijos y hermanos un día. El tiempo indispensable para concurrir a exámenes en centros de formación, siendo retribuido los diez primeros días del año. El tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social</p>                                   |
| Toledo      | <p>Reconoce a las parejas de hecho los mismos derechos en permisos retribuidos por fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos. Por enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres, hermanos, abuelos y nietos. Y por contraer matrimonio padres, hijos hermanos y nietos.</p> <p>Mejora en las licencias por nacimiento de hijo o adopción, fallecimiento, enfermedad grave de cónyuge o hijo, abuelos... con tres días, y con dos días por cambio de domicilio. El tiempo indispensable para asistir a</p> |

|        |  |
|--------|--|
| Toledo | <p>cualquier tipo de consulta médica. Un día por contraer matrimonio padres, hijos hermanos, nietos. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas en un centro oficial. Un día retribuido para asuntos propios sin justificar.</p> <p>Licencia sin sueldo, por el tiempo mínimo de 15 días y que no exceda de cuatro meses prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios.</p> |
|--------|--|

### Horas Extraordinarias

---

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Queda prohibida la realización de horas extraordinarias. En situaciones excepcionales, podrán realizarse dichas horas, no excediendo en ningún caso de dos horas al día, 15 al mes y 80 al año.</p> <p>La iniciativa para trabajar horas extraordinarias corresponde a la empresa y será de libre aceptación por el trabajador.( art.17 C Col). Se abonarán con un recargo del 80% sobre la hora normal.</p>  |
| Toledo      | <p>Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales.</p> <p>Entendiendo necesario la creación de puestos de trabajo, se acuerda reducir drásticamente dichas horas. El ofrecimiento de estas horas compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso en concreto, será voluntaria para los trabajadores.</p> <p>En casos de absoluta necesidad se realizarán dichas horas, es decir, una hora diaria, 4 a la semana, 10 al mes y ochenta al año, que en ningún caso podrán ser retribuidas sino compensadas con descanso a razón de , como mínimo de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria que se realice.</p> <p>Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegado/as de Personal.</p> <p>Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as y de la Autoridad Laboral.</p> |

## 10

## Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Los trabajadores que se jubilen con antelación a los 65 años, voluntariamente, percibirán por parte de la empresa dos mensualidades del salario real por cada uno de los años en que anticipe su jubilación. En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio fuera reducida a 64 años la edad de jubilación, el apartado que se refiere a esta escala, quedaría sin efecto.</p> <p>Con objeto de facilitar la contratación de trabajadores de edad avanzada, los contratos laborales indefinidos que las empresas formalicen a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia con trabajadores mayores de 50 años, sólo obligarán a la empresa de indemnizar a dichos trabajadores con un mes de salario real por cada uno de los años en que a partir de los 60 años voluntariamente anticipe a su jubilación, siempre que cumplan en la empresa contratante una antigüedad de 10 años. (art.26 C Col)</p> |
| Toledo      | <p>"Ambas partes se comprometen siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de junio, sobre jubilación anticipada a los 64 años de edad, así como lo prevenido en el Real Decreto 1991 de 1984, de 31 de octubre, para jubilación parcial y el contrato de relevo". (art.16.d CCol).</p> <p>Cláusula de premio a la jubilación:</p> <p>"Mientras persista el actual límite de edad para jubilación (sesenta y cinco años) los/as trabajadores/as que quieran jubilarse percibirán por parte de la empresa, con carácter de gratificaciones extraordinarias, una mensualidad de salario por cada uno de los años que anticipe su jubilación". (art.37 C col)</p>   |



## 11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:

Sin remisión específica que traten el tema de conciliación de la vida laboral y familiar sobre jornada laboral, vacaciones o programación de la formación para colectivos con cargas familiares.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | Se amplía la duración de los días de disfrute por alumbramiento de esposa.  |
| Toledo      | <p>Reitera la normativa vigente en cuanto:<br/>"Permiso de Lactancia" y permisos retribuidos para los/as trabajadores/as con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con hijos hasta seis años de edad los cuales tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50 por 100 de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual o anual, por períodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación.</p> <p>Los/as trabajadores/as que ejerzan su derecho a la baja parental, estarán protegidos contra el despido, la extinción del contrato, las modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo y contra cualquier medida perjudicial para su promoción y carrera profesional, que tenga su origen en la petición o en la toma de la baja parental. Las actuaciones empresariales así adoptadas serán calificadas de nulas, por constitutivas de discriminación y la empresa vendrá obligada a otorgar sus derechos y condiciones a la persona afectada.</p> <p>También recoge:<br/>Se amplía la duración de los días de disfrute por o nacimiento de hijo.</p> |

|        |   |
|--------|---|
| Toledo | <p>Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente, tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas para acudir a consulta médica de hijos de hasta seis años de edad. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.</p> <p>Cualquier trabajador que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años de edad, podrá solicitar una licencia de hasta tres meses para la atención y cuidado del mismo que será concedida si las circunstancias de la organización del trabajo lo permiten. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.</p> <p>Reconoce a las parejas de hecho los mismos derechos en permisos retribuidos por fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos. Por enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres, hermanos, abuelos y nietos.</p> <p>Y por contraer matrimonio padres, hijos hermanos y nietos.</p> |
|--------|---|

## 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | No contiene cláusulas de igualdad de oportunidades.  |
| Toledo      | <p>Cláusulas declarativa general de no discriminación entre hombres y mujeres, sin establecer ninguna medida al respecto para su aplicación:<br/>Se remite a la mujer trabajadora, diciendo que, 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</p> |

|               |  |
|---------------|--|
| <p>Toledo</p> | <p>puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo..., 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.( art.59 C Col).</p> <p>Recoge la normativa vigente:<br/>Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451 de 1983, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en empresas de más de 50 trabajadores un 2 por 100 de personal con minusvalías.</p> |
|---------------|--|

## 12

### Previsión Social Complementaria.

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Ciudad Real</p> | <p>Ayuda por fallecimiento: se remite a la legislación vigente.<br/>Seguro contra accidentes: en los casos de muerte, incapacidad permanente total y absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, tendrán derecho a una indemnización de 24.040,48 euros.<br/>Jubilación anticipada: con antelación a los 65 años voluntariamente, dos mensualidades del salario real por cada uno de los años en que anticipe su jubilación.</p> |
| <p>Toledo</p>      | <p>El personal que se encuentre en situación derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá, a partir del primer día, el 100 por 100 del salario real que percibe.<br/>En caso de hospitalización más de tres días derivado de enfermedad común o accidente no laboral se percibirá el 100 por 100 del salario real desde el primer día de baja laboral. La I.L.T., por enfermedad común o accidente no</p>                  |

Toledo

laboral se percibirá a partir del decimoquinto día (15 días), el 100 por 100 del salario real que se perciba.

Las empresas suscribirán con carácter obligatorio un seguro de accidentes para todos/as los/as trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo, por la cuantía de 15.000,00 euros.

La empresa establecerá un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores/as en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez.

La suma asegurada será la que se establece en el artículo 37.c. del presente Convenio para toda su vigencia.

Todos/as los/as trabajadores/as de las empresas integradas en este Convenio percibirán 0,5 kilogramos de pan por cada uno de los días del año, haciéndose extensivo este derecho a los/as trabajadores/as en situación de I.L.T. y durante el tiempo máximo previsto para tal contingencia, o sea, dieciocho meses. Una vez agotado el tiempo de I.L.T., o cuando su paso de cualquier situación derivada de enfermedad o accidente de trabajo se determinara, quedará sin efecto este derecho.

SECTOR:  
INDUSTRIAS DE LA MADERA



La novedad que recoge el convenio de Carpintería de Albacete, es un gran avance en materia de empleo al incluir cláusulas de estabilidad en el empleo con limitaciones a la temporalidad en volumen de trabajadores, la cual establece, que las empresas están obligadas a tener como mínimo el 65% de su plantilla con trabajadores fijos o contratos indefinidos a partir de 7 trabajadores.

En el convenio de la provincia de Cuenca, se producen modificaciones en su articulado, al incluir cláusulas sobre formación, referencias a la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida Laboral y Familiar o la mención a la no discriminación por razón de sexo, pero son cláusulas generales de compromiso, sin dotarlas de contenido y sin establecer mecanismos concretos para su efectiva aplicación. Sin embargo en materia de Salud Laboral, no recoge reconocimientos generales, sino que establece tantos reconocimientos específicos médicos como requiera el puesto de trabajo. Pero se sigue sin contemplar planes de prevención de riesgos o, planes de formación con el tiempo destinado a la misma y sus contenidos.

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo para las Industrias Carpintería y Ebanistería de Albacete. (BOP 11-08-2004)
- Convenio Colectivo de la Madera de la provincia de Cuenca.( BOP 23-1-2004)

### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | Carpintería y Ebanistería: Los miembros de la Comisión Negociadora han sido: FEDA por parte de los empresarios y CC.OO. y UGT por parte de los trabajadores.   |
| Cuenca   | Representantes de la Asociación de Empresarios de Industrias Forestales y de Aserrío de la Provincia de Cuenca y de otra, en representación de los trabajadores por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. |

1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | <u>Carpinterías y Ebanistería:</u> actividades y categorías profesionales contempladas por la Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera de fecha 28-7-1969, con excepción de las de Rematantes, Aserradores, Fábricas de Envases y Carpintería de Ribera. (art.1 C Col)  |
| Cuenca   | <p>Este Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la Industria de la madera y de Aserrio y específicamente las siguientes:</p> <p>Labores Forestales - Aserrío de madera - Carpintería Mecánica- Carpintería de taller - Persianas - Ebanistería - Industrias del Mueble - Tapicería - Somieres - Chapas y Tableros contrachapados - Tableros alistonados - Tableros aglomerados y de fibra - Fabricación de puertas de madera - Tonelería - Carrocerías - Carreterías - Tonería - Tallistas - Artesanía y decoración de la madera - Modelistas - Marcos y molduras - Cestería muebles de junco , Médula y mimbre - Brochas, pinceles, cepillos y paletas - Hormas y Tacones - Parquest, entarimados y actividades conexas - Almacenes de madera en general - Fabricación virutillas y briquetas - Ataúdes y Féretros - Prefabricados de madera de todo tipo - Preservación de madera y postes - Baúles - Billares - Instrumentos musicales - Artículos diversos de madera de todo tipo - Carpintería de ribera y toda otra actividad industrial maderera que exista o pueda crearse. (art.1 C Col)</p> |

Su ámbito temporal es:

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <u>Carpinterías y Ebanistería:</u> Del 1 de Junio de 2004 al 31 de mayo de 2005. (art.2 C Col) |
| Cuenca   | Del 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2005. (art.1 C Col)                               |



## 2

## Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

Funciones de Interpretación:

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p>Carpintería y Ebanistería:</p> <p>Al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir en la aplicación del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo, se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales intervinientes en la negociación y cinco empresarios representantes de la patronal.</p> <p>Contiene además cláusula de toma de acuerdos.</p> |
| Cuenca   | <p>Interpretación extrajudicial de las cuestiones que se planteen. Está formada por cuatro miembros , dos por la Asociación de Empresarios y dos por los Sindicatos (uno por cada Sindicato firmante del presente Convenio)</p>  |

### 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p><u>Carpintería y Ebanistería</u><br/>Cláusula de adhesión al ASEC</p> |
| Cuenca   | <p>No contiene cláusula de adhesión al ASEC</p>                          |

# 3 Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

## 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

| Albacete | <p><u>Convenio de Carpintería y Ebanistería</u></p> <p>Cláusula general declarativa sobre contratación indefinida:</p> <p>"En virtud de lo dispuesto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera del R.D. 8/97, de 16 de mayo, ambas partes acuerdan ampliar en un año la conversión en indefinidos los contratos temporales definidos en dicho texto". (art.25.d C Col)</p> <p>Cláusula sobre limitaciones a la temporalidad en volumen de trabajadores: Las empresas con 7 o más trabajadores están obligadas a tener como mínimo el 65% de su plantilla con trabajadores fijos o con contratos indefinidos.</p> |
|----------|--|
| Cuenca   | Sin regulación   |

## 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

No contienen cláusulas sobre sistemas de promoción.

## 3.3 CONTRATACIÓN

A modo de resumen, comentar, que son pocas las mejoras que recogen las diferentes modalidades de contratación, con respecto a la normativa vigente. No obstante cabe destacar ciertos aspectos como:

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p><u>Carpintería y Ebanistería:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato eventual: podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses.</li> <li>- Contrato de formación: el salario será el primer año del 80% y el segundo del 90% de la categoría para la que fue contratado, independientemente de la edad del trabajador.</li> <li>- Contrato en prácticas: la retribución será la del 80% y 90% durante el 1º y 2º año respectivamente de los salarios de su grupo profesional.</li> </ul> |
| Cuenca   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos formativos: la duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años y medios.</li> <li>- Contratación eventual: duración máxima de trece meses y medio, dentro de un periodo de 18 meses. Indemnización de 10 días de salario real por año trabajado.</li> </ul>  |

Para el resto de modalidades de contratación en este sector, ver apartado 4.1 "cláusulas de empleo".

## 4 Salud Laboral.

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p><u>Carpinterías y Ebanistería:</u><br/> Reitera la normativa vigente:<br/> Comité de Salud y Seguridad en el trabajo, cuyas funciones pasarán a ser competencia, en su totalidad, de los Delegados de Personal o Comité de Empresa en su caso (art 38 LPRL), los cuales dispondrán de un crédito de 30 horas anuales destinadas a recibir la formación (art.37.2 LPRL)<br/> Entrega de ropa de trabajo (art.17 LPRL) y revisión médica anual general.</p> <p>Adicionalmente se establece:<br/> Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales par el sector de la Carpintería y Ebanistería, la cual evaluará la aplicación de la Ley 31/95 estableciendo un catálogo de riesgos y enfermedades.</p> |
|----------|--|

Cuenca

Sólo recoge regulación en materia de Vigilancia de la Salud:  
Las empresas estarán obligadas, en virtud de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a llevar a cabo Vigilancia de la Salud específica de los trabajadores a su servicio, lo que supone , entre otras cosas, la obligación de realizar reconocimientos médicos no generales, sino específicos de puesto de trabajo, de tal manera, que se realizarán tantos reconocimientos como quiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleo.  
Y " se aplicará con rigor la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales, y en especial en lo concerniente a los riesgos durante el embarazo" ( art.16 C Col)

## 5 Movilidad Geográfica y Funcional.

### 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

---

Sin remisión.

### 5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

---

Sin remisión.

## 6 Excedencias

Sin remisión.

## 7

## Formación

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | Sin remisión  |
| Cuenca   | <p>Cuando se realicen cursos de formación, previo acuerdo de las dos partes, y que redunden en beneficio de ambas, el tiempo empleado será el 50 % a cargo del trabajador, y el 50% a cargo de la empresa.</p> <p>Cuando por necesidades de la empresa, algún trabajador o parte de ellos deban ser formados en alguna actividad inherente a la principal de la empresa, y con el informe favorable de la representación sindical, éstos no podrán negarse a la realización de la acción formativa en cuestión.</p> |

## 8

## Sistemas Retributivos

## Complementos Salariales

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | <p><u>Carpinterías y Ebanistería:</u><br/>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus de asistencia</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> </ul> <p>Complementos extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dietas</li> <li>- Kilometraje</li> </ul> |
| Cuenca   | <p><u>Complementos Salariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de asistencia</li> </ul>   |

|        |  |
|--------|--|
| Cuenca | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus de nocturnidad</li> </ul> <p>Complementos extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de Transporte</li> </ul> |
|--------|--|

## Revisión Salarial

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | <p><u>Carpinterías y Ebanistería:</u></p> <p>Si en el período comprendido entre el 1 de abril 2004 y el 31 de marzo de 2005, el IPC se incrementara en más de 3%, procederá una revisión salarial en el exceso sobre el 3% con efectos del 1 de junio de 2004 sirviendo este incremento calcular la tabla del año a siguiente. A tal fin la Comisión Paritaria se reunirá el día 15 de mayo de 2005, con objeto de determinar, en su caso, la correspondiente revisión y la elaboración de la nueva tabla salarial. (art.6 C Col)</p>   |
| Cuenca   | <p>Para el año 2003 se aplica al convenio un incremento económico del dos setenta y cinco por ciento (2,75%) sobre los conceptos de salario base, plus de convenio y plus de transporte, que aparecen recogidos en las Tablas salariales incorporadas al presente Convenio como Anexo número 1. En el caso de que a 31 de diciembre de este año el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) de los doce últimos meses, establecido por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya, sea superior al 2 por ciento (2%) todos los conceptos salariales deberán incrementarse en el mismo porcentaje que lo supere con efectos desde el 1 de enero de 2003, regularizando los conceptos sobre los establecidos para el año 2002.</p> <p>Partiendo de las Tablas salariales fijadas para el presente año 2003, una vez regularizadas a 31 de diciembre, para el año 2004 los conceptos retributivos indicados(Salario base, plus de convenio y plus de transporte) se incrementarán según los Índices de Precios al Consumo (I.P.C.) previsto por el Gobierno para el año 2004 más una subida lineal de 1 punto. En el caso de que a 31 de diciembre de 2004 el Índice de Precios al Consumo de los últimos doce meses, establecido por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya, sea diferente del IPC previsto por el Gobierno para ese año, deberán regularizarse las cantidades teniendo en cuenta la</p> |

|        |  |
|--------|--|
| Cuenca | <p>diferencia ente el Índice real que a 31 de diciembre de 2004 se haya alcanzado y el IPC previsto.</p> <p>Asimismo, partiendo de las Tablas salariales fijadas para el año 2004, para el año 2005 los conceptos retributivos indicados (salario base, plus de convenio y plus de transporte) se incrementarán según los Índices de Precios al Consumo (I.P.C.) previsto por el Gobierno para el año 2005 más una subida lineal de 1 punto. En el caso de que a 31 de diciembre de 2005 el Índice de Precios al Consumo de los últimos doce meses, establecido por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya, sea diferente de IPC previsto por el Gobierno para ese año, deberán regularizarse las cantidades teniendo en cuenta la diferencia entre el Índice real que a 31 de diciembre de 2005 se haya alcanzado y el IPC previsto.</p> |
|--------|--|

## Cláusula de Inaplicación Salarial

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p><u>Carpinterías y Ebanistería:</u><br/>El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad. Además recoge cláusulas de motivación, procedimiento, e intervención de la Comisión Mixta.</p> |
| Cuenca   | No la contiene.  |

## 9 Jornadas y Distribución

### Jornada

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <u>Carpinterías y Ebanistería</u> : 40 horas semanales   |
| Cuenca   | La jornada laboral para el año 2003 será de 1797 horas de trabajo efectivo en computo anual. Para el año 2004 de 1793 horas. Para el año 2005 de 1788 horas. |

### Licencias

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p><u>Carpintería y Ebanistería</u><br/>Para las licencias retribuidas se remite al artículo 37 del E.T y un día de asuntos propios.</p> <p>Aparte se recoge permisos retribuidos especiales para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 15 años y que decidan extinguir su relación laboral voluntariamente una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir los 65 tendrán derecho a un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja. A los 60 años tres meses, a los 61 años dos meses y medio, los 62 años dos meses, a los 63 años un mes y medio y a los 64 años un mes.</p> |
| Cuenca   | Sin regulación.  |



## Horas Extraordinarias

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p><u>Carpinterías y Ebanistería</u><br/>El precio de la hora extraordinaria tendrá como mínimo un incremento de un 30% respecto de la hora ordinaria.</p>   |
| Cuenca   | <p>Cuando por causas excepcionales hayan de realizarse horas extraordinarias, bien vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros u otros daños urgentes, bien por riesgos de pérdidas de materia prima o por necesidades de producción u organizativas, ausencias imprevistas u otras circunstancias de este mismo carácter, el salario hora será incrementado en el 75%.</p> <p>La dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias a realizar, especificando las causas y en su caso la distribución por Secciones. La Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, pudiendo cualquiera de las partes acudir a la Jurisdicción Social en caso de discrepancia sobre dicho carácter y naturaleza.</p> |

# 10

## Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p><u>Carpintería y Ebanistería:</u><br/>No lo recoge ninguna cláusula.</p>  |
| Cuenca   | <p>"Se admite por las partes intervinientes la posibilidad de jubilación anticipada de los trabajadores con 64 años cumplidos, regulándose dicha jubilación por la normativa legal al respecto en cuanto a sustitución de cada trabajador jubilado al amparo del presente artículo.<br/>Será indispensable para iniciar este trámite, el acuerdo de ambas partes que deberá constar por escrito.</p> |

Cuenca

En caso de desacuerdo por alguna de las partes se comunicará este hecho, también por escrito, al presidente de la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de quince días desde que se produjo el desacuerdo. Transcurrido este plazo sin que se haya producido la notificación, se entiende se opta por llevar a cabo la jubilación de acuerdo a la legislación vigente al respecto". (art.15 C Col)

11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En estos convenios es inexistente cláusulas de conciliación de la vida laboral y familiar, simplemente en el convenio de la Provincia de Cuenca menciona que "se aplicará la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar" .

## 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | No lo recoge ninguna cláusula al respecto  |
| Cuenca   | La mujer no podrá ser discriminada en cuanto a salario por motivos de sexo. Se aplicará con rigor la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y en especial en lo concerniente a los riesgos durante el embarazo; así como la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar, y cuantas demás leyes y normas donde la mujer esté relacionada especialmente. ( art. 16 C Col) |

# 12

## Previsión Social Complementaria.

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p><u>Carpinterías y Ebanistería:</u><br/>           Accidente de trabajo y accidente " in itinere" percibirá el 100% más la antigüedad y el plus de asistencia siendo a cargo de la empresa las diferencias entre lo abonado por la Entidad Gestora y el salario garantizado, hasta un máximo de 18 meses. En los casos de enfermedad por intervención quirúrgica, el tiempo que dure la hospitalización más quince días con posterioridad a la mencionada hospitalización si necesita asistencia médica, será considerado en la misma aplicación anterior.</p> <p>Enfermedad percibirán el 75% a partir del cuarto día y el 100% a partir del 61 día.<br/>           Ayuda por jubilación: con 15 años de antigüedad( acuerdo entre empresa y trabajadores).</p> |
| Cuenca   | Indemnización en caso de muerte o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo:21.000 euros.   |

Cuenca

Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional: complemento del 100% del salario a partir del 6º día desde la fecha de la baja médica hasta los 60 días.

Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa le abonará un complemento hasta alcanzar el ochenta y cinco por ciento (85 %) del salario del presente convenio, devengándose este complemento a partir del día vigésimo primero (21) desde la fecha de la baja médica, y durante un período máximo de veinticinco días (25) de cobertura.

Incapacidad temporal produciéndose además la hospitalización de éste, como consecuencia de enfermedad común, la empresa deberá abonar al trabajador el 50% de su salario durante los tres primeros días de la incapacidad.

SECTOR:  
INDUSTRIAS VINÍCOLAS



Son tres las provincias que cuentan con Convenio Colectivo para el sector de Industrias Vinícolas (Albacete, Ciudad Real y Toledo), de las cuales Albacete y Toledo han firmado nuevos textos en el año 2004, sin que se hayan introducido, en ninguno de los dos casos, cambios significativos con relación al anterior texto vigente. En el caso de Ciudad Real, no se incluye en este estudio, dado que no ha sido modificado en el ejercicio.

Por tanto, los nuevos convenios sectoriales provinciales, publicados en el año 2004, en este sector son los siguientes:

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de Albacete (B.O.P. nº 121 de 18/10/2004)
- Convenio Colectivo provincial para las Industrias Vinícolas y sus derivados de la provincia de Toledo (B.O.P. nº 156, de 10/07/2004)

### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Las partes negociadoras que aparecen en los distintos convenios examinados, y que a continuación, se detallan son, de un lado, los sindicatos más representativos -por norma general, a través de sus centrales- y de otro, de la parte empresarial las Asociaciones provinciales del sector o las Asociaciones empresariales provinciales:

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | Parte empresarial: Asociación de Elaboradores de Vinos.<br>Parte social: UGT y CCOO.  |
| Toledo   | Parte empresarial: Asociación de Empresarios de Comercio e Industrias Vinícolas y sus derivados.<br>Parte social: CCOO y UGT. |

### 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

El Convenio de Toledo establece una relación detallada de las actividades comprendidas dentro del ámbito funcional del convenio, mientras el de Albacete, sin embargo, únicamente remite a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Trabajo par las industrias vinícolas.

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | Remisión a la Ordenanza Laboral de trabajo para las industrias vinícolas de 11 de junio de 1971.  |
| Toledo   | <p>El convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y sus trabajadores dedicadas a las siguientes actividades de las industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras: Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas y alcoholes vínicos sea cual fuere el origen de éstos, fabricación de aguardientes compuestos y licores; elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados, arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva; fabricación de sidras, así como todas las actividades propias de la industria derivadas de los productos de la manzana cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras. Las cooperativas que realicen alguna de las actividades mencionadas quedarán sujetas a este convenio respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados que no sean socios cooperadores. Asimismo regula este convenio las relaciones de trabajo de los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como sucursales o depósitos. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquiera otra de tipo industrial.</p> |



### En cuanto a su vigencia temporal:

---

El Convenio de Albacete establece como plazo de vigencia el 31 de diciembre de 2004, manteniéndose, tras dicha fecha, vigente el Convenio de Toledo, que previó una vigencia de dos años, hasta la finalización del año 2005.

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | Del 01/01/04 al 31/12/04. Expira automáticamente a su vencimiento, comprometiéndose las partes a negociar con dos meses de antelación.   |
| Toledo   | Del 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2005, siendo denunciado automáticamente a su finalización sin necesidad de requerimiento, y de aplicación automática hasta la firma de un nuevo Convenio. |

## 2

### Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

#### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

---

Se establecen Comisiones Paritarias en los convenios cuyas funciones atribuidas con carácter general son las de conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios, aunque estas atribuciones serán las fijadas por las partes en los distintos convenios:

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | <p>Comisión de arbitraje integrada por 4 representantes de los trabajadores y 4 de los empresarios, adoptándose los acuerdos por consenso.</p> <p>Funciones: interpretación, mediación, vigilancia, elaboración de informes, emitir informe vinculante en conflictos individuales o colectivos, actividades tendentes a la eficacia de lo pactado.</p> <p>Deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASEC.</p>  |
| Toledo   | <p>Comisión Paritaria integrada por 5 representantes de las centrales sindicales y 5 representantes de la organización empresarial, con las funciones de Interpretación del convenio, evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 39. 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. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado. Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente convenio colectivo.</p> <p>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.</p> |

### 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA- LA MANCHA (ASEC).

En ambos casos se encuentran adheridos al Acuerdo de Solución extrajudicial de Conflictos de Castilla La Mancha.

## 3

## Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

## 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

Para lograr la estabilidad en el empleo se establecen articulados con la finalidad de fomentar las contrataciones indefinidas, tratando de limitar o de establecer el uso excepcional de la contratación temporal, enunciados de este tipo se recogen únicamente el convenio de Toledo estableciendo:

Toledo

"Las partes firmantes apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral así como facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos. En este sentido las empresas afectadas procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida".

## 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

La promoción profesional constituye un derecho reconocido constitucionalmente a los trabajadores en el art. 35.1 de la Constitución Española y en el art. 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, y cuya regulación se recoge en los arts. 23 y 24 del E.T. estableciendo que los ascensos se producirán conforme a lo que se establezca en convenio, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario:

Toledo

Las plazas vacantes se proveerán mediante los sistemas de libre designación o promoción interna, horizontal o vertical.

Los puestos ocupados por titulados universitarios y los que comporten funciones de confianza o de mando se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Los restantes mediante promoción interna de los trabajadores que vinieran desempeñando puestos de trabajo correspondientes a categorías profesionales similares o inferiores a las que han de ser provistas. La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad.

### 3.3 CONTRATACIÓN

#### Contrato indefinido

Únicamente el convenio de Toledo hace referencia a este tipo de contrato introduciendo una declaración en el sentido de que esta será la forma habitual de contratación en el sector.

#### Contrato formativo

La regulación de este tipo de contrato difiere en cada uno de los convenios objeto de estudio, tanto en su duración, como en las retribuciones aplicables para este tipo de contrato, como en las limitaciones que se establecen para ciertas actividades en algún convenio:

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | <p><u>Duración</u>: mínimo 6 meses y máximo 24 meses.</p> <p><u>Salario</u>: menores 18 años: salarios de aprendiz de 16 o 17 años.<br/>         Mayores de 18 años: 1er año: 80% de la categoría contratada.<br/>         2º año: 90% de la categoría contratada.<br/>         Más los pluses existentes en el presente convenio.</p>  |
| Toledo   | <p>Sólo será de aplicación en la contratación de las siguientes actividades: ayudantes de laboratorio, auxiliar administrativo, oficiales dentro del personal obrero.</p> <p>No será superior a cuatro en empresas de más de 25 trabajadores, en resto de empresas límites del ET.</p> <p>El contrato se podrá ampliar a tres años, si bien a la finalización de este el trabajador pasará a ser indefinido.</p> <p><u>Salario</u>: 1er año: 90% del salario de peón.<br/>         2º año: 95% del salario de peón.<br/>         3er año: 100% de la categoría correspondiente.</p> |

## Contrato en prácticas

Como sucede en el caso anterior la regulación de este tipo de contrato difiere en cada uno de los convenios objeto de estudio, en las retribuciones aplicables para este tipo de contrato, como en las limitaciones que se establecen para ciertas actividades en el convenio de Toledo.

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p><u>Salario:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1er año: 75% de la categoría contratada.</li> <li>- 2º año: 85% de la categoría contratada.</li> </ul>   |
| Toledo   | <p>Se podrá efectuar para actividades referidas al Grupo A (técnicos) y aquellos que precisen un nivel de estudios de FP II.</p> <p><u>Salarios:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1er año: 80% de la profesión en práctica.</li> <li>- 2º año: 95% de la profesión en práctica.</li> </ul> |

## Contrato por obra o servicio determinado

Es el convenio de Toledo el único que se refiere a este tipo de contrato, para establecer cuáles son las circunstancias que se harán constar en este tipo de contratos

|        |  |
|--------|--|
| Toledo | <p>"En el se hará constar el carácter de la contratación, el tiempo de vigencia del contrato, el trabajo que se va a desarrollar, la identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato"</p> |
|--------|--|

## Contrato eventual

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p>Se establece un periodo máximo de 12 meses en un periodo de 18 meses.</p>   |
| Toledo   | <p>Duración máxima de 9 meses dentro de un periodo de 12 contados a partir del momento en que se producen dichas causas.</p> <p>Los trabajadores eventuales cuando hayan realizado tres campañas de 30 días de trabajo como mínimo pasarán a la condición de fijos discontinuos.</p> |

## Fijos discontinuos

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p>Los contratos eventuales que se vienen realizando para tareas consideradas objeto de contrato fijo discontinuo, se convertirán en este tipo de contrato.</p> <p>Deberá detallar claramente la actividad de que se trate, la determinación de la jornada y su distribución.</p> <p>El orden de llamamiento se hará por fecha de contratación anterior.</p> |
|----------|--|

## Indemnizaciones por finalización

Se establecen distintas indemnizaciones por finalización de cualquier modalidad de contratación eventual en función del convenio de que se trate:

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | <p>Indemnización de trabajadores eventuales: 7 días de salario si la duración es de 15 a 30 días, 15 días de salario si fuera de 30 a 60 y dos días más por cada mes o fracción.</p>  |
| Toledo   | <p>Contrato eventual por circunstancias de la producción: A la finalización del contrato si tuviera una duración de 9 meses o menos el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 8 días por año trabajado, si fuera de duración superior la indemnización será de 12 días por año trabajado.</p> |

## Empresas de trabajo temporal

El convenio de Toledo, al igual que otros convenios sectoriales de esta provincia incorporan una cláusula restrictiva de la Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal permitiendo su uso exclusivamente para ciertas actividades.

|        |   |
|--------|---|
| Toledo | <p>Servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales, tales como: sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balance y en aquellas actividades donde existan dificultades para realizar contratos eventuales.</p> |
|--------|---|

## 4

## Salud Laboral.

Tan solo el convenio de Toledo, en el que se regula más detalladamente este tema, el resto únicamente hacen una remisión a la legislación en materia de prevención de riesgos o establecen el deseo de lograr una seria y eficaz política de salud, sin establecer acciones encaminadas a tal fin.

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | Por parte de los trabajadores encargados de esta materia se promoverán sistemas de prevención bajo los criterios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo.   |
| Toledo   | <p>Creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes. 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.</p> <p>Ropa de trabajo: al menos dos equipos de trabajo al año.</p> <p>Se viene a hacer una declaración referente a los deberes de los trabajadores en materia de prevención y salud laboral, con un carácter meramente declarativo.</p> <p>Finalmente, las partes se comprometen a que mediante las mutuas de accidentes sean realizados reconocimientos ginecológicos al menos una vez al año.</p> |

## 5 Movilidad Geográfica y Funcional.

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | El personal podrá ser destinado circunstancialmente para desarrollar trabajo de categoría superior a la suya, percibiendo el salario correspondiente a la categoría que desarrolle el trabajador durante este periodo.  |
| Toledo   | <p><b>MOVILIDAD FUNCIONAL</b><br/>La movilidad se producirá dentro del grupo.</p> <p>De categoría inferior: imprescindible mantener la retribución comunicándolos a los representantes de los trabajadores. Durante el tiempo que el trabajador esté realizando este trabajo la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo.</p> <p><b>MOVILIDAD GEOGRÁFICA</b><br/>Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar por 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, los representantes de los trabajadores, trabajadores embarazadas, o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.</p> |

## 6 Excedencias

|        |  |
|--------|--|
| Toledo | El Convenio de Toledo establece una Licencia sin sueldo por un tiempo mínimo de 15 días y máximo de 4 meses, prorrogables hasta 6, para atender asuntos propios. Cualquier trabajador con hijo menor de 8 años podrá solicitar licencia de tres meses para atender el cuidado del mismo. Este tiempo de licencia podrá ser distribuido a tiempo parcial, de forma fragmentada o en crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiada." |
|--------|--|



## 7

## Formación

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p>Se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector Vinícola compuesta por 4 miembros de la parte empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes del presente convenio.</p> <p>Los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad deberán especificar como mínimo: objetivos y contenidos, colectivo afectado por categorías y grupos profesionales y número de participantes, calendario de ejecución, instrumentos de evaluación y lugares de impartición, coste estimado de acciones formativas, estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.</p> |
| Toledo   | <p>Adheridos al Acuerdo Nacional de Formación Continua.</p> <p>Acuerdan impulsar la elaboración de planes agrupados, informados por la Comisión Paritaria del mismo, facilitar la participación de los trabajadores.</p> <p>Los trabajadores que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.</p> <p>Los delegados de personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la formación profesional en la que participen los trabajadores de su empresa.</p>  |

## 8

## Sistemas Retributivos

## Complementos Salariales

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | Plus de productividad.<br>Quebranto de moneda.   |
| Toledo   | Antigüedad.<br>Plus de actividad.<br>Personal de campaña.<br>Salario Base.<br>Tóxicos, penosos o peligrosos.<br>Domingos y festivos.<br>Dietas.<br>Quebranto de moneda.<br>Salario incentivado.<br>Gratificación especial. |

## Revisión Salarial

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | Revisión a partir del 2%   |
| Toledo   | Revisión para el caso de que el IPC real para el año 2004 sea superior al 2% se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas. En el caso del 2005, se revisará la diferencia entre el IPC previsto y el real al final de dicho año. |

## Cláusula de Inaplicación Salarial

Los supuestos que establecen en los convenios colectivos estudiados para la no aplicación del régimen salarial en las empresas cuya estabilidad pueda verse dañada por dicha aplicación, no aparecen en el convenio de Albacete, al no contener cláusula de descuelgue alguna, y sí en el de Toledo:

Toledo

Empresas que acredite pérdidas mantenidas en los ejercicios contables anteriores: para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como insuficiente nivel de producción y ventas, contabilidad de las empresas, estados de sus balances y cuentas de resultados. Comunicación dentro de los 15 días siguientes a la publicación del convenio.

## 9

### Jornadas y Distribución

La regulación de la duración máxima de la jornada anual así como los sistemas y límites establecidos para la distribución irregular de la misma son diferentes en todos los convenios objeto de estudio:

Albacete

1.792 horas para 2004.

Bolsa de 80 horas anuales que se distribuirán previa información a los representantes de los trabajadores que se distribuirán: en los 15 días anteriores y posteriores a la campaña; jornada de máximo 10 horas diarias con el tope de 50 semanales; las horas que se trabajen en festivos y sábados se abonarán como horas extras.

Toledo

1776 horas, 40 horas semanales de lunes a viernes.

Jornadas irregulares: se podrán repartir irregularmente 40 horas variando la jornada semanal tipo con el límite de 9 horas diarias, salvo que se pacte su ampliación. Se podrá efectuar previo conocimiento de los trabajadores con un tiempo mínimo de 10 días. Por acuerdo se podrá ampliar el número de horas permitidas para la distribución irregular.

### Licencias

---

Las mejoras establecidas con respecto al Estatuto de los Trabajadores en materia de Licencia retribuidas son las siguientes:

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 días en caso de alumbramiento, enfermedad del cónyuge, hijos, padres y hermanos, que se ampliarán a 5 en caso que se efectúe traslado.</li> <li>- 1 día de puente coincidente con las fiestas de la localidad.</li> </ul>   |
| Toledo   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 días ampliables a 5 en caso de traslado superior a 100 Km en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos, así como de enfermedad grave de las personas relacionadas y por nacimiento de hijos o adopción.</li> <li>- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica.</li> <li>- 1 día por cambio de domicilio.</li> <li>- 1 día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.</li> <li>- Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales de centro oficial.</li> <li>- Permiso de Lactancia podrán acumular un crédito horario a disfrutar durante los primeros 9 meses.</li> </ul> |

### Horas Extraordinarias

---

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | Únicamente establece que Las horas que se trabajen el festivos y sábados se abonarán como horas extras.   |
| Toledo   | <p>Propósito de reducir drásticamente el número de horas extras.</p> <p>Limitaciones: 1 al día; 15 al mes y 80 al año que en ningún caso serán retribuidas.</p> <p>Compensadas a razón de 1.75 horas de descanso.</p> |

## Vacaciones

|          |   |
|----------|---|
| Albacete | 30 días naturales.  |
| Toledo   | 30 días naturales, garantizando 25 laborables, entre los meses de junio y octubre.<br>No iniciarán su cómputo o quedarán suspendidas en caso de que durante el periodo previsto se produzcan situaciones de IT derivadas de accidente laboral o enfermedad grave que conlleve ingreso hospitalario. |

# 10

## Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Los dos convenios estudiados reconocen gratificaciones para fomentar la jubilación anticipada:

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | Gratificación de permanencia: gratificación de carácter salarial para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima de 20 años en la empresa que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de los 65.  |
| Toledo   | Premio a la jubilación: tres mensualidades de salario real.<br><br>Jubilación anticipada: gratificación por jubilación anterior a los 65 años: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 65 años: 3 mensualidades</li> <li>- 64 años: 5 mensualidades</li> <li>- 63 años: 6 mensualidades</li> <li>- 62 años: 8 mensualidades</li> <li>- 61 años: 9 mensualidades</li> <li>- 60 años: 10 mensualidades</li> </ul> Debe ponerlo en conocimiento de la empresa con tres meses de antelación. En empresas con menos de 10 trabajadores sólo podrá acogerse un trabajador por año. En las de más de 10 trabajadores, el 10% de la plantilla.<br><br>Jubilación especial anticipada: RD.1194/85. |

## 11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Aparecen recogidas varias medidas en el convenio de Toledo que intentan conciliar la vida laboral y familiar:

Toledo

"Trabajadores con hijos de hasta 6 años tendrán derecho a una reducción de jornada de hasta un 50% por periodos voluntarios previamente comunicados con un mes de antelación, siempre que no se dedique a cualquier otra actividad.

Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, con personas disminuidas o hijos menos de 6 años a cargo, tendrán derecho a un permiso retribuido de 2 horas para acudir con ellos a consulta médica."

### 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Se establecen cláusulas en el convenio de Toledo para tratar de contribuir a la aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades para los sectores más desfavorecidos en el empleo.

Toledo

"Las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y 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

|        |  |
|--------|--|
| Toledo | <p>como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc., no sólo no suponga un a traba para la contratación y promoción profesional de la mujer sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos.</p> <p>Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el RD. 1451/83, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con alas tareas de la empresa, acogándose a los beneficios existentes."</p> |
|--------|--|

# 12

## Previsión Social Complementaria.

Se establecen las siguientes mejoras complementarias a la Seguridad Social:

|          |  |
|----------|--|
| Albacete | <p>Prestaciones complementarias a la SS: Los trabajadores en situación de IT derivada de accidente de trabajo, excepto lumbago percibirán el 100% de su salario, desde el día siguiente a la fecha del accidente y siempre que la duración sea superior a 4 días y en tanto permanezca en dicha situación de IT. Se incluye el accidente in itinere.</p>                 |
| Toledo   | <p>Complemento de enfermedad o accidente: cualquiera que sea la causa se abonará el 100% del salario real a partir del primer día.</p> <p>Seguro de accidentes: las empresas suscribirán con carácter obligatorio un seguro de accidentes para todos que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo por la cuantía de 21.000 euros.</p> |





SECTOR:  
OBRADORES DE CONFITERÍA,  
PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS Y  
MASAS FRITAS



El convenio de la provincia de Ciudad de Real, se produce un gran avance, al recoger en su texto, materias que antes no contemplaba, como la formación y la movilidad geográfica y funcional.

Pero la regulación más significativa, es en materia de empleo, al recoger limitación a la temporalidad en volumen de trabajadores. Igualmente en materia de prevención, se contempla mejoras en la protección a la maternidad, al extender dicha protección al periodo de lactancia. Y en la conciliación de la vida laboral y familiar, se establece reserva de puesto de trabajo durante todo el periodo por excedencia de cuidado de hijo.

Por el contrario, en el convenio de la provincia de Albacete y de Toledo, vuelven a recoger en su articulado prácticamente lo mismo que en el convenio anterior sin apreciar ninguna modificación significativa, sufriendo cambios de contenido económico (incremento salarial y la revisión salarial).

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo Provincial de Obradores de Confitería, Pastelería y Masas Fritas de Albacete. (22-12-2004)
- Convenio Colectivo Provincial de Ciudad Real para la Actividad de Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería. (BOP 2-07-2004)
- Convenio Colectivo Provincial de Mazapán, Masas Fritas, Confitería y Chocolates de Toledo. (BOP 20-08-2004)

## 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | Los componentes de la Comisión Negociadora son FEDA por los empresarios y CC.OO. y UGT por los trabajadores.   |
| Ciudad Real | En Ciudad Real no se menciona las partes negociadoras.   |
| Toledo      | El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación de Fabricantes de Mazapanes y Turrone de la provincia de Toledo y por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. |

## 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de todas las empresas y sus trabajadores dedicadas a la actividad de Obradores y Confitería, Pastelería y Masas Fritas. ( art 1 C Col)                                     |
| Ciudad Real | Para todas las empresas y trabajadores dedicados a la fabricación de artículos de Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería, así como a la dependencia mercantil, servicios auxiliares y complementarios de esta. (art.1C Col) |
| Toledo      | Empresas y trabajadores / as que prestan servicios en los obradores de Confitería, Pastelería, fabricas de Mazapán y/o Turrone Masas Fritas y Fábricas de chocolate. (art.1C Col)  |

En cuanto a la vigencia temporal:

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | Del 1 de septiembre del 2004 al 31 de agosto del 2005. (art.4 C Col) |
| Ciudad Real | Del 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2005. (art.3 C Col)     |
| Toledo      | Del 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2005. (art.4 C Col)     |

## 2

# Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

## 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p>Al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir en la interpretación del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo, así como para la revisión de la tabla salarial.</p> <p>Estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y otros tres de la empresa, y de los que han formado parte en las negociaciones del presente Convenio.</p> <p>Recoge cláusula de adopción de acuerdos.</p>   |
| Ciudad Real | <p>Esta Comisión tendrá como función afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos, interpretaciones del presente convenio y sugerencias o planteamientos generales del sector.</p> <p>Integrada por cuatro miembros.<br/>Recoge cláusula de sistema de acuerdos.</p>  |
| Toledo      | <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación del Convenio.</li> <li>- Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.</li> <li>- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.</li> <li>- Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41 del presente convenio.</li> <li>- Emitir informe o dictamen 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.</li> </ul> |

|        |   |
|--------|---|
| Toledo | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como adaptar lo establecido en este Convenio a las modificaciones que durante su vigencia pueda experimentar el Acuerdo Marco.</li> <li>- Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.</li> </ul> <p>Estará compuesta por cuatro representantes de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y cuatro representantes de la organización empresarial signataria del mismo.</p> <p>Establece cláusulas de funcionamiento.</p> |
|--------|---|

## 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

Se adhieren al ASEC.

# 3 Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

## 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | No se contempla.   |
| Ciudad Real | <p>Recoge cláusulas de limitaciones a la temporalidad en volumen de trabajadores y cláusulas de conversión de contratos temporales en indefinidos:</p> <p>Se establece un porcentaje máximo de temporalidad en las empresas que en ningún caso superará el 20, en las empresas de menos de 50 trabajadores el porcentaje será del 20%. Los trabajadores vinculados a una empresa o grupo de empresas durante un período de 24 meses, al concluir</p> |

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <p>éstos pasarán a ser fijos de plantilla. La realización de dos prórrogas o contratos sucesivos en la misma empresa dará lugar a contrato indefinido.</p> <p>No podrá utilizarse la contratación eventual de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.</p>   |
| Toledo      | <p>Cláusulas declarativas generales sobre contratación indefinida:</p> <p>-Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.</p> <p>-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; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.</p> <p>-En ese sentido las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.</p> <p>-A tenor de las potestades que la disposición primera de la Ley 63 de 1997, de 26 de diciembre, otorga a la negociación colectiva, las partes convienen prorrogar durante el periodo de vigencia del presente convenio las condiciones que se establecen para la conversión de los contratos de duración determinada o eventuales en fijos. (art.12 CCol)</p> <p>Por otra parte se contempla:</p> <p>Eventual: el trabajador de campaña que llevara asistiendo al trabajo ininterrumpidamente en la misma empresa durante cuatro campañas, habiendo cotizado cuatrocientos ochenta días en estas cuatro campañas, o en todo caso durante cinco años en campañas ininterrumpidas, aunque no haya alcanzado los cuatrocientos ochenta días de cotización, adquirirá la condición de trabajador fijo-discontinuo.</p> <p>Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales.</p> |

### 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | No se contempla   |
| Ciudad Real | Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto.  |
| Toledo      | <p>Establece sistema de promoción mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por los/as titulados/as universitarios, y los que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.</li> <li>- Los restantes serán cubiertos mediante promoción interna de los/as trabajadores/as que vinieren desempeñando puestos de trabajo correspondientes a categorías profesionales similares o inferiores a las que han de ser provistos.</li> <li>- La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.</li> <li>- Existe vacante cuando un puesto de trabajo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Haya quedado libre a consecuencia del cese del trabajador o trabajadora fijo/a que lo hubiere venido ocupando, salvo que la empresa lo hubiere amortizado de conformidad con la legislación vigente.</li> <li>b) Sea de nueva creación a resultas de ampliación de plantilla.</li> </ul> </li> <li>- Provisión de vacantes mediante el sistema de promoción interna.</li> </ul> <p>1. La cobertura de vacantes mediante sistemas de promoción interna en los que se valoren exclusivamente los méritos se regirá por las siguientes reglas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las empresas, con una antelación de al menos diez días, publicarán en el tablón de anuncios o en otro lugar</li> </ul> |



Toledo

manifiestamente visible del centro de trabajo la oportuna convocatoria de las vacantes, en las que se hará constar, previa consulta con los/las representantes de los/as trabajadores/as, si los hubiere, los criterios de valoración o baremo para la selección.

- Todos/as los/as trabajadores/as que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidos en la convocatoria tendrán derecho a concursar.
- En caso de alcanzar dos o más candidatos la misma valoración, la vacante será ocupada por el más antiguo en la empresa.
- La valoración de los méritos será efectuada por un Tribunal, cuya composición será acordada por la empresa, que igualmente designará a sus miembros. Un tercio de dichos miembros, al menos, será nombrado a propuesta de la representación de los/as trabajadores/as, si la hubiere.
- Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción a los dos meses. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del/la seleccionado/a, este volverá a su anterior puesto de trabajo, procediendo a una nueva convocatoria de la vacante.
- De no reunir los/as candidatos/as los requisitos y aptitudes profesionales exigidos, la vacante podrá ser cubierta mediante personal ajeno a la empresa.

2. A la provisión de vacantes mediante pruebas selectivas teórico-prácticas o de carácter mixto, le serán de aplicación las reglas previstas en el apartado anterior.

### 3.3 CONTRATACIÓN

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | No se contempla.   |
| Ciudad Real | Reitera la normativa vigente en cuanto a las diferentes modalidades de contratación.   |
| Toledo      | <p>Mejora las retribuciones mínimas que establece la Ley y además identifica las tareas objeto del contrato ya que se establece:</p> <p><u>Contrato de formación</u>: será de aplicación esta modalidad de contratación para auxiliar de Organización o laboratorio, auxiliar, almacenero, oficiales. Los salarios será el 90% y el 100% durante el primer y segundo año, de los salarios de peón del Convenio Colectivo.</p> <p><u>Contrato en prácticas</u>: la retribución será del 80% y el 90% durante el primer y segundo año de los salarios Convenio de la profesión en práctica. Podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas al grupo II. (Técnicos) y aquellas cuyo objeto de las prácticas precise nivel de estudios de F.P.2.</p> |

Para el resto de modalidades de contratación mirar apartado 4.1 " Cláusulas de empleo".

## 4 Salud Laboral.

No contiene cláusulas donde se establezca un plan de prevención de riesgos, planes de formación con el tiempo destinada a la misma y sus contenidos, reconocimientos médicos específicos en atención a los riesgos concretos de los puestos de trabajo o Comisiones Paritarias de análisis, estudio y propuestas de soluciones en materia de prevención.

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | No se contempla.  |
| Ciudad Real | <p>Recogen la normativa vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso de riesgo inminente de accidente en el trabajo se podrán interrumpir las actividades laborales en esos puestos de trabajo, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.</li> <li>- Las empresas están obligadas a efectuar un reconocimiento médico anual y al inicio de las relaciones de trabajo, los resultados de estos reconocimientos serán entregados al trabajador exclusivamente.</li> <li>- Las empresas afectadas estarán obligadas a entregar a los trabajadores en este concepto prendas de trabajo.</li> <li>- Cuando en el puesto de trabajo existan condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de la condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora.</li> <li>- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado de salud conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la discapacidad física o psíquica, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.</li> </ul> <p>Mejora al reconocer:</p> <p>La mujer durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, la modificación de las condiciones de trabajo o el cambio de puesto.</p> |
| Toledo      | <p>Menciona la normativa vigente al respecto. Y lo hace de manera muy detallada sin aportar ninguna mejora al respecto ni mecanismos concretos para llevarlo a cabo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de riesgos y acción preventiva, dotación de equipos de trabajo y medios de protección adecuados, información, formación, consulta y participación de los trabajadores en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, Delegados de Prevención( vigilancia y control), dotación de ropa de trabajo y reconocimiento médico anual general.</li> </ul>  |

|               |   |
|---------------|---|
| <p>Toledo</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Y adaptación al puesto de trabajo si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral, enfermedad común, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales, siempre que la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración salvo que por consecuencia de tal disminución, percibiera compensación de alguna entidad.</li> </ul> <p>Mejora con respecto a la Ley, al recoger reconocimientos ginecológicos a la mujer una vez al año.</p> |
|---------------|---|

## 5

## Movilidad Geográfica y Funcional.

### 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Albacete</p>    | <p>No se contempla.</p>  |
| <p>Ciudad Real</p> | <p>Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, las empresas podrán desplazar a su personal temporalmente por un periodo no superior a 6 meses allá donde la empresa tenga abierto centro de trabajo sobre la base de las necesidades del servicio, a poblaciones distintas de la de su residencia habitual, previa notificación por escrito al trabajador y a su representación legal con al menos una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, abonando además de los salarios acordados por contrato, los gastos de viaje propios, las dietas, así como cualquier otro tipo de compensación adicional pactada entre las partes.</p> <p>Si el desplazamiento fuera temporal por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá además derecho a un mínimo de tres días laborales de</p> |

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <p>estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de estancia, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán por cuenta de la empresa.</p> <p>Si el trabajador deseara oponerse al desplazamiento y sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, compete a la autoridad laboral conocer la situación y resolución, que será de inmediato cumplimiento por las partes.</p> <p>Regula la compensación:</p> <p>Producido el traslado, si implicara cambio de domicilio para el trabajador, éste tendrá derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El abono de importe de siete dietas por miembro de la unidad familiar.</li> <li>- El abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres.</li> </ul> |
| Toledo      | <p>Los traslados de personal que requieran cambio de domicilio estarán a lo dispuesto en el art.40 ET ( art 22 C Col).</p> <p>Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo, la compensación será lo que las partes convengan.</p>   |

## 5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | No se contempla.  |
| Ciudad Real | <p>"La movilidad funcional dentro del mismo centro de trabajo, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por titulación y carrera profesional precisas para ejercer la prestación laboral solicitada, así como el área funcional donde se encuentre encuadrada su categoría laboral. Una vez comunicada por la empresa al trabajador y a su representación legal, con al menos 24 horas de antelación, el trabajador estará obligado a prestar dicho servicio sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que le correspondan.</p> <p>La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que</p> |

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>realmente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional". ( art.22 C Col)</p>   |
| Toledo      | <p>Recoge el art.39 del Estatuto de los Trabajadores:</p> <p>" La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.</p> <p>La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los/as trabajadores/as.</p> <p>La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del/la trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá a retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.</p> <p>Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o de las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el/la trabajador/a podrá reclamar el ascenso o en todo caso, la cobertura de la bacante correspondiente a las funciones por el realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos previstas en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los/as</p> |

|        |   |
|--------|---|
| Toledo | <p>delegados/as de personal, el/la trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente.</p> <p>El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin establece el presente Convenio Colectivo".( art. 21 C Col)</p> |
|--------|---|

## 6

### Excedencias

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | No se contempla  |
| Ciudad Real | <p>Excedencia voluntaria. Los trabajadores podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año ni superior a quince.</p> <p>El trabajador/a excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar cualquier vacante que se produzca en su categoría. Si no existe vacante en su misma categoría y la hubiera en una categoría inferior, podrá optar a ella o esperar a que se produzca aquélla.</p> <p>Excedencia para cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, para atender al cuidado de cada hijo/a, no superior a tres años, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo.</p> <p>Excedencia forzosa.La excedencia forzosa, que dará derecho ala conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público o función sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo, produciéndose la reincorporación de manera inmediata.</p> |

Toledo

Reitera la normativa vigente:

Excedencia no superior a tres años para trabajadores/as, para atender al cuidado de los hijos (por naturaleza o por adopción). Tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. (art.46.3 ET)

## 7

### Formación

Albacete

No se contempla.

Ciudad Real

En este convenio se recogen cláusulas generales, donde se relaciona la formación con la promoción, se crea una comisión paritaria sectorial de formación y se hace referencia a Acuerdos Nacionales de Formación Continua y permisos retribuidos de formación:

Permisos por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social, siendo retribuidos.

Los trabajadores tienen el derecho y el deber de adquirir la formación necesaria para el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo, así como para su promoción profesional, en un proceso continuo. Las organizaciones firmantes de este convenio conscientes de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Formación. Dicha comisión estará compuesta por 3 representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este convenio y 3 representantes empresariales.

Tendrá, entre otras, las funciones siguientes:

- Promoverá la difusión de la formación continua en el sector, velando por el cumplimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- Establecerá los criterios para la elaboración de los Planes de Formación.



|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecerá las necesidades de formación en el sector.</li> <li>- Formulará propuestas que faciliten la correspondencia de la Formación Continua con el Sistema Nacional de Cualificaciones.</li> </ul>  |
| Toledo      | <p>Recoge cláusulas generales de referencia a acuerdos nacionales de formación, de mejora de las cualificaciones y permisos retribuidos de formación:</p> <p>Permisos retribuidos por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los/as trabajadores/as que se encuentran cursando estudios en un centro oficial.</p> <p>La Formación Profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los/as trabajadores/as.</p> <p>El acuerdo nacional de formación continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.</li> <li>- Facilitar la participación de los/as trabajadores/as en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los/as trabajadores/as.</li> <li>- Los/as trabajadores/as que cursen estudios en un Centro Oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.</li> <li>- Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.</li> <li>- Los/as Delegados/as de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen los/as trabajadores/as de su empresa, e informarán de las peticiones de permisos individuales para la formación.</li> </ul> |

# 8

## Sistemas Retributivos

### Complementos Salariales

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación de beneficios.</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias.</li> <li>- Antigüedad.</li> <li>- Plus de actividad.</li> <li>- Ayuda de estudios.</li> </ul> <p>Complementos extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dietas.</li> <li>- Plus de transportes.</li> </ul>  |
| Ciudad Real | <p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de nocturnidad.</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias.</li> <li>- Antigüedad.</li> <li>- Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.</li> </ul> <p>Complementos extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dietas.</li> <li>- Plus de distancia.</li> </ul>   |
| Toledo      | <p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de nocturnidad.</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias.</li> <li>- Antigüedad.</li> <li>- Plus de Domingos y festivos.</li> <li>- Paga de beneficios.</li> <li>- Complemento de rendimiento ( por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores).</li> </ul> <p>Complementos extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dietas.</li> </ul> |

## Revisión Salarial

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | Si a fecha 31 de agosto de 2005 el IPC interanual (1 de septiembre 2004 a 31 de agosto 2005) superara el 3 % se realizará una revisión en todos los conceptos en el exceso con efecto retroactivo 1 de septiembre de 2004 sirviendo la cantidad resultante como base de cálculo para las subidas posteriores.  |
| Ciudad Real | En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E registrase a 31 de diciembre de 2004 y 2005, un incremento superior al 2,7% respecto a la cifra que resultara de dicho índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 2003 y 2004 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente, en todo lo que exceda de los mencionados porcentajes.   |
| Toledo      | <p>" Los efectos económicos previstos en el párrafo anterior se retrotraerán al 1 de enero de 2004 abonándose a los/as trabajadores/as los atrasos correspondientes dentro del mes siguiente a la publicación del presente convenio en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo. No obstante lo anterior si I.P.C. real en dicho año superase el 2,65 por 100 se procederá a abonar la diferencia existente entre el 2,65 y el I.P.C. real de 2005 abonándose con efectos de 1 de enero de 2005 dentro del mes siguiente a la publicación de la revisión en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo". ( art.38 C Col)</p> <p>" Para el año 2005 todas las tablas salariales contenidas en el presente Convenio se incrementarán en el 3 por 100. Si I.P.C. real en dicho año superase el 2,65 por 100 se procederá a abonar la diferencia existente entre el 2,65 y el I.P.C. real de 2005 abonándose con efectos de 1 de enero de 2005 dentro del mes siguiente a la publicación de la revisión salarial en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo ". ( art. 39 C Col)</p> |

## Claúsula de Inaplicación Salarial

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | <p>El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.</p> <p>Contiene además cláusulas de requisitos, motivación y procedimiento de aplicación y de intervención de la Comisión Mixta.</p> |
| Ciudad Real | No contiene cláusula de inaplicación salarial.  |
| Toledo      | <p>Las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables.</p> <p>Contiene además cláusulas de requisitos, motivación y procedimiento de aplicación y de intervención de la Comisión Mixta.</p>  |

# 9

## Jornadas y Distribución

### Jornada

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | La jornada de trabajo de todo el personal afectado por el presente Convenio será de cuarenta horas semanales. La jornada u horario de trabajo será la que habitualmente se esté practicando en cada empresa.   |
| Ciudad Real | <p>Será de 1.800 horas en cómputo anual.</p> <p>En verano la jornada deberá ser inferior a las 40 horas semanales y en invierno podrá ser superior a las 40 horas, no pudiendo superarse las 9 horas diarias.</p> <p>Los trabajadores con jornada continuada, dispondrán de 25 minutos de descanso que se computará dentro de la jornada laboral.</p> <p>Las tiendas podrán abrir los domingos, el personal destinado en las tiendas, tendrán el descanso semanal de día y medio del descanso mínimo</p> |

|                    |   |
|--------------------|---|
| <p>Ciudad Real</p> | <p>estipulado que se disfrutará dentro de la semana siguiente, siendo el domingo día laborable a estos efectos, todo el personal destinado en las tiendas descansará obligatoriamente un domingo al mes, procurándose que sean dos al menos al mes, según las necesidades de la empresa.</p> <p>El personal de Obrador que en la actualidad viniera realizando su trabajo de jornada semanal, incluyendo el domingo, este seguirá igual, manteniendo el descanso ininterrumpido de día y medio, dentro de la semana siguiente.</p> <p>Para personal de Obrador que en la actualidad su jornada laboral no incluyera el domingo como laborable, éste seguirá igualmente como no laborable, si bien, por petición de la empresa y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, si existieran y si no con los trabajadores, podrán distribuir la jornada incluyendo el domingo, garantizándose un descanso mínimo ininterrumpido de día y medio dentro de la semana. Todo ello sin perjuicio de las compensaciones económicas a que hubiera lugar, respetándose las cantidades que en esas fechas existiesen.</p>  |
| <p>Toledo</p>      | <p>Los trabajadores tendrán una jornada de máxima anual de 1.776 horas. Los descansos en jornada continuada (15 minutos bocadillo) serán considerados como trabajo efectivo.</p> <p>En todas las empresas que estén exceptuadas por disposición legal del descanso dominical obligatorio, se establecerá un turno rotativo, previa conformidad de la empresa y del órgano representativo de los/as trabajadores/as, o donde no exista éste, con los/as propios/as trabajadores/as, para que todos/as ellos/as participen equitativamente de esta opción.</p> <p>Se establecerá un turno rotativo, previa conformidad de la empresa y del órgano representativo de los/as trabajadores/as, o donde no exista éste, con los/as propios/as trabajadores/as, para que todos/as ellos/as participen equitativamente de esta opción.</p> <p>La distribución irregular pactada se efectuará previo conocimiento de los/las trabajadores/as afectados/as, con un tiempo mínimo de diez días. Por acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as por la distribución irregular, se convendrá en el momento de la comunicación previa la reducción en otra época de las horas trabajadas.</p> |

## Licencias

Contemplan permisos de lactancia, de asistencia al médico, de estudios, de libre disposición y permisos no retribuidos ( salvo en el convenio de Albacete)

Aparte, se mejora el art.37 E.T al recoger:

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | Para el caso de alumbramiento de la esposa la licencia será de tres días naturales, ampliables a cinco en caso de desplazamiento.   |
| Ciudad Real | <p>Se mejora las licencias:</p> <p>Ampliación de días de disfrute por matrimonio cuando el trabajador tenga un año de servicios prestados, nacimiento de hijo, muerte y enfermedad grave, de cónyuge, padre, hijo, hijos políticos, abuelos, nietos y hermanos. Traslado de domicilio.</p> <p>Necesidad de atender asuntos propios hasta cuatro días al año , sin necesidad de justificación a la empresa. Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes en centros de formación , siendo retribuidos. Ocho horas de consulta anuales para visitas médicas personal, cónyuge, y/o de un familiar de primer grado de consanguinidad, siempre que la consulta se desarrolle dentro del horario de trabajo.</p>  |
| Toledo      | <p>Las que establece el Estatuto de los Trabajadores y además con las siguientes mejoras:</p> <p>Ampliación de días de disfrute por fallecimiento y enfermedad grave de hijos , cónyuge, padres , hermanos, por nacimiento de hijo o adopción.</p> <p>El tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica. Un día por contraer matrimonio hijos y hermanos. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas en un centro oficial.</p> <p>Licencia sin sueldo, por el tiempo mínimo de 15 días y que no exceda de cuatro meses prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios.</p> <p>Cualquier trabajador/a que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años, podrá solicitar una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo que será concedida si las circunstancias y organización del trabajo lo permiten.</p> |

## Horas Extraordinarias

|             |   |
|-------------|---|
| Albacete    | No lo contempla.  |
| Ciudad Real | <p>Quedan prohibidas las horas extraordinarias. En casos especiales se podrán hacer horas extraordinarias que no excedan de dos a la semana, 10 al mes y 60 al año, y se abonarán con un 50% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria.</p> <p>Se regula horas especiales( vísperas de fiestas) abonándose con un recargo del 100%, o tiempo de descanso de igual proporción.</p>  |
| Toledo      | <p>Cláusula de definición:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales.</li> </ul> <p>Realización voluntaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entendiendo necesario la creación de puestos de trabajo, se acuerda reducir drásticamente dichas horas. El ofrecimiento de estas horas compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso en concreto, será voluntaria para los trabajadores.</li> </ul> <p>Limitación legal y compensadas con descanso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En casos de absoluta necesidad se realizarán dichas horas, es decir, una hora diaria, cinco a la semana, 15 al mes y ochenta al año, que en ningún caso podrán ser retribuidas sino compensadas con descanso a razón de , como mínimo de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria que se realice.</li> </ul> <p>Comunicación a los representantes de los trabajadores y registro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.</li> </ul> |

|        |  |
|--------|--|
| Toledo | <p>- Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as y de la Autoridad Laboral.</p> <p>Las que no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán como mínimo con un recargo del 25% sobre el valor del Salario Hora mas el plus de antigüedad.</p> |
|--------|--|

## 10 Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

|             |  |
|-------------|--|
| Albacet     | Sin regulación.  |
| Ciudad Real | Sin regulación.  |
| Toledo      | "Ambas partes se comprometen, siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, sobre jubilación anticipada a los 64 años de edad, así como lo prevenido en el Real Decreto 1991 de 1984, de 31 de octubre, para jubilación parcial y el contrato de relevo ". (art. 16 d C Col). |



# 11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:

A modo general, en estos convenios, no encontramos remisión específica que traten el tema de conciliación de la vida laboral y familiar, sobre jornada laboral, vacaciones o programación de la formación para colectivos con cargas familiares.

Como resumen, se contempla cláusulas donde se amplía la duración de los días de disfrute por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijo. También se recoge la concesión de cuatro días por asuntos propios retribuidos en el Convenio de la Provincia de Ciudad Real, medida que es idónea para hacer frente a necesidades familiares y, la licencia sin sueldo de 15 hasta seis meses para atender asuntos propios que recoge el Convenio de Toledo.

Además:

Ciudad Real

Recoge la normativa vigente:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si, dos o

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Ciudad Real</p> | <p>más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar sus ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las mismas.</p> <p><u>Mejora:</u></p> <p>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, para atender al cuidado de cada hijo/a, no superior a tres años, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo.</p>  |
| <p>Toledo</p>      | <p>Reiteran la normativa vigente:</p> <p>Los/as trabajadores/as con "Permiso de Lactancia" previsto en el artículo 37.4 del E.T. tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada dividida en dos partes salvo que sea al inicio o al final de la jornada en cuyo caso se efectuará una reducción de media hora. Esta reducción podrá acumularse en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses del recién nacido por acuerdo con la empresa.</p> <p>Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, los/as trabajadores/as con personas disminuidas física o psíquicas a su cargo o con hijos hasta seis años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50 por 100 de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación.</p> <p>Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el párrafo anterior. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el periodo de tiempo en el que se produzca la consulta médica.</p> <p>En los casos 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,</p> |

Toledo

tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Durante el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

### Mejoras:

Ampliación de días de disfrute por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos, por fallecimiento de abuelos/as y nietos/as, por enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as y por por contraer matrimonio hijos/as y hermanos/as, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público.

Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente, tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas para acudir a consulta médica de hijos de hasta seis años de edad. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.

Cualquier trabajador que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años de edad, podrá solicitar una licencia de hasta tres meses para la atención y cuidado del mismo que será concedida si las circunstancias de la organización del trabajo lo permiten. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

|             |  |
|-------------|--|
| Albacete    | Sin regulación.  |
| Ciudad Real | Sin regulación.  |
| Toledo      | <p>Cláusulas generales de compromiso, sin dotarlas de contenido para su aplicación:</p> <p>" Se remite a la mujer trabajadora, diciendo que, 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..., 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 ". (art.59 C Col).</p> <p><u>Discapacitados:</u><br/>Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451 de 1983, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías.</p> |

# 12

## Previsión Social Complementaria.

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Albacete</p>    | <p>Incapacidad laboral y accidentes de trabajo Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, percibirán el 100% de su salario, siendo de cuenta de la empresa el abono de las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones de la entidad aseguradora y dicho salario. La diferencia en cuestión será abonada por la empresa a partir del día siguiente al de la fecha del accidente.</p> <p>Asimismo, se percibirá el 100% del salario real, a partir del primer día de la baja en caso de intervención quirúrgica y hospitalización.</p> <p>En los casos de enfermedad, las empresas complementarían desde el cuarto al vigésimo día, hasta el 75%, sobre los conceptos de salario base, antigüedad y plus de actividad.</p>  |
| <p>Ciudad Real</p> | <p>Ayuda por fallecimiento: Dos mensualidades del salario real.</p> <p>Seguro contra accidentes: En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, la empresa abonará 16404,65 euros para el 2004 y 16978,81 euros para el 2005. En caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez sobrevenida se abonará la misma cantidad.</p> <p>Para el personal que trabaje con vehículo propio o de la empresa, la cantidad será de 16404,65 euros para el 2004 y de 16978,81 para el 2005, cuando concurra las circunstancias anteriores.</p> <p>Accidente: El personal de las empresas afectadas por el presente convenio, se les complementarían las retribuciones que tengan derecho, hasta el 100% desde el primer día en los casos de accidente laboral.</p> <p>Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de los trabajadores que cuenten con una antigüedad de al menos 10 años en la empresa, las empresas se comprometen a abonarle indemnizaciones según la edad.</p> |
| <p>Toledo</p>      | <p>El personal que se encuentre en situación de I. T., derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirá, a partir del tercer día en esta situación, un complemento que, unido a las prestaciones de la Seguridad</p>  |

Toledo

Social, alcance el 100 por 100 de su salario real. En caso de accidente laboral o enfermedad profesional este complemento se aplicará desde el primer día. En el caso de que se requiera hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral el complemento se aplicará desde el primer día. (art 36 C Col)

Las empresas suscribirán con carácter obligatorio un seguro de accidentes para todos/as los/as trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, que cubra los riesgos de muerte e invalidez total por accidente de trabajo, por la cuantía de 21.500,00 euros para los años 2004 y 2005. (art.37 C Col)

SECTOR:  
TRANSPORTES







### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

---

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por Asociación Provincial de Empresarios de Transporte de Guadalajara, por la Asociación Provincial de Empresarios de Logística de Guadalajara, por la Asociación de Operadores Logísticos de Guadalajara y por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores

### 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

---

Guadalajara

Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías y Logística de Guadalajara:

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas cuya actividad empresarial principal sea:

- A) El transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como aquellas empresas que aun operando bajo el epígrafe fiscal de "Agencia de Transportes", su actividad principal sea la de transporte de mercancías.
- B) Aquellas empresas Almacenistas-Distribuidores, y las de "Transitarios" definidas en los artículos 125 y 126 de la Ley 16/1987 de Ordenación de Transportes Terrestres, así como las empresas que la misma Ley denomina "Auxiliares y Complementarias del Transporte de Mercancías".

En virtud del principio de unidad de empresa, este Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de este Convenio, no les será de aplicación el principio de unidad de empresa.( art.1 C col)

En cuanto a su vigencia temporal:

Guadalajara

Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías y Logística de Guadalajara:  
de 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2006.(art.4 C Col)

## 2

### Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

#### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

Guadalajara

Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Mercancías y Logísticas de la Provincia de Guadalajara.

Acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.

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.

Guadalajara

- 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.

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 si dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Contiene cláusula de procedimiento de la Comisión Paritaria.

### 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

---

Guadalajara

Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías y Logística:  
Se adhiere al ASEC

## 3

### Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

#### 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

---

Se establece cláusulas generales de compromisos o pactos sobre contratación indefinida, pero no se establecen mecanismos concretos para su aplicación como cláusulas de limitación a la contratación temporal en volumen de contratos o de trabajadores.

### Guadalajara

#### Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías y Logística de la Provincia de Guadalajara:

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible.

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

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.

En este sentido las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos.

Se evitará el encadenamiento ilícito de contrataciones eventuales, tanto con el mismo trabajador como con el mismo puesto de trabajo.  
La Comisión Mixta Paritaria se compromete a negociar y acordar antes del 31 de diciembre de 2004, los términos para la conversión en indefinidos a los trabajadores que hayan prestado servicios en cada empresa durante 24 meses dentro de los últimos 36 meses.

### 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

---

|             |  |
|-------------|--|
| Guadalajara | <p><u>Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Mercancías y Logística de la Provincia de Guadalajara:</u></p> <p>Cláusula general declarativa:<br/>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.</p> |
|-------------|--|

### 3.3 CONTRATACIÓN

---

|             |  |
|-------------|--|
| Guadalajara | <p>No contiene identificación de tareas objeto de los contratos temporales. Recoge la normativa vigente sobre las diferentes modalidades de contratación. Y además se recoge en los siguientes contratos temporales :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Contrato eventual: duración máxima de un año, dentro de un periodo de 18 meses.</li><li>- Contrato de prácticas: Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán el 60% durante el primer año y el 80% durante el segundo.</li></ul> |
|-------------|--|

## 4

## Salud Laboral.

No se recogen cláusulas que establezcan un plan de prevención de riesgos, planes de formación con el tiempo destinado a la misma y sus contenidos o reconocimientos específicos en atención a los riesgos concretos de los puestos de trabajo.

Guadalajara

Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías y Logística de la Provincia de Guadalajara:

Reitera la normativa vigente al recoger:

- Se remite a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a derechos y deberes en materia de Salud Laboral.
- Sobre Vigilancia de la Salud, contempla únicamente reconocimientos generales.
- Entrega de ropa de trabajo.

Mejora la normativa vigente:

- Creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, para 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.

## 5

## Movilidad Geográfica y Funcional.

## 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Guadalajara

Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Mercancías y Logística de la Provincia de Guadalajara:

" 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 y quienes tengan cargas familiares.

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, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda.

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." (art.19 C Col)



5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Guadalajara</p> | <p><u>Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías y Logística de la Provincia de Guadalajara.</u><br/>                 La movilidad funcional solo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.</p> <p>La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional.</p> <p>De superior categoría: Se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>De inferior categoría: Se estará a lo dispuesto en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Durante el tiempo que el trabajador este realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo, excepto para los puestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.</p> |
|--------------------|--|

6

Excedencias

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Guadalajara</p> | <p><u>Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías y Logística de Guadalajara:</u><br/>                 Recoge la excedencia por cuidado de hijos y familiares y por desempeño de cargo público, reiterando el art.46 ET.</p> |
|--------------------|--|

Guadalajara

Y se mejora la normativa vigente al recoger:

En las excedencias por cuidado de hijos y familiares se podrá ampliar el período máximo de dichas excedencias cuando exista acuerdo con la Empresa. Los periodos pactados que excedan de los reconocidos no darán derecho ni al cómputo de la antigüedad durante los mismos ni a la reserva del puesto de trabajo, salvo acuerdo expreso al respecto.

# 7

## Formación

Guadalajara

Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías y Logística de Guadalajara:

Contempla cláusulas declarativas generales reconociendo la conveniencia de la formación profesional, pero sin establecer mecanismos concretos que establezcan planes de formación con la previa realización de estudios de detección de necesidades formativas que desarrollen las competencias y cualificaciones profesionales:

- La Formación Profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y 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 solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la asistencia a exámenes.

## 8

## Sistemas Retributivos

## Complementos Salariales

|             |  |
|-------------|--|
| Guadalajara | <p><u>Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías y Logística de la Provincia de Guadalajara:</u></p> <p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad ( diferencia entre los dos ámbitos de aplicación descritos en el apartado 1.3)</li> <li>- Plus de convenio</li> <li>- Trabajo nocturno</li> <li>- Complemento salarial para el conductor que desempeñe simultáneamente las funciones de conductor y cobrador</li> <li>- Pagas extraordinarias</li> <li>- Paga de beneficios</li> </ul> <p>Complementos extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de Transportes</li> <li>- Dietas (diferencia entre los dos ámbitos de aplicación descritos en el apartado 1.3)</li> <li>- Quebranto de moneda</li> </ul> |
|-------------|--|

## Revisión Salarial

|             |  |
|-------------|--|
| Guadalajara | No contiene cláusula de revisión salarial. |
|-------------|--|

## Cláusula de Inaplicación Salarial

|             |   |
|-------------|---|
| Guadalajara | No contiene cláusula de inaplicación salarial |
|-------------|---|

## 9

## Jornadas y Distribución

## Jornada

Guadalajara

Lo que recoge en su articulado sobre jornada es:

- Se establece una jornada laboral de 1.800 horas de trabajo efectivo, en cómputo semanal de 40 horas. Jornadas irregulares.
- Para los trabajadores a que se refiere el RD 1561/1995, se define el tiempo de trabajo y de presencia conforme establece el referido RD o norma que le sustituya.

## Licencias

Guadalajara

Recoge lo establecido en el art.37 del Estatuto de los Trabajadores, pero con las siguientes mejoras:

Ampliación de días de disfrute para los casos de nacimiento de hijo. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica. Permisos individuales de formación durante un tiempo máximo de 200 horas anuales. Y Los trabajadores que presten servicios en las empresas definidas en el apartado B) del artículo 1 del presente Convenio, ("Almacenistas-Distribuidores", "Transitarios y "Auxiliares y Complementarias del Transporte de Mercancías"), dispondrán, a partir del 1 de enero de 2006 de un día retribuido al año para asuntos propios sin justificar

## Horas Extraordinarias

Guadalajara

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada establecida en los calendarios laborales.

Las horas extraordinarias habituales se suprimen.

Las horas extraordinarias exigidas por daños urgentes, extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, se realizarán.

### Guadalajara

Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

Se considerarán que tienen la condición de horas ordinarias aquellas que se definen como tales en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de Noviembre para la categoría de conductores. El exceso de horas extraordinarias para la categoría de conductores, y en las demás categorías profesionales podrán compensarse tanto en metálico como en tiempo libre equivalente. Su compensación se hará en la forma siguiente:

- Los trabajadores que presten servicios en las empresas de las actividades definidas en el art. 1.A) del presente Convenio, (Transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como aquellas empresas que aun operando bajo el epígrafe fiscal de "Agencia de Transportes" su actividad principal sea la de transporte de mercancías), las compensarán con tiempo de descanso o retribución, en ambos casos por un valor de 1.1 del importe de la hora ordinaria.
- Los trabajadores que presten servicios en las empresas de las actividades definidas en el art. 1.B) del presente Convenio, ("Almacenistas-Distribuidores", "Transitarios y "Auxiliares y Complementarias del Transporte de Mercancías"), las compensarán con tiempo de descanso o retribución, en ambos casos por un valor de 1,25 del importe de la hora ordinaria.

Por las Empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias.

## 10

## Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Guadalajara

Ambas partes se comprometen siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de Julio, sobre jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad.

Todos los trabajadores afectados tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos por el Real Decreto 1.131/2002, debiendo únicamente pactar con la empresa las condiciones de esa jubilación parcial.

En el supuesto de que el trabajador opte por acceder a la jubilación parcial en un porcentaje igual al ochenta y cinco por ciento de la jornada anual, si dicho trabajador tuviese más de sesenta y dos años de edad, tendrá derecho a un permiso retribuido igual a ese quince por ciento de jornada en que debería prestar servicios en la Empresa, hasta el cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad.

## 11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Guadalajara

Contiene lo previsto en la normativa vigente en cuanto a permiso por lactancia y reducción de guarda legal de menores, disminuidos físicos o psíquicos y para el cuidado directo de un familiar necesitado de cuidados especiales. Pero, mejorando lo establecido en la Ley sobre reducción por guarda legal de un menor, que podrá utilizarse hasta que alcance la edad de ocho años si existiere acuerdo con la Empresa.

Mejoras con respecto a la Ley:

En la movilidad geográfica 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 y quienes tengan cargas familiares.

Se mejora con tres días, para los casos de nacimiento de hijo.

Y en cuanto a las excedencias por cuidados de hijo y familiares se podrá ampliar el período máximo de dichas excedencias cuando exista acuerdo con la Empresa.

## 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

### Guadalajara

Contiene cláusula declarativa general sobre la no discriminación entre hombres y mujeres, pero sin establecer cláusulas directas para llevarlo a su aplicación o evaluación del convenio según la igualdad de oportunidades ni a través de la Comisión Paritaria o de Comisiones Específicas:

- 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.

Reitera la normativa legal en cuanto:

- Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451/1983 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.



## 12

## Previsión Social Complementaria.

|           |   |
|-----------|---|
| Guadajara | <p>En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el subsidio de IT se complementará de la forma siguiente:</p> <p>1ª baja: Complemento hasta el 100% de la base de cotización desde el 1º día de la baja</p> <p>2ª baja: Complemento hasta el 80% de la base de cotización desde el 1º día de la baja hasta el 7º, y hasta el 100% a partir del 8º día.</p> <p>3ª baja: Complemento hasta el 80% de la base de cotización desde el 1º día de la baja y hasta el día 14, y hasta el 100% a partir del día 15.</p> <p>En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional el complemento al subsidio de I.T. alcanzará hasta el 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja.</p> <p>Los trabajadores o sus derechohabientes, tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, equivalente a 15.000 euros en el supuesto de muerte por accidente de trabajo, y a 22.500 euros en el supuesto de que se le declare afecto de una invalidez absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo.</p> <p>Dicho derecho se reconoce para aquellos supuestos cuya causa determinante (muerte, accidente o enfermedad), se haya iniciado a los 30 días siguientes de la publicación del Convenio en el " Boletín Oficial de la Provincia".</p> |
| Toledo    | <p>"Acuerdo por el que se incrementa la cuantía del Seguro de Accidentes: la cuantía del Seguro de Accidentes que se recoge en el artículo 37 apartado A) del vigente Convenio Colectivo fijándola en 15.973,77 euros para el año 2004"</p>   |



Estudio de los convenios colectivos  
correspondientes a los sectores  
no analizados con anterioridad al 2004,  
en Castilla La-Mancha.



SECTOR:  
ACEITES Y SUS DERIVADOS

---



El sector de Aceites y sus derivados viene regulado por Convenio Colectivo provincial en los casos de Ciudad Real y Toledo, provincias en las que esta actividad tiene una mayor importancia dentro de nuestra Comunidad.

Como podrá observarse a lo largo del estudio de cada una de las materias tratadas por ambos Convenios, son textos muy similares, que vienen a dar un tratamiento muy similar a las materias objeto de los mismos, sin que prácticamente existan grandes diferencias entre sí, si bien el Convenio de la provincia de Toledo entra más al detalle a la hora de la redacción que el de Ciudad Real.

Ambos Convenios prevén, para la solución de los posibles conflictos que se pudieran derivar, la creación de una Comisión Mixta, para la vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, así como la sumisión al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

Respecto a Empleo, promoción profesional y contratación, aunque en materia de empleo no se hace una mención a destacar en ninguno de los Convenios estudiados, sí encontramos, en lo referente a la promoción profesional de los trabajadores, una clasificación en grupos y categorías profesionales, en las que se encuadran las tareas a desarrollar en cada caso.

En cuestión de contratación, ambos Convenios se realiza un repaso a las distintas modalidades de contratos y las circunstancias para su concertación con los trabajadores de las empresas afectadas.

El Convenio de Toledo establece unas causas muy restrictivas a la hora de la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal para la contratación de personal, fuera de las cuales no será posible el recurso a estas entidades.

En materia de Salud Laboral, el Convenio de Toledo vuelve ser más extenso que el de Ciudad Real, haciendo una remisión a la normativa en esta materia, mientras que el primero realiza una enumeración de los derechos y deberes de los trabajadores en materia de salud laboral y prevención.

En Jornadas, descansos y vacaciones, al margen de las mejoras que, en el campo de licencias retribuidas, recoge el Convenio de Ciudad Real, podemos observar como las vacaciones anuales vienen determinadas en días laborables en este mismo Convenio, mientras el de Toledo las establece por días naturales.

Para tratar la Jubilación y prejubilación, en ambos casos se establece un premio de permanencia en la empresa, a la hora de la jubilación del trabajador.

Finalmente, se aborda la Previsión Social Complementaria, de manera que ambos Convenios contemplan la obligatoriedad para las empresas de complementar las prestaciones a las que el trabajador tiene derecho en los casos de Incapacidad Temporal, al margen de otro tipo de acciones encaminadas a la protección del trabajador en determinados supuestos.

# 1 Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

## 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo Provincial de Aceites y Derivados de Ciudad Real para los años 2004 y 2005 (BOP nº 70, de 11 de junio de 2004)
- Convenio Colectivo Provincial de Aceites y Derivados de Toledo, firmado el 8 de julio de 2002 (BOP nº 176, de 3 de agosto de 2002)

## 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Las partes negociadoras, en los dos casos, vienen a ser los dos sindicatos más representativos en la Comunidad Autónoma (UGT y CC.OO.), por un lado, y por otro, las Asociaciones Provinciales de Empresarios del sector.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | Parte empresarial:<br>Asociación Provincial de Empresarios de Aceites y Derivados CEOE.<br>Parte social:<br>Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.              |
| Toledo      | Parte empresarial:<br>Asociación Provincial de Empresarios de Industrias del Aceite y sus Derivados.<br>Parte social:<br>Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. |



### 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y TEMPORAL

#### Ámbito funcional:

Mientras en el caso de Toledo se relacionan ampliamente las actividades afectadas por el Convenio Colectivo, el texto de la provincia de Ciudad Real se remite a la Ordenanza Laboral para ello.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | Afecta a las Empresas reguladas por la Ordenanza Laboral vigente para las industrias de Aceites, Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas, de fecha 28 de febrero de 1974. Afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresa o cooperativas en él incluidas.  |
| Toledo      | Establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y sus trabajadores dedicados a las actividades de Almazaras; molturadoras de semillas oleaginosas; extractoras; fábricas de jabón; refinerías; desdobladoras; grasas comestibles; grasas industriales; hidrogenadoras; oleinas, estealinas y ácidos grasos; destilados; destilerías de glicerina; almacenes o delegaciones de aceite; grasas, jabones o detergentes; estaciones de descarga de aceite a granel; envasadores de aceite; exportadores de aceite; importadores de semillas y productos oleaginosos; aderezadores de aceitunas; almacenistas de aceitunas; envasadores de aceituna; exportadores de aceituna; minoristas exclusivos de aceite y jabones. |

#### Ámbito temporal:

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | El Convenio está vigente para los años 2004 y 2005, manteniéndose en vigor su texto hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya. Las partes se comprometen a su revisión en el caso de existir acuerdo interconfederal que afecte y mejore el articulado.                         |
| Toledo      | Desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2004. Llegada su finalización quedará, automáticamente, denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido. |

# 2

## Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

En ambos casos se crea una Comisión Mixta de interpretación del Convenio, compuesta por un número igual de representantes de los trabajadores y de las empresas, con las competencias propias de estas comisiones.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <p>Se crea una Comisión mixta de interpretación del Convenio, integrada por tres representantes de la parte empresarial y otros tres de los trabajadores (se requiere el consenso de, al menos, cinco de ellos, para considerar válido un acuerdo).</p> <p>Esta Comisión tendrá como misión afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas generales que se puedan plantear en el sector, derivados de la competitividad producida por otras empresas, no sujetas al convenio, buscando las soluciones que hagan posible el normal desarrollo del sector, así como aquellas que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos de interpretación del presente convenio.</p> <p>Las funciones de interpretación vendrán a ser las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación de la totalidad del convenio.</li> <li>- Arbitraje de la totalidad de las gestiones que puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del convenio.</li> <li>- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel de sector.</li> <li>- Estudio para establecer una institución previa a lo contencioso.</li> <li>- Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.</li> </ul> |
| Toledo      | <p>Se crea una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado, integrada por cuatro representantes sindicales y cuatro representantes de la organización empresarial, quienes designarán entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.</p>  |

Toledo

Las funciones de esta Comisión vienen a ser:

- Interpretación del convenio.
- Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Conocer de la no aplicación del régimen salarial del convenio a aquellas empresas que así lo soliciten, conforme a lo establecido al efecto.
- Emitir informe o dictamen, no vinculantes, para la parte que lo solicite, de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del convenio.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.
- Cualesquiera otras que expresamente le vengán atribuidas por articulado del presente convenio.

### 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA- LA MANCHA (ASEC)

En el caso del Convenio de Ciudad Real no se hace ninguna mención expresa al respecto, mientras que sí se hace en el caso de Toledo:

Toledo

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al "ACUERDO SOBRE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-LA MANCHA" y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, y acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del Acuerdo.

# 3

## Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

### 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

No se establece regulación de esta materia, como tal, en ninguno de los convenios estudiados.

### 3.2 PROMOCIÓN

En el caso del Convenio de la provincia de Toledo se establece una clasificación, con 4 grupos y 23 categorías profesionales, definiendo claramente las tareas específicas de cada puesto de trabajo.

Toledo

Para la promoción y ascenso del trabajador en la empresa se establecen una serie de normas, en las que se deja libertad a la empresa para la designación de puestos de dirección y de confianza, en tanto que se establecen una serie de normas para la promoción del personal administrativo, dando prioridad a los trabajadores con una mayor antigüedad en la empresa y en su puesto de trabajo sobre aquellos con una incorporación más reciente.

### 3.3 CONTRATACIÓN

El Convenio de Toledo realiza una exhaustiva enumeración de las distintas modalidades contractuales y su aplicación en las empresas afectadas por el mismo.

#### Contrato indefinido

Únicamente el convenio de Toledo hace referencia a este tipo de contrato, realizando una manifestación, por parte de los firmantes, en el sentido de apoyar la contratación indefinida en las empresas afectadas por el Convenio, tanto mediante la contratación ex novo como mediante la transformación en indefinidos de contratos temporales preexistentes.

## Contrato formativo

La regulación de este tipo de contrato para la provincia de Toledo es mucho más detallada y amplia que en el caso de Ciudad Real, enumerando expresamente el número de trabajadores que pueden ser contratados bajo esta modalidad, en función del número total de trabajadores de la empresa, así como los puestos en los que tendría cabida.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>El contrato de aprendizaje sólo podrá realizarse con trabajadores entre 16 y 20 años, entre 6 meses y 2 años, con el 80% de salario el primer año y el 90% en el segundo.</p>   |
| Toledo      | <p>Sólo será de aplicación esta modalidad de contratación en las siguientes actividades: Técnicos: Auxiliar de Laboratorio; Empleados: Auxiliar Administrativo, Delineante; Obreros: Oficiales.</p> <p>El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintiún años de edad, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con trabajadores minusválidos.</p> <p>Se establece una escala, con el número de trabajadores que cada centro de trabajo puede tener contratados mediante esta modalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasta 5 trabajadores: Uno.</li> <li>- De 6 a 10 trabajadores: Dos.</li> <li>- De 11 a 25 trabajadores: Tres.</li> <li>- Más de 25 trabajadores: Cuatro.</li> </ul> <p>Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación las correspondientes al 80 por 100 durante el primer año y al 90 por 100 durante el segundo de los salarios del peón del Convenio Colectivo.</p> |

### Contrato en prácticas

---

En ambos Convenios se hace una referencia a esta modalidad contractual.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | Los contratos en prácticas no podrán ser inferiores a un año ni superiores a dos años, siendo su retribución del 70% y del 80% el primer y el segundo año, respectivamente, del salario correspondiente a la categoría que desempeñe.  |
| Toledo      | <p>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 se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas al grupo A (Técnicos) y aquellos cuyo objeto de las prácticas precisen nivel de estudios de FP-2.</p> <p>La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.</p> <p>La retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las correspondientes al 65 por 100 durante el primer año y al 80 por 100 durante el segundo de los salarios Convenio de la profesión en práctica.</p> |

### Contrato por obra o servicio determinado

---

Tan solo en el caso de Toledo se hace una mención expresa a este tipo de contrato, sin introducir ninguna modificación.

### Contrato eventual

---

Al igual que en el caso anterior, el Convenio de Ciudad Real no hace referencia alguna a este tipo de contratos, que sí es abordado de manera expresa por el Convenio para la provincia de Toledo.

|        |  |
|--------|--|
| Toledo | <p>Los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contado a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Superando el período de seis meses el trabajador o trabajadora se considerará contratado por tiempo indefinido siempre y cuando continúe prestando servicio en la empresa.</p> <p>Se prohíbe expresamente la utilización de esta modalidad de contratación de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.</p> |
|--------|--|

### Fijos discontinuos

---

Este sí es un tema que se trata en los dos Convenios analizados, que le dan un tratamiento bastante similar en ambos casos.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>En los contratos de temporada o de periodos de tiempo determinado, así como para los contratos a tiempo parcial, para la realización que tengan el carácter de fijos-discontinuos, se llamará a los trabajadores de temporadas anteriores por riguroso orden de antigüedad, conservando su derecho a la reincorporación una vez recuperado el alta, en los casos de no poder hacerlo por enfermedad o baja.</p> <p>Se convertirán en contratos a jornada completa cuando durante 30 días se hayan realizado prolongaciones de jornada u horas extraordinarias. También se recoge la celebración de una reunión anual entre la empresa y los representantes de los trabajadores, de cara a ver esta situación.</p> |
| Toledo      | <p>La empresa, de acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de Personal, establecerán un Registro de Personal por riguroso orden de antigüedad en aquellas que ya disponen de esta modalidad y/o respetando rigurosamente el orden de nuevas incorporaciones. Detectada la necesidad de nuevas incorporaciones al trabajo, la empresa y los representantes de los trabajadores, reunidos al efecto identificarán los trabajadores a quienes corresponde la selección en base al citado escalafón, levantando el correspondiente acta.</p> <p>Estos trabajadores serán avisados fehacientemente con quince días de antelación. En caso de que cualquier trabajador o trabajadora no sea</p>                      |

### Toledo

llamado en tiempo y forma, se considerará despedido, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

Cuando halla disminución de la actividad de la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los trabajadores fijos-discontinuos sobre los eventuales.

Al ir finalizando la campaña, los trabajadores fijos discontinuos cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así, sucesivamente hasta la finalización de la campaña.

Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual.

Las retribuciones de los trabajadores fijos-discontinuos serán las mismas que las de los trabajadores fijos.

Los trabajadores eventuales pasarán a la condición de fijos discontinuos, cuando se hayan realizado dos campañas de treinta días de trabajo como mínimo, cuando no se hayan realizado los treinta días por campaña, tendrán la preferencia para ser contratado sin pérdida de su carácter eventual.

## Indemnizaciones por finalización

---

No se hace mención en ninguno de los Convenios.

## Empresas de trabajo temporal

---

El convenio de Toledo, al igual que otros convenios sectoriales de esta provincia incorporan una cláusula restrictiva de la Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal permitiendo su uso exclusivamente para ciertas actividades:



Toledo

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como: Sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores tanto las previsiones de utilización de ETT como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETT, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

## 4

### Salud Laboral.

El convenio de Toledo es el único que regula más detalladamente este tema, dado que en el caso de Ciudad Real únicamente se hace una remisión a la legislación en materia de prevención de riesgos o establecen el deseo de lograr una seria y eficaz política de salud, sin establecer acciones encaminadas a tal fin.

Ciudad Real

Se hace una remisión expresa a la normativa reguladora de esta materia, al tiempo que se establece la obligatoriedad de un reconocimiento anual, que será semestral en los casos en los que el trabajo a desarrollar sea tóxico o penoso. En el caso de las trabajadoras, éstas tienen también derecho a un reconocimiento ginecológico anual, voluntario y confidencial.

Toledo

A destacar en el Convenio de la provincia de Toledo, sobre lo ya establecido en la normativa general, puede ser la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio Convenio Colectivo, cuya organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine.

El texto establece una enumeración de los derechos de los trabajadores en materia de Salud Laboral, con diversas clasificaciones, así como la necesidad de una planificación preventiva de los riesgos inherentes a la actividad y la adopción de las medidas necesarias para la adecuada protección frente a los mismos, mediante la información a los trabajadores y la puesta a disposición de ropa y material de seguridad.

Este Convenio recoge también expresamente los deberes de los trabajadores en materia de prevención.

Finalmente, se establece que se realizará, al menos, un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores fijos, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo.

# 5

## Movilidad Geográfica y Funcional.

### 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

---

Únicamente el Convenio de Toledo aborda de manera expresa la cuestión de la movilidad geográfica y funcional de los trabajadores.

### Toledo

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

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informado previamente de los cambios sustanciales que se produzcan en la organización del trabajo.

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo o turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias que se refieren las letras a), b), c) y f), el trabajador o trabajadora que resultase perjudicado, tendrá derecho sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a su año y con un máximo de nueve meses.

Más en concreto, y sobre la movilidad geográfica, los traslados de personal que requieran traslado de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y Reglamento de desarrollo, dándose prioridad de permanencia a los trabajadores de mayor antigüedad.

En todo caso el empresario queda obligado a abonar al trabajador los gastos que ocasione el traslado de él y sus familiares, así como los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y el salario correspondiente a dos mensualidades.

### 5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

Toledo

En cuanto a la movilidad funcional en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones, que las exigidas por las titulaciones académicas y por la pertenencia al grupo profesional, que regula el presente convenio.

La movilidad funcional sólo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador o trabajadora no sea sustituido por otro eventual que realice sus funciones habituales. La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador tuviese que realizar funciones de superior categoría, percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que realice.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario base en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

## 6 Excedencias

No contiene regulación.

# 7

## Formación

Ninguno de los Convenios estudiados se detiene en esta cuestión, encontrándose únicamente una referencia en el caso de Toledo, mediante a adhesión expresa de las partes al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Toledo

Las partes se adhieren expresamente al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), estableciendo diversos acuerdos para poder llevar a cabo esta formación, así como los horarios y condiciones para recibir esta formación.

# 8

## Sistemas Retributivos

Este sí es un tema en el que ambos Convenios detallan debidamente tanto los distintos conceptos para la retribución del trabajo como las condiciones para la obtención del derecho a los mismos.

### Complementos Salariales

Ciudad Real

- Antigüedad.
- Se establecen dos pagas extraordinarias (verano y Navidad), equivalente al salario base más la antigüedad.
- Participación en beneficios.
- Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad (se enumeran los trabajos incluidos en estos conceptos);
- Plus de turnicidad;
- Plus de distancia
- Plus de transporte
- Plus de nocturnidad

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>También se establecen las cantidades para dietas y desplazamientos.</p> <p>También recoge detalladamente la ropa de trabajo que las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, en función del puesto de trabajo de cada uno de ellos.</p>  |
| Toledo      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Salario base;</li> <li>- Salario hora;</li> </ul> <p>Complementos Personales: Antigüedad:</p> <p>Complementos del Puesto de Trabajo: nocturnidad; trabajos tóxicos, penosos o peligrosos; domingos y festivos; dietas;</p> <p>Finalmente, está el Complemento de Calidad o Cantidad: salario incentivado.</p> |

### Revisión Salarial

---

En ambos casos se recogen estas cláusulas de revisión, que será sobre el 2.9% en el caso de Ciudad Real y del 2.3% en el de Toledo.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | Se revisará el exceso sobre el 2,9%, si el IPC es superior      |
| Toledo      | Se procederá a la revisión en caso de que el IPC supere el 2,3% |

### Cláusula de Inaplicación Salarial

---

Ambos Convenios contemplan la posibilidad de inaplicación de los incrementos salariales contenidos en el Convenio en el caso de acreditar pérdidas fehacientes en los dos ejercicios anteriores.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <p>Las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente pérdidas en los dos ejercicios anteriores, podrán plantear la no aplicación de los incrementos salariales establecidos en el presente convenio.</p> <p>Las empresas en esta situación deberán comunicar a la Comisión mixta y a los representantes de los trabajadores en la empresa o en su defecto a los sindicatos firmantes en el plazo máximo de un mes a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.</p> |
| Toledo      | <p>Para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores, se podrá valorar la no aplicación de este Convenio, solicitándolo a la Comisión Paritaria, que resolverá al respecto.</p>   |

## 9

### Jornadas y Distribución

#### Jornada

La regulación de la duración máxima de la jornada anual así como los sistemas y límites establecidos se regulan de la siguiente manera:

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Se fija en 1.800 horas anuales; 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, excepto en campaña. El calendario laboral se elaborará conjuntamente por parte de la empresas y los trabajadores, en el primer trimestre de cada año.</p> |
| Toledo      | <p>Se establece una jornada laboral máxima anual de 1.792 horas de trabajo efectivodurante los años de vigencia del Convenio, teniendo en cuenta que los días 24 y 31 de diciembre serán festivos.</p>   |

Toledo

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio, disfrutarán de un cuarto de hora de descanso, dentro de la jornada laboral diaria, cuando presten su trabajo en régimen de jornada continuada y lo efectúen en un sólo turno.

### Descansos

---

Es exclusivamente el Convenio de Toledo el que recoge el descanso de 15 minutos en jornadas continuadas dentro de la jornada laboral, computándose, por tanto, como tiempo de trabajo efectivo.

### Licencias

---

Las mejoras establecidas con respecto al Estatuto de los Trabajadores en materia de Licencia retribuidas únicamente aparecen en el caso del Convenio de Ciudad Real, y vienen a ser las siguientes:

Ciudad Real

- 3 días laborables ampliables a 5 si concurre desplazamiento por alumbramiento o por enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de padres, hijos, hermanos y consanguíneos o políticos, abuelos, nietos y cónyuge (sobre los dos, ampliables a cuatro, del ET);
- 2 días por traslado de su domicilio habitual (un día más que el ET).
- 1 día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, ampliable a uno más en caso de desplazamiento.

Toledo

No se establece ninguna mejora sobre las licencias recogidas en la normativa general.



## Horas Extraordinarias

Ambos Convenios regulan de forma restrictiva la realización de horas extraordinarias por parte de los trabajadores, estableciendo, para el caso de su realización, recargos sobre el salario habitual, que en el caso de Ciudad Real llega a ser de un 75%.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | Prohibida su realización con carácter habitual, y se establece un 75% de recargo sobre la hora normal para los casos en que éstas finalmente se realicen.   |
| Toledo      | En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso, se abonarán como mínimo con un recargo del 25 por 100 sobre el valor del salario hora más la antigüedad que en cada caso corresponda. |

## Vacaciones

En ambos Convenios se regula este aspecto, tanto en el número de días a disfrutar, como en el periodo en que, preferentemente, se llevará a cabo el disfrute de los mismos.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <p>Se fijan 25 días laborables, sábado considerado laborable, garantizando 30 naturales. Se disfrutarán de forma preferente entre los meses de mayo a septiembre.</p> <p>Los trabajadores a los que les sea imposible tomar las vacaciones en los periodos pactados tendrán una bolsa de vacaciones del 25% del salario real por cada día que haya sido modificado su disfrute.</p> |
| Toledo      | <p>Se establecen 30 días naturales, preferentemente a disfrutar entre junio y septiembre, con la posibilidad de variación si hay acuerdo entre la empresa y el trabajador.</p> <p>Se prevé la interrupción del cómputo en caso de Incapacidad Temporal.</p>   |

# 10

## Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

En los dos casos se hace una mención a la jubilación del trabajador, concibiéndola como un premio a la permanencia de éste en la empresa.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>El Convenio establece un premio de jubilación para el trabajador que se jubile reglamentariamente a los 65 años, así como para aquellos que se jubilen antes de esa edad y que hayan permanecido más de 18 años en la empresa.</p> <p>También se contemplan los casos de jubilación por invalidez.</p>        |
| Toledo      | <p>El personal fijo que obtenga la jubilación entre los 60 y los 65 años de edad, percibirá de la empresa una gratificación extraordinaria que será abonada por una sola vez y con arreglo a una escala, en función de la edad de la jubilación y del tiempo de permanencia hasta ese momento en la empresa.</p> |

# 11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

No viene a introducirse ninguna variación de la normativa general en este apartado.

## 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Se establecen cláusulas en el convenio de Toledo para tratar de contribuir a la aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades para los sectores más desfavorecidos en el empleo, que vienen a decir: "Las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y 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 suponga un a traba para la contratación y promoción profesional de la mujer sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos.

# 12

## Previsión Social Complementaria.

Se establecen las siguientes mejoras complementarias a la Seguridad Social:

Ciudad Real

Ayuda por fallecimiento. Se establece una escala de cantidades que la empresa satisfará a los familiares del trabajador, en función de los años de servicio (hasta 4 años, 2 meses; de 4 a 6, 3 meses; de 6 a 8, 4 meses; de 8 a 10, 5 meses; y de 10 años en adelante, 6 meses de salario real.  
Indemnización por accidente de trabajo. En caso de muerte o invalidez permanente del trabajador, la empresa pagará la cantidad de 21.900 euros.

Complemento hasta el 100% en los casos de I.T: desde el 16º día hasta 9 meses, en los casos de enfermedad común y accidente no laboral, y desde el primer día en los casos de accidente laboral y en aquellos en los que se precise de hospitalización o intervención quirúrgica.

### Toledo

Se establece el complemento, por parte de la empresa, hasta el 100 por 100 del salario base más la antigüedad, para los casos de enfermedad común, a lo que se añade también el concepto de beneficios en los casos de accidente.

Además, es necesaria la cobertura por un seguro de accidentes, hasta la cantidad de 17.023,68 euros

También hay una ayuda por fallecimiento, cualquiera que fuese su causa, de algún trabajador, de modo que la empresa abonará a su cónyuge, hijos menores de edad, padres o hijos mayores de edad incapacitados que convivieran a cargo del fallecido por este orden, la cantidad correspondiente al importe de treinta días de la retribución del fallecido comprendiendo los complementos personales. En las actividades de aderezo y relleno de aceituna cuando sobrevenga el fallecimiento de alguno de los trabajadores, las Empresas abonarán a los familiares del fallecido las cantidades que a continuación se indican.

- Con dos años de servicio en la Empresa, un mes de su salario base.
- De dos a cuatro años, dos meses de su salario base.
- De cuatro a seis años, tres meses de su salario base.
- De seis a ocho años, cuatro meses de su salario base.
- De ocho a diez años, cinco meses de su salario base.
- De diez años en adelante, seis meses de su salario base.

SECTOR:  
AYUDA A DOMICILIO



En el sector de ayuda a domicilio, que actualmente regulan los convenios provinciales de Ciudad Real y Cuenca, se agrupan un gran número de empresas auxiliares que prestan sus servicios como contratistas, fundamentalmente a través de contratos con la Administración. Por ello, una de las áreas de regulación ineludible, aunque no necesariamente con grandes avances, es la relativa a la normativa subrogatoria (mecanismos de sucesión de empresa cuando se produce un cambio de contrata).

Efectivamente, en este ámbito los dos convenios existentes en la región abordan el objetivo de la *estabilidad en el empleo* de los trabajadores al servicio de las empresas auxiliares, cuyas necesidades de personal quedan directamente condicionadas a la vigencia de las contrataciones con las empresas clientes, en los supuestos en los que el Art. 44 ET o la Directiva 2001/23/CE, tal como fue interpretada en la Sentencia Suzen del TJCE (Asunto 1997/45) pudieran no ofrecer cobertura.

Igualmente, la regulación en materia de *conciliación de la vida familiar y profesional* articula medidas, que, en cuanto a su nivel de protección, mejoran en gran medida las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en el caso del convenio de Ciudad Real, a pesar de que la prolongación de los periodos de excedencia también significa un apartamiento de la vida laboral con consecuencia en materia de protección social y posibilidades de promoción y empleabilidad.

Así pues, se establecen excedencias específicas para el cuidado de familiares en el convenio de Ciudad Real en condiciones más beneficiosas que las estatutarias,- en cuanto a su duración y posibilidades de reingreso -. Asimismo, en este convenio las excedencias generales (no relacionadas con motivos familiares) se contemplan en gran número de supuestos.

En materia de *promoción profesional*, tanto en Ciudad Real y como en Cuenca se establecen una preferencia de los trabajadores de la empresa a cubrir las vacantes que se generen (desincentivando la contratación externa en favor de la promoción del personal en plantilla) y de la ampliación de la jornada a los trabajadores temporales.

Los derechos relativos a *la salud laboral* se regulan de forma novedosa en el convenio de Ciudad Real, regulándose en ambas

Los dos convenios establecen algún tipo de regulación en materia de *movilidad geográfica y/o funcional*, estableciendo criterios de preferencia en la permanencia en el centro de trabajo, y en otros casos procedimientos reguladores de la facultad de dirección empresarial.

En definitiva, el amplio espacio de derechos que ofrece el convenio estatal del sector es aprovechado ampliamente por el convenio provincial de Ciudad Real, mientras que el convenio de Cuenca establece una menor intensidad protectora que el nacional, dentro del espacio que permite el Art. 84 del Estatuto de los Trabajadores.

A continuación se detalla con mayor exhaustividad el contenido de cada uno de los convenios de este sector, a través de una descripción comparativa por materias. Cabe reseñar que cuando algún convenio no resulta mencionado en un apartado es debido a que éste no realiza una regulación específica de la materia tratada, o existiendo dicha regulación, es de inferior protección a la legal, o reiterativa de la normativa aplicable.

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 10 junio 2002).
- Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de de Cuenca (BO. Cuenca 17 marzo 2004).

### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | APROESERSO y la Central Sindical CCOO   |
| Cuenca      | Federación de Asociaciones de Empresarios Conquenses, y de otra por la Central Sindical CC.OO |

### 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | Empresas, que desarrollen la gestión de servicios de ayuda a domicilio de titularidad pública o privada, ya sean municipales, provinciales, autonómica o estatal.<br><br>El Servicio de Ayuda a Domicilio queda definido en la Ley de Servicios Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (Ley 3/1986 |
|-------------|---|



|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | de 16 de abril), en su artículo 8º como "el servicio que tiene por objeto prevenir y atender situaciones de necesidad, prestando apoyo de carácter doméstico, psicológico y social, facilitando la autonomía personal en el medio habitual". |
| Cuenca      | Empresas y sus trabajadores de la provincia de Cuenca, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la de Ayuda a Domicilio.   |

En cuanto a su vigencia temporal:

|             |           |
|-------------|-----------|
| Ciudad Real | 2002-2003 |
| Cuenca      | 2004-2006 |

## 2

### Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

#### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

Funciones de interpretación o aplicación de los presentes convenios:

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | Se crea una comisión paritaria del convenio colectivo como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, y ambas partes, convienen en someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio. |
|-------------|--|

Cuenca

La empresa cubrirá en el menor tiempo posible, en función de las necesidades del servicio, las vacantes producidas, así como los nuevos servicios, que preferentemente realizará mediante incremento de jornada de las trabajadoras de plantilla, estableciéndose un procedimiento de asignación predeterminado.

### 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA- LA MANCHA (ASEC)

En este sector los mencionados convenios están adheridos al ASEC de Castilla la Mancha.

## 3

### Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

#### 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO

Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo, tanto el convenio de Ciudad Real como el de Cuenca, contemplan que al término de la concesión de una contrata, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, regulándose exhaustivamente el procedimiento para ello.

### 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Ciudad Real</p> | <p>Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos de la siguiente forma:</p> <p><u>Convocatoria interna:</u> Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a la misma empresa, siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo.</p> <p><u>Convocatoria externa:</u> Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa. Las empresas podrán realizar las nuevas contrataciones una vez cumplidos los compromisos adquiridos con aquellos trabajadores/as a los que haya reducido su jornada laboral inicial y exista acuerdo de reducción entre las partes. En ausencia de ello, se atenderá la ampliación de jornada de quienes lo hayan solicitado, siendo preferente tal concesión si se alegan y demuestran cargas familiares o problemas económicos.</p> |
| <p>Cuenca</p>      | <p>La empresa cubrirá en el menor tiempo posible, en función de las necesidades del servicio, las vacantes producidas, así como los nuevos servicios, que preferentemente realizará mediante incremento de jornada de las trabajadoras de plantilla, estableciéndose un procedimiento de asignación predeterminado.</p>  |

### 3.3 CONTRATACIÓN

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Ciudad Real</p> | <p>Contrato por acumulación de tareas: aplicable de forma restrictiva, en el caso de incremento coyuntural de la demanda de servicios asistenciales y con una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir de la fecha de formalización de la contratación.</p> |
|--------------------|--|

Cuenca

La duración mínima de los contratos a tiempo parcial será de veinte horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores, en cuyo caso la duración podrá ser inferior, así como en aquellos casos en que la empresa haya contratado algún nuevo servicio, éste haya sido ofertado a los trabajadores de plantilla, y éstos hayan renunciado por escrito a dicha oferta.

# 4

## Salud Laboral.

Ciudad Real

Se constituye la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, que tendrá una composición paritaria. Dicha comisión tendrá como objetivo coordinar el desarrollo efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los acuerdos adoptados en el presente convenio para el sector.

Asistencia médica voluntaria: Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente, a partir de los principios de asistencia reinsertiva, en la que el objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación inmediata del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

Asistencia no sancionadora: se contempla expresamente que el trabajador o trabajadora que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

Revisiones médicas:

Anualmente cada empresa organizará una revisión médica de la plantilla que tendrá carácter voluntario y gratuito para todos los trabajadores incluidos en el presente convenio acorde con su categoría y grupo profesional.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos. Del resultado global de las revisiones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud o delegados de prevención.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | Con carácter voluntario, la empresa facilitará la administración de una vacuna contra la gripe en el mes de septiembre. De igual modo, se facilitará una vacuna contra la hepatitis.                               |
| Cuenca      | Se reitera la legislación vigente.<br><br>Los trabajadores dispondrán, para el ejercicio de sus funciones, de las siguientes prendas: ropa de abrigo, batas, guantes de aseo personal y guantes de ayuda de hogar. |

## 5

## Movilidad Geográfica y Funcional.

### 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

En el convenio de Cuenca se prevé que el traslado de centro de trabajo con cambio de domicilio, cuando proceda legalmente, se efectuara entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los delegados de personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.

### 5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

Según el tenor del Convenio Ciudad Real la movilidad en el puesto de trabajo solo será posible excepcionalmente si existen razones técnicas y organizativas, y esta situación sea comunicada previamente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Por otra parte, si se precisara destinar a los trabajadores y trabajadoras a tareas correspondientes a una categoría inferior, será necesario el informe previo del Comité de Empresa, delegados sindicales y delegados de personal, y los trabajadores y trabajadoras percibirán durante este tiempo el salario correspondiente a su categoría profesional. Para los trabajos de inferior categoría nunca se podrán superar los tres meses en un período de un año o de seis meses en tres años. Cuando se destine a los trabajadores y trabajadoras a tareas correspondientes a una categoría superior, pero no proceda legalmente el ascenso, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

## 6 Excedencias

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Se establece el derecho a una excedencia de hasta tres meses al año, no coincidente con los meses de julio, agosto y septiembre, que debe solicitarse con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad.</p> <p>Otras duraciones atendiendo a la causa: (a) por el tiempo necesario en caso de enfermedad grave de un familiar, que esté a cargo del trabajador que la solicita; (b) en caso de enfermedad grave de un familiar hasta un máximo de treinta días; (c) cualquier otro motivo previo acuerdo entre trabajador/a y empresa por periodo inferior a un año.</p> |
| Cuenca      | Reproduce lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.  |

## 7 Formación

El convenio de Ciudad Real prevé una exhaustiva regulación de la formación continua, estableciéndose que la formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Por otra parte, en el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, el 50% del tiempo empleado en la formación será considerada como jornada efectiva de trabajo para aquellos cursos que exclusivamente estén dentro de los programas del FORCEM.

# 8

## Sistemas Retributivos

### Complementos Salariales

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Pagas extraordinarias</li> <li>- Plus de nocturnidad</li> <li>- Plus de festivos</li> <li>- Plus de transporte</li> <li>- Plus de mayor responsabilidad</li> <li>- Complemento personal de garantía.</li> <li>- Gastos de desplazamiento</li> </ul> |
| Cuenca      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus de nocturnidad</li> <li>- Plus actividad</li> <li>- Plus de transporte</li> <li>- Gastos de desplazamiento</li> </ul>  |

### Revisión Salarial

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <p>Para el año 2004 se producirá un incremento consistente en el IPC real del año 2004 más el 1 por ciento, que serán abonadas de la siguiente manera: en enero de 2004 subida automática de IPC previsto por el gobierno; en febrero de 2005 revisión a IPC real del 2004 más el 1 por ciento.</p> |
| Cuenca      | <p>Las retribuciones salariales se reflejan específicamente para cada año en las tablas de los anexos. Para el año 2006, se produce una cierta equiparación a la fijada en el convenio nacional.</p>  |

## Cláusula de Inaplicación Salarial

El convenio de Ciudad Real incluye una cláusula de inaplicación salarial o "cláusula de descuelgue", en los cuales el porcentaje de incremento salarial de los diferentes convenios tendrán un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

# 9

## Jornadas y Distribución

### Jornada

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | Jornada anual de 1.826 horas. La jornada máxima semanal será de 40 horas distribuidas de lunes a viernes, preferentemente. Se podrá modificar esta distribución de la jornada por necesidades del servicio, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores o en su defecto con éstos.   |
| Cuenca      | Se establece una jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, realizadas preferentemente de forma continuada, consideradas en cómputo mensual, cuya prestación se realizará de forma continuada de lunes a domingo. La jornada máxima ordinaria de trabajo será computada anualmente y, en concreto será de 1.826 horas de trabajo efectivo. |

### Licencias

Reproduce el Estatuto de los Trabajadores con ciertas mejoras al respecto, entre las que cabe mencionar:



|                    |   |
|--------------------|---|
| <p>Ciudad Real</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 día por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padres.</li> <li>- 3 días de asuntos propios retribuido.</li> <li>- 3 días en los casos de nacimiento o adopción de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. (mínimo legal: 2 días)</li> <li>- Interrupción voluntaria del embarazo: en los supuestos contemplados por la ley, la trabajadora tendrá derecho a tres días de licencia retribuida. El trabajador que su cónyuge o equivalente realice dicha interrupción, dispondrá de un día.</li> </ul> |
| <p>Cuenca</p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 día por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padres.</li> <li>- 1 día de asuntos propios retribuido.</li> <li>- 3 días en los casos de nacimiento o adopción de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. (mínimo legal: 2 días)</li> </ul>   |

## Horas Extraordinarias

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Ciudad Real</p> | <p>Las horas de exceso que deban realizarse sobre la jornada habitual en función de la cobertura de las posibles vacantes temporales y esporádicas, tendrán de por sí la consideración de horas extras. También tendrá la consideración de horas extraordinarias, aquéllas que consideradas en su conjunto diario, semanal, mensual o anual excedan de la jornada pactada.</p> <p>La realización de dichas horas extraordinarias será voluntaria para situaciones excepcionales y se pactarán con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Dichas horas, tanto si se compensan de forma horaria, como si han de abonarse, tendrán un recargo del 75% sobre el valor del salario/hora ordinaria.</p> |
| <p>Cuenca</p>      | <p>Los excesos de jornada producidos en el mes, serán compensados con días de descanso o bien retribuidos como horas extraordinarias, siendo esto a elección del trabajador.</p>   |

## 10 Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Sin clausulado específico.

## 11 Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean discapacitados físicos o psíquicos.</p> <p>La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma. Ésta no será retribuida, y sólo se computará el primer año a efectos de antigüedad, resultando de aplicación la normativa estatutaria para los derechos de reingreso.</p> |
| Cuenca      | Reitera la legislación vigente.  |

## 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

En el Convenio de Ciudad Real la patronal se compromete, de acuerdo con los sindicatos, a actuar frente al acoso sexual, tanto a nivel preventivo como sancionador, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo, sancionando los mismos como falta muy grave, estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, y que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

# 12

## Previsión Social Complementaria.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>En todos los <u>casos de IT</u> se garantiza el 75% del salario real, del 1 al 7 día y el 100% del salario real, a partir del octavo día.</p> <p>Las empresas concertarán una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as por una cuantía de 31.087,4 euros para el caso de <u>muerte o, al menos invalidez permanente total</u>, que sea ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional.</p> |
| Cuenca      | <p>En caso de que, derivado de una enfermedad profesional o de un accidente laboral, el trabajador falleciese o fuese dictaminado con <u>una incapacidad absoluta total</u>, la empresa indemnizará al trabajador o a sus herederos con la cantidad de 18.000 Euros.</p>   |



SECTOR:  
CERÁMICA ARTÍSTICA



El sector de la Cerámica Artística, muy localizado principalmente en la zona de Talavera de la Reina, en la provincia de Toledo, ha firmado en el año 2004 un nuevo Convenio, con un amplio periodo de vigencia, que se prolongará hasta finales del año 2008.

En este nuevo Convenio se han mantenido gran parte de las condiciones que estaban presentes en el texto anterior, y la principal aportación ha venido a ser la actualización de las tablas salariales.

Se establece la creación de una Comisión Paritaria de seguimiento de la aplicación e interpretación del Convenio, y también la sumisión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

Para la Promoción Profesional se prevé un sistema que posibilite que las plazas que queden vacantes sean ofertadas de manera preferente a los trabajadores de la misma, incorporando elementos objetivos de mérito y capacidad, como paso previo a un posible ingreso de una nueva persona en la empresa.

Lo único que cabe mencionar en materia de Contratación es el establecimiento, en el contrato eventual, de una duración máxima de trece meses en un periodo de referencia de dieciocho meses.

Se establece unas indemnizaciones superiores a las previstas legalmente, que varía en función de la duración del contrato en cuestión.

Las Licencias son un tema tratado con detenimiento en el texto del Convenio, en el que se amplían los días a los que el trabajador tiene derecho en los distintos supuestos, sobre los establecidos en la normativa general.

Se prevé una gratificación económica, cuya cuantía varía en función de la edad del trabajador, para los casos de Jubilación y Prejubilación.

Respecto a la Igualdad de oportunidades, si bien no se establece ninguna norma como tal, sí se vienen a mencionar algunos derechos específicos de la mujer trabajadora, haciendo mención expresa a casos concretos por cuyo cumplimiento las partes velarán de manera especial.

En el apartado de Previsión Social Complementaria, además de la contratación de un seguro por parte de las empresas, para los casos de muerte o incapacidad absoluta, se establece la obligatoriedad para las empresas de complementar el salario del trabajador, previendo para ello distintas situaciones y porcentajes a cubrir.

# 1 Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

## 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo de Cerámica Artística de la provincia de Toledo (B.O.P. de 18/08/2004)

## 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Las partes negociadoras, se componen por los representantes de las Asociaciones empresariales y de FECOMA- Comisiones obreras, por parte de los trabajadores.

Toledo

Por parte empresarial: Representantes de la Federación Empresarial Toledana y FEPEMTA.  
Por parte de los trabajadores: FECOMA-Comisiones Obreras.

## 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

Comprende a la totalidad de los trabajadores de las empresas dedicadas a la fabricación y venta de artículos de cerámica y porcelana.

Toledo

Establece las condiciones de las empresas y sus trabajadores cuya actividad exclusiva y principal consista en la fabricación y venta de artículos de cerámica y porcelana, bien sea al detall o al por mayor, en nombre propio o de terceros. Se aplicará a los centros de trabajo radicados en Toledo y su provincia.

En cuanto a su vigencia temporal, se ha establecido una vigencia de este Convenio, que abarca un plazo de cinco años.



Toledo

La vigencia del Convenio se extiende desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2008.

## 2

### Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

#### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

---

Funciones de interpretación o aplicación de los presentes convenios:

Toledo

Se establece una Comisión paritaria (art. 50), compuesta por tres representantes de cada una de las partes, con las funciones de interpretación, vigilancia del correcto cumplimiento y aplicación y desarrollo del Convenio y lo pactado en él.

#### 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA- LA MANCHA (ASEC).

---

En el artículo 51 se pacta un sometimiento expreso al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha y demás órganos de mediación y arbitraje creados como consecuencia de la firma de dicho Acuerdo.

Toledo

El artículo 18 establece que las plazas vacantes que se produzcan en las empresas serán ofertadas a los trabajadores en plantilla, con el objeto de facilitar la promoción interna, como paso previo a la posible realización de un nuevo ingreso, en el caso de no poder ser cubierta por esta vía.

Corresponderá a la Dirección de las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas para la incorporación de nuevos trabajadores, recabando previamente un informe-consulta de la representación legal de los trabajadores.

### 3

## Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

### 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

No contiene regulación

### 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Toledo

Las plazas vacantes existentes en las empresas serán ofertadas a los trabajadores en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna. Agotadas las posibilidades de promoción interna por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad para el puesto de acuerdo con los criterios establecidos, la vacante podrá ser cubierta por personal de nuevo ingreso.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la dirección de las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello recabarán el previo informe-consulta de los representantes legales de los trabajadores.

### 3.3 CONTRATACIÓN

---

#### Contrato indefinido

---

Se recoge una manifestación por la que este tipo de contrato se considera como la modalidad general de contratación por parte de las empresas afectadas por el Convenio, a la que tenderán las mismas a la hora de completar sus respectivas plantillas.

#### Contrato formativo

---

Viene a reiterar la normativa general.

#### Contrato en prácticas

---

Viene a reiterar la normativa general.

#### Contrato por obra o servicio determinado

---

El Convenio establece de un modo expreso las actividades para las cuales podrán celebrarse contratos bajo esta modalidad, exigiéndose la identificación clara y precisa de la actividad a realizar, y no pudiendo extenderse el contrato más allá de la realización de la misma, expresando como tal circunstancia la fabricación y suministro para un pedido concreto, claramente identificado, que suponga alteración trascendente del ritmo de trabajo o programas normales de producción.

Se incluyen expresamente las labores de reparación y mantenimiento.

#### Contrato eventual

---

Se establece un periodo máximo de trece meses y medio en un periodo de referencia de dieciocho meses, debiendo expresarse precisamente las circunstancias que lo justifiquen.

## Indemnización por final de contrato

---

Al margen de la indemnización establecida legalmente, aquellos que no tuviesen derecho a la misma percibirán, a la finalización de cualquiera de los contratos regulados legalmente que figuran en el Convenio, una indemnización equivalente al 7% si la duración del contrato es inferior a 181 días, y al 4,5% si la duración es superior a 181, calculados sobre los conceptos salariales de las tablas aplicables durante la vigencia del contrato.

## 4 Salud Laboral.

Las empresas pasarán una **revisión anual** a todos los trabajadores, siendo los gastos por cuenta de la empresa y los trabajadores estarán obligados a pasar dicha revisión médica.

## 5 Movilidad Geográfica y Funcional.

### 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

---

No contiene regulación.

### 5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

---

No contiene regulación.

## 6 Excedencias

No contiene regulación.

## 7 Formación

Se reconoce por las partes la Formación Profesional como un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores.

Toledo

Se hace una adhesión expresa al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), al tiempo que se establecen los siguientes acuerdos:

- Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.
- Facilitar la participación de los trabajadores en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.
- Los trabajadores que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.

Los delegados de personal y los comités de empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la formación profesional en la que participen los trabajadores de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

## 8

## Sistemas Retributivos

Se establece un salario base o salario garantizado, recogido en los anexos al texto del Convenio, según las distintas categorías, además de una serie de complementos.

## Complementos Salariales

|        |   |
|--------|---|
| Toledo | <p>Complementos salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad.</li> <li>- Plus de transporte y reparto.</li> <li>- Plus de distancia.</li> <li>- Dietas.</li> </ul> <p>Otros complementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ropa de trabajo: como norma general, deberá proporcionarse al trabajador un mono o similar cada seis meses, y siempre que ocasionalmente se justifique la necesidad de reponer dicha ropa.</li> </ul> <p>Complementos de puesto de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.</li> <li>- Paga de Beneficios.</li> </ul> <p>Paga Virgen del Prado: se establece para el día 8 de septiembre la percepción de una paga, por la cantidad correspondiente a veinte días de salario base, con la finalidad de compensar los gastos de vuelta al colegio en esas fechas.</p> |
|--------|---|

## Revisión Salarial

|        |   |
|--------|---|
| Toledo | <p>El Incremento salarial se realizará en función del IPC de cada año, incrementado en un 0,6%, para los años de vigencia del Convenio. Se incluye una cláusula de revisión salarial para el exceso del IPC real por encima del 2%, que será complementado por parte de la empresa.</p> |
|--------|---|

## Cláusula de Inaplicación Salarial

---

No se recoge expresamente la posibilidad de inaplicación de las condiciones pactadas, por parte de las empresas que se pudiesen encontrar en determinadas circunstancias.

# 9

## Jornadas y Distribución

### Jornada

---

Se establece una jornada anual de 1.808 horas, a razón de 40 horas semanales.

Toledo

Las empresas podrán fijar el calendario laboral anual, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta diversos criterios a la hora de la confección del mismo, de manera que no podrán establecerse jornadas superiores a las 9 horas diarias, ni de más de 40 semanales, repartidas de lunes a viernes. Además, en el mismo deberán especificarse los descansos entre jornadas y semanales, las secciones en las que se prevean turnos y el sistema de rotación, las jornadas especiales y los horarios flexibles, en los casos en los que éstos procedan

### Licencias

---

Este tema está tratado con detalle en el Convenio, dependiendo de la causa que motive la licencia y de las circunstancias del trabajador.

Toledo

Licencias retribuidas:

a) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, hermanos, ascendientes y descendientes de primer grado y padres políticos:

Toledo

- Si ocurre en la misma localidad de residencia del trabajador, cuatro días naturales.
- Si el hecho ocurre en la misma provincia pero en distinta localidad, cinco días naturales.
- Si es en localidad de distinta provincia, siete días naturales.
- Si es en otro país, diez días naturales.

b) Por enfermedad grave de algunos de los familiares citados en el apartado precedente y debiendo justificar la enfermedad mediante certificación facultativa:

- En la misma localidad de residencia, tres días naturales.
- En localidad distinta a la de residencia pero de la misma provincia, cuatro días naturales.
- En localidad de distinta provincia, siete días naturales.

c) Con ocasión de alumbramiento de la esposa se concederán los mismo días de licencia que en el supuesto de enfermedad grave del apartado anterior.

d) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales.

e) En caso de matrimonio de familiares en línea recta ascendente y descendente y hermanos, un día.

### Licencias no retribuidas:

El trabajador podrá solicitar licencia sin sueldo por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido, al menos, un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas de actividad similar.

Los trabajadores podrán solicitar una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior.

Cualquier trabajador que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años de edad podrá solicitar disponer de una licencia de tres meses



Toledo

para la atención y cuidado del mismo. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

El tiempo de licencia, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso. Por razones de índole empresarial la empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha para su realización.

### Horas Extraordinarias

---

Las partes acuerdan la menor realización, en la medida de lo posible, de horas extraordinarias, como norma general.

Toledo

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las ocho horas diarias o las cuarenta semanales.

**Ambas partes manifiestan su voluntad de acabar con las horas extraordinarias en la actividad de la empresa. No obstante, en los casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: Una hora diaria, cuatro a la semana, diez al mes y treinta al año, se procurará compensar con descanso a razón de 1,75 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice.**

Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al comité de empresa o delegados de personal y en cualquier caso semanalmente.

Por parte de las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los representantes de los trabajadores y de la autoridad laboral.

## Vacaciones

---

Toledo

Se establecen 30 días naturales, o la parte proporcional al tiempo de duración del contrato.

Se disfrutarán en las fechas que se fijen en los calendarios laborales, de común acuerdo entre ambas partes, pudiendo elegir el trabajador 15 días en el periodo que le convenga, en caso de desacuerdo, con las limitaciones del Estatuto de los Trabajadores.

10

## Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Toledo

Ambas partes se comprometen, siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en la normativa general. Aquellas personas que se acojan a la jubilación anticipada percibirán, de acuerdo a los años anticipados de jubilación, una compensación económica que oscila, en función de la edad del trabajador, entre 1.500 y 2.560 euros.

## 11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Si bien no se establecen medidas especiales sobre esta materia, dentro de los derechos que se indican para la mujer trabajadora sí merece resaltarse un derecho que podría ser considerado como una medida para la conciliación de ambas facetas.

Toledo

Durante el embarazo y período de lactancia la trabajadora tendrá derecho a no hacer trabajos nocturnos, si así lo solicitara. No se computarán con absentismo ni las trabajadoras perderán en su remuneración por el tiempo empleado en reconocimientos médicos prenatales durante el embarazo.

### 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Se mencionan como derechos específicos de la mujer trabajadora los siguientes:

Toledo

- La no exclusión de la contratación o de la renovación del contrato a las mujeres embarazadas, con hijos o familiares a cargo en condiciones equiparables a otras personas de igual o distinto sexo.
- Prioridad en la contratación de mujeres que, en igualdad de condiciones de idoneidad, estén subrepresentadas en la plantilla o en la profesión requerida para el puesto.

### Toledo

- La presentación de ofertas de empleo no excluyentes por razón de sexo, evitando la inclusión en el perfil de los puestos de estereotipos sobre funciones apropiadas para uno u otro sexo y el uso de denominaciones o condiciones exclusivas de un sexo determinado que puedan llevar a la auto-exclusión de la demanda.
- Garantía de prioridad en la promoción a mujeres, a igualdad de condiciones de idoneidad, en puestos de cobertura interna, si están subrepresentadas en el departamento o en la función característica del puesto.
- La adopción de medidas que impidan la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o a procedimientos o condiciones de trabajo de riesgo específico.
- Durante el embarazo y período de lactancia, las trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo por otro de menor riesgo o penosidad. La dispensa de trabajar a la trabajadora durante el período necesario para la protección de la salud, ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo dentro de la empresa, garantizando la recepción del 100 por 100 de la base reguladora.
- La prohibición expresa de despido o de no renovación de contrato por embarazo o durante el período de lactancia.

La empresa incluirá en la información trimestral a la representación sindical, datos de plantilla desagregados por sexo sobre contratos realizados, clasificación profesional (categorías, grupos, niveles), retribuciones medias, horarios de trabajos, permisos utilizados, asistencia a cursos de formación, extinciones de contratos, estadísticas de accidentes, enfermedades profesionales y otras bajas médicas, etc.

## 12

## Previsión Social Complementaria.

Se establecen las siguientes mejoras complementarias a la Seguridad Social:

Toledo

- **Seguro por muerte o incapacidad absoluta:** En los casos de muerte o incapacidad absoluta, ya sea por enfermedad o accidente, el trabajador o sus herederos tendrán derecho a la percepción de 12.000 euros durante sus años de vigencia. Las empresas podrán suscribir un seguro que cubra estas responsabilidades.

Los trabajadores, cuando pasen a la situación de **incapacidad transitoria** por enfermedad o accidente común o laboral, o por hospitalización de la Seguridad Social, tendrán derecho a percibir un importe igual al 100 por 100 del salario, desde el primer día cuando se trate de la primera baja. También percibirá el mismo porcentaje en las sucesivas cuando precisen hospitalización o tengan una duración igual o superior a diez días. En otro caso percibirán este mismo porcentaje a partir del séptimo día de baja. Las empresas tienen la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de incapacidad transitoria mediante el médico de empresa o de cualquier otro facultativo sanitario. Los trabajadores que se nieguen a someterse al reconocimiento médico cesarán en el beneficio de este complemento. El trabajador que, estando en situación de incapacidad transitoria, realice cualquier actividad por cuenta propia o ajena perderá todos los derechos a los complementos referidos, sin perjuicio de la sanción que proceda, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cuantías percibidas por complementos desde el día de la baja.



SECTOR:  
DISTRIBUIDORAS DE GASES  
LICUADOS DEL PETRÓLEO

---





La negociación colectiva a nivel provincial en el sector de Distribuidoras de Gases Licuados de Petróleo en Castilla la Mancha, abarca Ciudad Real y Cuenca. Gran parte de que sólo encontremos negociación en estas dos provincias, se debe a que el sector del butano, ha ido perdiendo terreno frente al desarrollo de las redes de gas natural canalizado, así como la introducción de nuevos electrodomésticos que tienen como fuente de energía la electricidad.

A esto si le añadimos, el no establecimiento de regulación específica que recogen dichos convenios en sus cláusulas, sobre las diferentes materias, como en empleo, que contiene cláusulas generales y de compromiso sobre la contratación indefinida, pero sin establecer mecanismo para limitar la temporalidad en volumen de trabajadores o en modalidades de contratación y fórmulas para evitar el encadenamiento de contratos temporales.

En materia de Seguridad y Salud Laboral, se recogen cláusulas de vigilancia de la salud, sin establecer valoración de los riesgos inherentes al sector, sobre los que se establezcan un plan de prevención, una formación específica y el plan formativo de dichas acciones que incluyan el tiempo destinado a la misma o los contenidos para los trabajadores. A pesar de ser éste un sector de especiales riesgos, dadas las condiciones de esta actividad.

En definitiva, el convenio no realiza una regulación exhaustiva que permita un ajuste adecuado a las características del sector

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo para las empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, para la provincia de Ciudad Real.(B.O.P 2.8.2004)
- Convenio Colectivo para las empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, para la provincia de Cuenca.(B.O.P 27.10.2004)

### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

---

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | No se menciona en el convenio a las partes negociadoras.  |
| Cuenca      | La Asociación Provincial de Empresarios de Gases Licuados del Petróleo de Cuenca y por las centrales sindicales UGT y CCOO. |

### 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y TEMPORAL

---

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | El presente convenio será de aplicación en todas las empresas distribuidoras de G.L.P. de la provincia de Ciudad Real.(art.2 Ccol)              |
| Cuenca      | El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas distribuidoras del Gas Licuado del Petróleo en la provincia de Cuenca.(art.2 Ccol) |

En cuanto a su vigencia temporal:

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | Del 01/01/2004 a 31/12/2005. (art.4 Ccol) |
| Cuenca      | Del 01/01/2004 a 31/12/2004. (art.4 Ccol) |

## 2

## Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

Funciones de interpretación o aplicación de los presentes convenios:

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | Se establece para la interpretación del presente convenio, discrepancias o aplicación del mismo una comisión paritaria formada por un presidente que será el de las deliberaciones del convenio y tres vocales por las centrales sindicales firmantes del presente convenio y otros tres por la Asociación Provincial de Empresarios Distribuidores de G.L.P., su actuación, sin perjuicio de las cuestiones que se susciten y se susciten ante la jurisdicción competente, será la que se indica en este artículo. (art.30 C Col) |
| Cuenca      | Se establece para la interpretación del presente Convenio, discrepancias o aplicación del mismo, una Comisión paritaria formada por un presidente, que será el de las deliberaciones, y tres vocales por la central sindical firmante del presente Convenio y otros tres por la Asociación de Empresarios y distribuidores de Gases Licuados del Petróleo. ( art.25 Ccol)  |

### 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA- LA MANCHA (ASEC).

En dicho sector los mencionados convenios están adheridos al ASEC de Castilla la Mancha.

## 3

## Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

## 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Cláusulas declarativas generales sobre contratación indefinida:</p> <p>"Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad en la empresa, y en consecuencia, recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad.</p> <p>Conversión de eventuales en indefinidos: La conversión con los contratos temporales en indefinidos podrá realizarse durante el tiempo de vigencia de este convenio, con independencia de la fecha en que se suscriba o se hubiera suscrito el contrato temporal que da origen a la conversión en indefinido".</p> |
| Cuenca      | <p>Cláusulas declarativas generales sobre contratación indefinida:</p> <p>"Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa y, en consecuencia, recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad".</p>   |

## 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

No contiene regulación

## 3.3 CONTRATACIÓN.

No contiene regulación

## 4 Salud Laboral.

Recogen simplemente cláusulas de vigilancia de la salud:

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Los trabajadores no distribuirán a domicilio ninguna botella con un peso superior a 12,5 kilogramos de gas. Tampoco tendrán obligación de servir éstas al interior de la vivienda, en ningún caso subirlos a pie a una altura superior al 4º piso, salvo disposición legal reflejada en contrato entre la empresa y Butano, S. A.</p> <p>Revisión médica. Las empresas, utilizando los medios que estimen oportunos, realizarán una revisión médica anual a todos los trabajadores de su plantilla, inclusive aquellos que se incorporen durante la vigencia de este convenio.</p> <p>A los trabajadores se les facilitará una copia de la revisión que indique la exploración realizada. Todos los gastos, incluidos el desplazamiento si fuera necesario, serán a cargo de la empresa.</p> <p>Cláusula de compromiso:</p> <p>"En esta materia, tanto los trabajadores como las empresas, ampliarán adecuada y rigurosamente lo dispuesto por la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales".</p> |
| Cuenca      | <p>Los trabajadores no distribuirán a domicilio ninguna botella con carga superior a 35 kilogramos. Tampoco tendrán obligación de servir ésta al interior de la vivienda, y en ningún caso subirlas a pie a una altura superior al cuarto piso, salvo disposición legal en contrario. ( art. 20 C Col)</p> <p>Las empresas estarán obligadas, en virtud de lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a llevar a cabo Vigilancia de la Salud específica de los trabajadores a su servicio; lo que supone, entre otras cosas, la obligación de realizar reconocimientos médicos no generales, sino específicos de puestos de trabajo, de tal manera, que se realizarán tantos reconocimientos como requiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleado. ( art.29 C Col)</p>  |

## 5 Movilidad Geográfica y Funcional.

### 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

---

No contiene regulación.

### 5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

---

No contiene regulación.

## 6 Excedencias

No contiene regulación.

## 7 Formación

Sin remisión

## 8

## Sistemas Retributivos

## Complementos Salariales

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus de transporte y reparto</li> </ul>  |
| Cuenca      | <p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus de reparto y descarga.</li> </ul> <p>Complementos extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dietas</li> </ul> |

## Revisión Salarial

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Para el año 2004 se fija una subida salarial del 4% y para el año 2005, la subida salarial fijada es del I.P.C. previsto + 1,5%.</p> <p>Una vez conocido el dato de (I.P.C.) final facilitado por el I.N.E. en el año 2004, operará revisión salarial si el I.P.C. real supera el 2% en el exceso sobre la indicada cifra.</p> <p>Para el segundo año de vigencia, se efectuará revisión salarial si el I.P.C. final de 2005 supera al I.P.C. previsto para dicho año. En todo caso se garantiza un 1,5% sobre el I.P.C. real de 2005.</p> <p>En caso de operar la revisión salarial prevista en los párrafos anteriores, tales aumentos se abonarán con efectos retroactivos de primero de enero de 2004 y 2005.</p> |
|-------------|--|

|        |  |
|--------|--|
| Cuenca | Para el año 2004 se incrementará el 3 por 100 con respecto al 2003. En caso de que el I.P.C establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre de 2004 un incremento superior al 2 por 100 se efectuará una revisión salarial consistente en el exceso del mencionado 2 por 100 hasta el I.P.C. real. Tal incremento se abonará con efectos retroactivos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2004 y servirá como base para el incremento salarial del año 2005. Dicha revisión salarial se aplicará a todos los conceptos económicos del presente Convenio. |
|--------|--|

## Cláusula de Inaplicación Salarial

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | Las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto de que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de previsiones para el ejercicio.<br><br>Contiene cláusulas de motivación, requisitos y de procedimiento de la inaplicación salarial e intervención de la Comisión Mixta. |
| Cuenca      | No contiene  |

# 9

## Jornadas y Distribución

### Jornada

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | Se establece una jornada máxima en cómputo anual de 1.800 horas anuales, distribuidas en 45 horas semanales durante los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive, y de 35 horas semanales durante los meses de abril a octubre, ambos inclusive. La distribución de la jornada se hará de mutuo acuerdo entre la empresa y sus trabajadores. |
|-------------|---|



|        |  |
|--------|--|
| Cuenca | <p>Se establece una jornada máxima laboral de 40 horas semanales de lunes a viernes.</p> <p>Durante los meses de junio, julio y agosto, la jornada será continuada: de 8:30 horas a 16 horas de lunes a viernes, en cuya jornada quedará garantizada la cobertura del servicio.</p> <p>No obstante lo anterior, respecto a la duración semanal y su reparto diario, las empresas y los representantes legales de los trabajadores, o la mayoría de los mismos en aquellas empresas en que no exista representación legal de los trabajadores, podrán acordar una distribución distinta de la jornada, atendiendo a las necesidades específicas de 45 horas semanales durante los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive y de 35 horas semanales durante los meses de abril a octubre, ambos inclusive, sin que en ningún caso ello pueda producir mermas en las percepciones económicas del trabajador.</p> |
|--------|--|

### Licencias

---

Se remite al Estatuto de los Trabajadores, con ciertas mejoras al respecto:

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <p>Se amplía los días de permiso con respecto al Estatuto de los Trabajadores, en los casos de:</p> <p>Nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, será de cuatro días y de cinco si el desplazamiento es superior a 200 km.</p> <p>El resto de licencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente. ( art. 29 C Col)</p> |
| Cuenca      | <p>Se estará en lo establecido en el artículo 37.3,4,5 del Estatuto de los Trabajadores.</p>  |

|        |  |
|--------|--|
| Cuenca | <p>Así mismo, se considerará licencia retribuída, el tiempo indispensable que necesite el trabajador para acudir al Médico tanto Especialista como de Cabecera o para acompañar a hijos menores en caso de que justificadamente el cónyuge no pueda hacerlo.</p> <p>Se amplía a dos días el permiso por traslado del domicilio habitual.( art. 24 C Col)</p> |
|--------|--|

### Horas Extraordinarias

---

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Toda hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75% sobre el salario hora. Para todas las horas extraordinarias se estará a lo que dispone la legislación vigente.</p> <p>No obstante, se considerarán horas extraordinarias, en este convenio las siguientes:</p> <p>Las horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate.</p> <p>El número máximo de horas extraordinarias a realizar será la que marca el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>La dirección de la empresa informará periódicamente a los delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus secciones. La empresa y los representantes de los trabajadores determinarán la naturaleza de las horas extras.</p> |
| Cuenca      | <p>Con el objetivo de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:</p>  |

Cuenca

- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y primas o inmovilizado.
- Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento; siempre que no se puedan utilizar las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

Compensación:

- Toda hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el salario/hora normal. En el caso de ser compensado como tiempo de descanso, también se incrementará en un 75 por 100 el tiempo de descanso.

La Dirección de la empresa informará periódicamente a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones. La empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán la naturaleza de las horas extraordinarias.

# 10

## Reorganización Empresarial.

## Jubilaciones y Prejubilaciones

Ciudad Real

Los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a jubilación con el 100% de los derechos, las empresas afectadas por este convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del citado R.D. por otro trabajador percceptor del seguro de desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de igual naturaleza al extinguido y por

|                    |  |
|--------------------|--|
| <p>Ciudad Real</p> | <p>un período de duración igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida con carácter general en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria; conforme a lo dispuesto en los artículos 7, 8 y 9 del mencionado Decreto.</p> <p>Premio de constancia y vinculación. Los trabajadores que cesen en la empresa con edades comprendidas entre los 60 y 64 años, percibirán las compensaciones económicas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A los 60 años con 20 años de antigüedad: 9 mensualidades.</li> <li>A los 61 años con 20 años de antigüedad: 7 mensualidades.</li> <li>A los 62 años con 15 años de antigüedad: 6 mensualidades.</li> <li>A los 63 años con 15 años de antigüedad: 5 mensualidades.</li> <li>A los 64 años con 10 años de antigüedad: 4 mensualidades.</li> </ul>   |
| <p>Cuenca</p>      | <p>De conformidad con el Real Decreto 1194/1985 de 17 de agosto, y para que en el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio, se obligarán a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador perceptor del seguro de desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de igual naturaleza al extinguido.</p> <p>Siempre que la empresa esté de acuerdo y lo solicite el trabajador, éste cuando tenga una antigüedad superior a dos años en la misma, podrá anticipar su jubilación percibiendo por parte de la empresa, en las edades que se indican, las cantidades siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A los 60 años 1.052,19 Euros</li> <li>A los 61 años 895,04 Euros</li> <li>A los 62 años 737,94 Euros</li> <li>A los 63 años 580,82 Euros</li> </ul> |

## 11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Simplemente recoge:

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | Tres días en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, será de cuatro días y de cinco si el desplazamiento es superior a 200 km. |
| Cuenca      | Así mismo, se considerará licencia retribuida, el tiempo indispensable que necesite el trabajador para acudir al Médico tanto Especialista como de Cabecera o para acompañar a hijos menores en caso de que justificadamente el cónyuge no pueda hacerlo.   |

### 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Carece de cláusulas de igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.

## 12

## Previsión Social Complementaria.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <p>Se contratará un seguro de accidentes con prima a cargo de la empresa por un capital de 19.627,92 euros para el año 2004 y para el año 2005 serán 20.314.90 euros, que percibirá el trabajador, en caso de muerte, en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez sobrevenida por accidente de trabajo, dichas cantidades entrarán en vigor a los treinta días siguientes a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.</p> <p>En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades del salario real. En el caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo, los gastos de traslado hasta su lugar de residencia correrán a cargo de la empresa.</p> <p>Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria, percibirán durante el tiempo que se encuentren en dicha situación el 100% del salario base que le corresponda según las tablas del convenio, incrementado con la antigüedad durante el tiempo que permanezca en incapacidad temporal y hasta el límite de 12 meses.</p> |
| Cuenca      | <p>Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional percibirán durante el tiempo en que se encuentre en dicha situación, el 100 por 100 del salario real y revisable según el índice del coste de vida.</p>   |

SECTOR:  
FRUTOS SECOS





El Convenio para la provincia de Ciudad Real, que viene a ser la única provincia con un Convenio que regule esta actividad, finalizó su vigencia el 31 de diciembre del año 2001, manteniéndose vigentes sus condiciones a la espera de la negociación de un nuevo Convenio. Ello conlleva que determinadas condiciones recogidas en el texto puedan estar desfasadas o no adecuadas a la realidad actual.

Se prevé la creación de una Comisión Mixta de interpretación y aplicación del Convenio, así como la adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC). Las funciones de esta Comisión, además de las habituales, incluyen el estudio del establecimiento de una institución previa al contencioso.

Por otra parte, en el apartado de Licencias, se establecen mejoras respecto a la regulación general, incrementando los días a los que el trabajador tendrá derecho en caso de producirse el acontecimiento que lo motiva.

Finalmente, la Previsión Social Complementaria, prevé que sea tenida en cuenta la situación del trabajador en los casos de incapacidad, por lo que se prevén una serie de complementos a los que la empresa habrá de hacer frente, de cara a atenuar la pérdida de ingresos del trabajador por estas cuestiones.

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo de ámbito provincial para las industrias de manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al detall de frutos secos, masas fritas y patatas fritas de Ciudad Real. (B.O.P. de 19 de octubre de 2001)

### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Las partes negociadoras se componen por los representantes de las Asociaciones empresariales y de Comisiones obreras, por parte de los trabajadores.

Ciudad Real

Por parte empresarial: Asociación Provincial de Empresarios de Frutos Secos.  
Por parte sindical: Comisiones Obreras.

### 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

Ciudad Real

Es de aplicación a todas las empresas e industrias de manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al detalle de frutos secos, masas fritas y patatas fritas.

En cuanto a su vigencia temporal:

Ciudad Real

La vigencia del Convenio se preveía desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2001, manteniéndose aún vigente a la espera de la negociación de un nuevo Convenio.

## 2

## Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

Funciones de interpretación o aplicación de los presentes convenios:

Ciudad Real

Se crea una Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, compuesta por 8 miembros, cuatro por cada una de las partes negociadoras.

Ciudad Real

Las funciones de esta Comisión vendrán a ser: Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel de sector; Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes del Convenio; Estudio para establecer una institución previa a lo contencioso, así como cuantas cuestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

## 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA- LA MANCHA (ASEC).

---

Hay un sometimiento expreso al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, en una de las Disposiciones Adicionales.

# 3

## Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

---

### 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

---

No se hace ninguna mención específica en el texto del Convenio. Tan sólo en el artículo 14 regula el procedimiento a seguir, de cara a los trabajadores, en los casos de Expedientes de Regulación de Empleo.

### 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL

---

El Convenio hace únicamente una remisión (art. 11) a lo publicado en el BOE de 9 de junio de 1997, referente a la cobertura de vacantes.

### 3.3 CONTRATACIÓN

---

El Convenio simplemente viene a reproducir algunos apartados de la normativa general, sin realizar ninguna aportación al respecto.

## 4 Salud Laboral.

El artículo 29 hace una remisión a la dispuesto en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que desarrolla esta materia.

Ciudad Real

Se prevé expresamente el derecho de los trabajadores a un reconocimiento médico anual, que será semestral en el caso de que el trabajador realice un trabajo considerado penoso (Art. 30).

## 5 Movilidad Geográfica y Funcional.

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

## 6 Excedencias

Ciudad Real

El artículo 20 prevé la posibilidad de que el trabajador pueda solicitar de la empresa una excedencia especial sin sueldo, por un plazo máximo de tres meses, en los casos de enfermedad de padres, hijos y cónyuge que requieran expresas y continuas atenciones. Se reserva el derecho de la empresa a denegar esta excedencia cuando, existiendo otros trabajadores de la misma categoría, la concesión de la misma implique la ausencia de todos los trabajadores de esta categoría.

## 7

## Formación

No se hace mención alguna a esta cuestión a lo largo del texto del Convenio.

## 8

## Sistemas Retributivos

Además del Salario Base, que viene determinado en las correspondientes Tablas, se establecen los siguientes complementos salariales:

## Ciudad Real

- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias: 3 pagas (beneficios, verano y Navidad)
- Plus de toxicidad:
- Prestación suplementaria para el personal temporero.
- Plus de Transportes:
- Salidas, viajes y dietas.
  
- También se establece la obligatoriedad de la empresa de facilitar a los trabajadores dos prendas de trabajo (mono y bata) al año, o bien una compensación económica si la empresa optase por ello.

## Revisión Salarial

## Ciudad Real

Se establece una revisión, en el caso de que el IPC fuese superior al 5%, del exceso sobre dicha cifra, más 0,2%. En el caso de que el IPC fuese del 5% o inferior, la revisión que se realizará será del 0,5%.

También establece este Convenio cláusulas de revisión variable, dependiendo del momento de extinción del contrato del trabajador, así como para los trabajadores fijos discontinuos.

## Cláusula de Inaplicación Salarial

No se recoge expresamente la posibilidad de inaplicación de las condiciones pactadas, por parte de las empresas que se pudiesen encontrar en determinadas circunstancias.

# 9 Jornadas y Distribución

## Jornada

Ciudad Real

Se establece una jornada laboral de 40 horas semanales, con un cómputo anual de 1.800 horas, distribuidas de lunes a viernes. El horario de trabajo será determinado por la empresa, con previo acuerdo o informe favorable de la representación de los trabajadores y visado por la Delegación de Trabajo. En el primer trimestre del año se establecerá el calendario laboral, con la determinación mínima de las fechas de disfrute de vacaciones de toda la plantilla de la empresa.

## Licencias

Se establecen en el art. 19 las mejoras que se introducen en el Convenio, que vienen a ser las siguientes:

Ciudad Real

- 3 días, ampliables a 5 si hay gravedad o desplazamiento, en los casos de alumbramiento de la esposa (en lugar de los 2, ampliables a 4, del ET).
- 3 días, ampliables a 6 si hay desplazamiento, en los casos de enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos o hermanos, cosanguíneos o políticos, nietos, tíos, abuelos y cónyug. (en lugar de los 2, ampliables a 4, del ET).

### Ciudad Real

- Los mismos días en los casos de fallecimiento de los familiares citados en el apartado anterior. En el caso de los tíos, un día.
- 2 días por traslado del domicilio habitual(en lugar de un día del ET).
- 2 días por matrimonio de padres, hermanos o hijos, ampliable a tres si implica desplazamiento.
- Por el tiempo necesario para acudir a la concurrencia de exámenes en Centros de Formación Profesional, Académica y Social, previa justificación de la matrícula de inscripción, siendo retribuidos los primeros diez días del año, y no el exceso sobre ese número.
- Hasta 5 días al año para atender asuntos propios.

## Horas Extraordinarias

---

Las partes acuerdan la menor realización, en la medida de lo posible, de horas extraordinarias.:

### Ciudad Real

Como norma general, queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias, entendiéndose como tales todas aquellas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgentes, o no se destinen para cubrir periodos punta de producción, no excediendo en ningún caso de dos al día, quince al mes y 80 al año.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa, y serán de libre aceptación por el trabajador, abonándose éstas con un recargo del 75%.

Asimismo, se computarán como horas extraordinarias los desplazamientos que se realicen fuera del horario de trabajo.

## Vacaciones

---

### Ciudad Real

Se establece un periodo de vacaciones de 25 días laborables ininterrumpidos, garantizándose en todo caso los 30 días naturales. Estas vacaciones se disfrutarán de junio a septiembre. En caso de que a algún trabajador no se le pudiesen conceder sus vacaciones dentro del periodo previsto, se le compensará con una bolsa de vacaciones equivalente al 25% del salario real.

## 10 Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Ciudad Real

Se establece, en el art. 26, un premio por constancia, consistente en el abono de una mensualidad, al trabajador que se jubile en la empresa, siempre que llevase más de diez años en la misma.

También se establece el abono de distintas cantidades, dependiendo de la edad del trabajador en el momento de la jubilación, a partir de los 60 años, y siempre con el requisito antes mencionado de llevar al menos diez años de servicio en la empresa.

## 11 Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

No se hace ninguna mención en el texto del Convenio a estas cuestiones.



# 12

## Previsión Social Complementaria.

Ciudad Real

Se establece el derecho de los trabajadores a percibir la totalidad de sus percepciones en los casos de intervención quirúrgica u hospitalización, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 12 meses.

Para los casos de baja por incapacidad transitoria, enfermedad común o profesional, se abonará a los trabajadores una cantidad diaria en concepto de prestación, a partir del 20º día de la baja, hasta un máximo de tres meses.



SECTOR:  
INDUSTRIAS DE EXTRACCIÓN  
A CIELO ABIERTO  
Y MOLTURACIÓN DE TIERRA BLANCA



El sector de Industrias de Extracción a Cielo Abierto y Molturación de Tierra Blanca, viene regulado por el Convenio Colectivo provincial de Albacete, ya que en el resto de la región, se opta por una negociación colectiva a nivel de empresa.

En dicho convenio, el contenido se circunscribe a cuestiones sometidas a revisión permanente, como son las relativas al contenido económico y jornada, quedando las restantes materias sin regular.

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo de Industrias de extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca de la comarca de La Roda.( B.O.P 15.12.2004)

### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Albacete

No aparece en el convenio

### 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

Albacete

Las empresas y trabajadores encuadrados en la actividad de extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca de la Comarca de La Roda.

En cuanto a su vigencia temporal:

Albacete

01/06/2004 a 31/05/2005 (art.3 Ccol)

## 2

### Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

#### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

Albacete

Interpretar cualquier duda que pudiera surgir de la aplicación del presente Convenio

#### 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA- LA MANCHA (ASEC).

No contiene cláusula de adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales de Castilla- La Mancha

## 3

### Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

No contiene cláusulas de empleo, promoción profesional, ni de contratación.

## 4

### Salud Laboral.

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

## 5

### Movilidad Geográfica y Funcional.

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

## 6

### Excedencias

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

## 7

### Formación

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

## 8

### Sistemas Retributivos

#### Complementos Salariales

Albacete

#### Complementos salariales:

- Antigüedad
- Plus de asistencia
- Gratificaciones extraordinarias
- Participación en beneficios

#### Complementos extrasalariales

- Dietas
- Subvenciones de estudio
- Bolsa de vacaciones

## Revisión Salarial

---

Albacete

Una vez constatado el IPC real interanual a fecha 31-05-05 se producirá una revisión salarial en el exceso del 2% con carácter retroactivo a 1 de junio de 2004. A cuenta se entrega el 2,5 %

## Cláusula de Inaplicación Salarial

---

No contiene

# 9

## Jornadas y Distribución

### Jornada

---

Albacete

Cuarenta horas semanales, salvo que por disposición legal se estableciese alguna modificación al respecto. Se establece una jornada anual máxima de 1.796 horas.

### Licencias

---

Se remite al Estatuto de los Trabajadores.

### Horas Extraordinarias

---

No contiene cláusula de horas extraordinarias.



10

## Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

### 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

No contiene regulación.

# 12

## Previsión Social Complementaria.

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

SECTOR:  
MARROQUINERÍA,  
CUERO REPUJADOS y SIMILARES



El sector de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares actualmente viene regulado en Castilla La Mancha por un convenio que afecta a varias comunidades autónomas y provincias de la zona centro-norte de la península, entre las que se encuentran Madrid, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

La primera materia respecto de la cual se establece regulación específica es la de *promoción profesional*, estableciéndose un sistema de ascenso basado en la valoración de la formación y méritos del trabajador, tomándose como referencia factores tales como la titulación adecuada, la valoración académica, el conocimiento del puesto de trabajo, el historial profesional, el desempeño de funciones de superior grupo profesional, y la superación de pruebas objetivas.

La regulación en materia de *salud laboral* se circunscribe a un reconocimiento médico anual; así como al establecimiento de una prohibición expresa del uso en la empresa de pegamentos con benceno o benceno, por tener la consideración de tóxicos, reiterándose, por otra parte, la legislación vigente, fundamentalmente en materia de protección de la mujer embarazada.

En materia de *tiempo de trabajo*, se habilita a la negociación en niveles inferiores para establecer jornadas irregulares, dentro de la franja de un máximo de 10 horas y un mínimo de 6 horas diarias.

En cuanto a la *conciliación de la vida familiar y profesional* se reitera la normativa vigente. Mientras que en lo relativo a *previsión social complementaria* se establece un complemento de incapacidad temporal, cuya cuantía se condiciona al origen de la contingencia, profesional o común; incorporándose también un premio de jubilación y el pago de determinadas cantidades a fin de que los trabajadores suscriban pólizas de seguros para el riesgo de muerte o invalidez.

A continuación se detalla con mayor exhaustividad el contenido del convenio, a través de una descripción por materias. Cabe reseñar que cuando un apartado aparece vacío es debido a que el convenio no realiza una regulación específica de la materia tratada, o existiendo dicha regulación, es de inferior protección a la legal, o reiterativa de la normativa aplicable.

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo de trabajo del Grupo Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, (Código de Convenio n.º 9903385), suscrito con fecha 23 de abril de 2003.

### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

De una parte por la Asociación Empresarial ASEMAVI, en representación de las empresas del sector, y de otra por las Organizaciones Sindicales FIA-UGT y FITEQA-CC.OO, en representación de los trabajadores del mismo.

### 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

- Empresas de cueros repujados, marroquinería, estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabartería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos, con excepción de aquellas empresas que tengan Convenio propio o estén acogidas a otros Convenios Colectivos vigentes.
- Vigencia temporal: desde el 1 de Enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2005.

## 2

# Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

## 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

---

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por una representación empresarial y la social, siendo su número total de ocho personas, correspondiendo cuatro representantes a la parte empresarial y dos representantes a cada uno de los Sindicatos CC.OO y UGT que componen la parte social, siendo sus funciones las siguientes:

- Interpretación de la aplicación e la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- Mediación en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del Convenio.
- Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en la Comisión, se elaborará preceptivamente un informe que se someterá a los procedimientos establecidos en el Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma a la que afecte el conflicto o el de ámbito estatal si el conflicto afectara a más de una Comunidad Autónoma.
- Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones laborales entre las partes firmantes del Convenio Colectivo.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.
- Aquellas otras que le sean conferidas por disposición legal.

## 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA- LA MANCHA (ASEC).

---

Las partes se adhieren al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales II (ASEC II).

# 3

## Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

### 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO

Sin clausulado específico.

### 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

El sistema básico de ascenso establecido en el convenio es el de valoración de la formación y méritos del trabajador tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada (en su caso).
- Valoración académica (en su caso).
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Desempeño de funciones de superior grupo profesional.
- Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.

Con carácter previo a cualquier reclamación ante la autoridad administrativa o judicial, cualquier discrepancia en esta materia debe plantearse ante la comisión paritaria. Por otra parte, se establece que el personal especialista de nivel 4.º pasará automáticamente al nivel 3.º con categoría de oficial de 3.º a los seis años de permanecer en el nivel 4.º

### 3.3 CONTRATACIÓN

- Contrato eventual por circunstancias de la producción: duración máxima de 9 meses, continuos o discontinuos, dentro del período de 12 meses desde que se realizó el contrato. En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- El contrato a tiempo parcial de carácter indefinido: jornada anual mínima de 1.000 horas de trabajo efectivo. Durante 190 días se asegurará el alta del trabajador/a en la Empresa. Las Empresas establecerán listas, por secciones y puestos de trabajo, de trabajadores afectos a esta modalidad de contratación, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada sección y puesto de trabajo, que se formalizarán por escrito, con una antelación mínima de diez días.



- Indemnización: En el supuesto de que no se produzca la renovación de los contratos temporales, se indemnizará por la empresa al trabajador con el importe de seis días por año trabajado. Se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas por la legislación vigente.

### 3.4 CONTRATOS FORMATIVOS

- Contrato para la formación: se consideran aprendices las personas mayores de 16 años de edad que, al propio tiempo que trabajan, adquieren los conocimientos necesarios para el desempeño de un oficio en la industria de la piel. El aprendiz deberá practicar en todas y cada una de las máquinas de las que se componga su sección, para poder alcanzar la categoría de oficial. Superada la prueba de aptitud, el aprendiz que no hubiera cumplido los 18 años percibirá el salario que viene percibiendo, incrementado en el 75% de la diferencia entre dicho salario y el de oficial de tercera. El aprendiz aprobado con 18 años, pasará a oficial de tercera y, en caso de no existir vacante de esta categoría, percibirá el salario correspondiente al trabajador mayor de 18 años, incrementado en el 75% de la diferencia entre dicho salario y el de oficial de tercera. La duración del aprendizaje (contrato para la formación, en la legislación vigente) será de tres años.
- Contrato en prácticas: Los trabajadores/as con contrato de trabajo en prácticas percibirán, como mínimo, una remuneración equivalente al 75% del salario establecido en las tablas para la categoría para la que se encuentren realizando las prácticas.

# 4

## Salud Laboral.

El convenio establece un reconocimiento médico anual, realizado por los servicios médicos de la empresa (contrariamente a lo dispuesto en la LPRL), el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo o por las Mutuas Patronales, el cual debe contemplar aspectos específicos y analíticos. Los resultados deben ser entregados a los trabajadores. Se establece una prohibición expresa del uso en la empresa de pegamentos con benzol o benceno, por tener la consideración de tóxicos. Se reitera la legislación vigente en materia de protección de la mujer embarazada.

## 5 Movilidad Geográfica y Funcional.

### 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

---

Sin clausulado específico.

### 5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

---

Se reitera lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a que el trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría o grupo profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar la consolidación de dicho puesto. Sin embargo, para ello se establecen un requisito formal adicional, cual es acudir a la comisión paritaria previamente a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente.

## 6 Excedencias

Sin clausulado específico.

## 7 Formación

Las partes se comprometen a colaborar a través de la Comisión Paritaria del Convenio para organizar cursos de formación profesional, gestionando subvenciones y ayudas de todo tipo de organismos oficiales y privados.

# 8

## Sistemas Retributivos

---

### Complementos Salariales

---

- Trabajo nocturno
- Incentivo del Convenio
- Aumentos periódicos por tiempo de servicio
- Gratificaciones extraordinarias
- Participación en beneficios
- Absentismo
- Gastos de desplazamiento y manutención
- Desgaste de herramientas
- Rendimiento

### Revisión Salarial

---

- Incremento salarial: con efectos del 1 de Enero de cada año, durante cada uno de los tres años de vigencia del Convenio Colectivo se establece un incremento de las tablas salariales vigentes al 31 de Diciembre anterior en el IPC previsto para cada año más un 0,30%.
- Revisión salarial: Cada uno de los años de vigencia del Convenio se revisarán las tablas salariales en el porcentaje que el IPC real exceda al IPC previsto, con efectos desde 1 de Enero de cada año.

### Cláusula de Inaplicación Salarial

---

El convenio incluye una cláusula de inaplicación salarial o "cláusula de descuelgue", en los cuales el porcentaje de incremento salarial de los diferentes convenios tendrán un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

# 9

## Jornadas y Distribución

### Jornada

Se establece una jornada de trabajo de 1.768 para el año 2.005, respetándose las condiciones particulares más beneficiosas en el seno de cada Empresa, y los horarios, dentro de los límites señalados. Sin embargo, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas y/o falta o exceso de pedidos, las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán pactar una distribución irregular de la jornada a lo largo del año hasta un máximo de 10 y un mínimo de 6 horas diarias, respetando siempre el descanso entre jornadas.

### Licencias

Reproduce el Estatuto de los Trabajadores con ciertas mejoras, entre las que cabe mencionar:

- Licencia por estudios: las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios están obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente Centro, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir. Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la empresa dichos trabajadores tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente del salario base más plus de convenio y antigüedad en su caso, durante el período de duración de la licencia.
- Un día por boda de hijos o padres.
- Un día por boda de hermano, pero sin percibir remuneración.
- Los quince días naturales remunerados en caso de matrimonio, establecidos en el ET pueden ampliarse hasta cinco días de esta licencia sin remuneración. Aplicándose con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas mediante certificado del Registro de Uniones de Hecho.

### Horas Extraordinarias

En los casos del personal técnico, directivo, mandos intermedios y operarios cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada diaria el tiempo estrictamente preciso, sin perjuicio del pago de dicho tiempo con carácter extraordinario.

Se podrá pactar en el seno de cada empresa, entre la Dirección y la representación de los trabajadores, el valor de las horas extraordinarias; en ausencia de pacto, se optará entre abonar las mismas con el 75% de incremento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuidos incrementados al menos en el porcentaje antes indicado.

10

## Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Sin clausulado de regulación específica.

11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Sin clausulado específico. Se reitera la regulación estatutaria.

### 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Sin clausulado específico.

## Previsión Social Complementaria.

### Incapacidad temporal:

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, se abonará con cargo a la empresa la diferencia entre la prestación económica correspondiente y el 100% del salario.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que dé lugar a baja de duración inferior a 21 días, las empresas abonarán un complemento de los pagos de la Seguridad Social, en los casos en que estos procedan, en las circunstancias y cuantías siguientes:

Cuando las horas reales trabajadas en el mes anterior a la baja, computadas individualmente, supongan respecto a las horas teóricas del mismo mes:

Un 98%, se abonará un complemento de hasta el 100% del salario real.

Un 97,5%, se abonará un complemento de hasta el 90% del salario real.

Un 97%, se abonará un complemento de hasta el 80% del salario real.

Un 96,5%, se abonará un complemento de hasta el 70% del salario real.

Se consideran horas reales las empleadas por los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de su representación, las de huelga legal, las vacaciones y las de maternidad y lactancia.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que dé lugar a una baja de duración igual o superior a 21 días, las empresas abonarán un complemento a los pagos de la Seguridad Social que alcanzará el 100% del salario real. Este complemento será abonado desde el primer día de la baja hasta el día del alta.

Premio de jubilación: el trabajador que solicite la jubilación antes de cumplir los 66 años y lleve como mínimo quince años ininterrumpidos de servicio en la empresa tendrá derecho por una sola vez a un premio no absorbible por otros premios voluntarios, a razón de:

Sesenta años: 5,5 meses de salario base Convenio.

Sesenta y un años: 5 meses de salario base Convenio.

Sesenta y dos años: 4,5 meses de salario base Convenio.

Sesenta y tres años: 4 meses de salario base Convenio.

Sesenta y cuatro años: 3,5 meses de salario base Convenio.

Sesenta y cinco años: 3 meses de salario base Convenio.

Póliza de seguros: La empresa abonará la suma de 915 pesetas anuales como mínimo a cada trabajador de la misma, por la suscripción de una póliza de seguros que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será exclusivamente a cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad anteriormente indicada justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza.

SECTOR:  
EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA





Al igual, que en el sector para las Industrias de extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca, únicamente existe convenio provincial dentro de este sector, en la provincia de Albacete, ya que en el resto de la región, se opta por una negociación colectiva a nivel de empresa.

Por lo cual, también analizaremos el convenio materia por materia, ya que recoger unas valoraciones generales del sector, no sería significativo, al haber sólo negociación en una sola provincia, dentro de nuestra región.

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo de las empresas de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Albacete ( B.O.P 13.2.2004)

### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Albacete

No aparece en el convenio

### 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

Albacete

El Convenio regulará las relaciones laborales de todas las empresas dedicadas a la actividad de exhibición cinematográfica, con todos sus trabajadores y trabajadoras, sin ningún tipo de discriminación laboral ni económica, estando sujetos a la Ordenanza Laboral para las empresas de Espectáculos y Deportes, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo del 29 de abril de 1950, salvo lo dispuesto en el presente Convenio.

Albacete

En el supuesto de que dicha Ordenanza Laboral fuera derogada, todo su contenido pasará automáticamente a formar parte del presente Convenio, hasta que exista un texto sustitutivo de la Ordenanza Laboral. (art.2 Ccol)

En cuanto a su vigencia temporal:

Albacete

01/01/2002 a 31/12/2004 (art.5 Ccol)

## 2

### Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

#### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

Función de interpretación, compuesta por las partes negociadoras.

Albacete

Con plena facultad y competencia en todas las cuestiones y problemas que se deriven de las interpretaciones y aplicaciones del presente Convenio, a cuyas decisiones se someterán obligatoriamente las partes, y que estará compuesta por tres vocales de la Comisión de representantes de los trabajadores y por otros tres vocales de la Comisión de representantes de los empresarios, todos ellos componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio. (art.9 Ccol)

Contiene cláusula de sistema de acuerdos.

#### 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA- LA MANCHA (ASEC).

Si contiene cláusula de adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales de Castilla- La Mancha

### 3

## Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

No se contienen cláusulas de empleo, promoción profesional. Respecto a cláusulas de contratación recoge la contratación eventual y para la formación, reiterando la normativa vigente y con la siguiente regulación específica respecto al eventual.

Albacete

Los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

### 4

## Salud Laboral.

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

### 5

## Movilidad Geográfica y Funcional.

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

### 6

## Excedencias

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

### 7

## Formación

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

## 8

## Sistemas Retributivos

## Complementos Salariales

Albacete

## Complementos salariales

- Antigüedad
- Gratificaciones extraordinarias
- Plus de nocturnidad
- Plus de cabina

## Revisión Salarial

Albacete

No contiene cláusula de revisión salarial.

## Cláusula de Inaplicación Salarial

Albacete

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional en aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad.

Recoge cláusulas de motivación, requisitos y procedimiento de la inaplicación salarial e intervención de la Comisión Mixta.

## 9

## Jornadas y Distribución

## Jornada

Albacete

La jornada laboral para todo el personal y todas las empresas será la que en cada momento venga establecida por la normativa vigente, siendo para el año 2002 de cuarenta horas semanales.

Albacete

Los días festivos no recuperables trabajados a lo largo del año, se abonarán como si de jornada extraordinaria se tratase, o bien los trabajadores tendrán derecho a descansar un día y medio por cada festivo trabajado, acumulándose tales descansos al período ordinario de vacaciones y retribuyéndose en igual forma que éstas pero todo ello sin perjuicio de cualquier mejora que legalmente pudiera establecerse.

Descanso laboral. Cuando la jornada laboral de trabajo se realice de forma continuada, se establecerá un período de descanso de al menos quince minutos, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ordenanza Laboral. Dicho período se retribuirá como de trabajo efectivo, computándose como jornada de trabajo a todos los efectos.

Descanso semanal. Los trabajadores y trabajadoras y la dirección de la empresa se pondrán de acuerdo para establecer los turnos de descanso sustitutorios del domingo o festivos, de modo que cada uno de los trabajadores/as pueda conocer con antelación suficiente cual va a ser su día de descanso semanal. Lógicamente este día no puede coincidir en domingo o festivo.

### Licencias

Albacete

Reitera el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

### Horas Extraordinarias

Albacete

Recoge solamente cláusula de definición y compensación económica: Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Estas horas tendrán un incremento del 50% del valor de la hora ordinaria.(art.14 C Col)

# 10

## Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

12

## Previsión Social Complementaria.

Albacete

Enfermedad o accidente de trabajo. Con el fin de que los trabajadores que causen baja en el servicio activo de la empresa por motivo de enfermedad, de las retribuciones que hasta el momento de su baja venían percibiendo, las empresas a las que pertenezcan completarán las prestaciones correspondientes de enfermedad o accidente de trabajo, con cargo a la Seguridad Social o entidades dedicadas a la cobertura de accidentes de trabajo, con las diferencias correspondientes hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones en activo.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir los citados complementos a partir del primer día de la baja en los supuestos de accidente, sea o no de trabajo, intervención quirúrgica y en caso de hospitalización y a partir de los treinta días en los demás supuestos. En este segundo caso, las empresas además de lo ya indicado completarán la indemnización que paga la Seguridad Social por incapacidad transitoria de manera que el trabajador perciba el 75% de la base de cotización que se haya establecido para el pago de esta prestación durante los veinte primeros días de incapacidad. El abono de los complementos se efectuará por parte de las empresas y en los mismos períodos de tiempo que vinieran abonando las retribuciones.

SECTOR:  
EMPRESAS ADJUDICATARIAS  
DE LOS SERVICIOS CONTRA INCENDIOS  
FORESTALES DE LA COMUNIDAD  
AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA





El tiempo de trabajo, salud laboral, formación y el empleo, son las materias más relevantes de este sector, dadas las características del trabajo a realizar por los trabajadores. Pero nos encontramos con una regulación en dichos temas, que no recoge las necesidades de dicho sector.

En primer lugar, no se realiza una regulación en materia de tiempo de trabajo que recoja las necesidades de este sector, como establecer jornadas más reducidas por la sustitución de nuevas contrataciones.

En segundo lugar, no se regulan materias tales como, vigilancia de la salud laboral, formación específica e información específica sobre política de prevención de riesgos específicos laborales para unificar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Efectivamente el convenio se limita a recoger cláusulas declarativas generales. Así como una mayor dotación de equipos individuales específicos y de renovación de prevención y de prendas de trabajo. Es significativo el tratamiento heterogéneo que se da al plus de peligrosidad, ya que se recoge en las tablas salariales pero sin contemplarlo en la estructura de las percepciones económicas.

En formación, aunque se crea la una Comisión Regional de Formación encargada de coordinar las actuaciones en política formativa, no se la dota de contenido, ya que no se establece ningún mecanismo concreto para llevar a cabo su aplicación como por ejemplo, la previa realización de estudios de necesidades formativas.

Y en último lugar, los trabajadores eventuales que prestan sus servicios durante toda la Campaña formalizan sus contratos bajo la modalidad de "Obra o Servicio determinado", lo cual, dado que las labores de prevención y extinción de incendios forestales no es una obra con finalización concreta, sino continuada, no se corresponde con la eventualidad.

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo para el Personal de las Empresas Adjudicatarias de los Servicios contra Incendios Forestales de la Comunidad de Castilla la Mancha. ( DOCM 29.5.2001)

## 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

---

Las partes firmantes del presente Convenio se reconocen mutuamente la legitimación suficiente para negociar el contenido del mismo. (art.8 C Col)

Suscrito, de una parte en representación de la parte empresarial Coserfo. S.C.L., ASFOCOM y Tragsa y, de otra parte, en representación de la parte social ,la Federación de Trabajadores de la Tierra de la Unión General de Trabajadores y la Unión Regional de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha

## 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

---

El convenio será de obligado cumplimiento en las actividades de Vigilancia y Extinción de Incendios Forestales, desarrolladas en la Comunidad de Castilla-La Mancha y en las actuaciones que con motivo de catástrofes o emergencias declaradas diferentes de la Extinción de Incendios Forestales, deban realizarse en dicha Comunidad Autónoma, especialmente en su medio rural con la salvaguardia descrita en la Disposición Transitoria Primera. (Art.5 C Col)

En cuanto a su vigencia temporal:

El convenio tendrá una duración de tres años en todos sus contenidos con vigencia desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2003.

# 2

## Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

---

Se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio. Serán vocales de la misma 6 representantes de los Trabajadores y 6 de la representación empresarial firmantes del Convenio.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de todas las instancias de los interesados en las que soliciten cuestiones relacionadas con la aplicación del presente Convenio y especialmente las referentes a clasificación profesional, siempre que no hubiesen sido resueltas favorablemente para los interesados.
- d) Participación en la elaboración y seguimiento del Plan de Formación.
- e) Participación en la elaboración y seguimiento de las actividades tendentes a la Prevención de Riesgos Laborales.
- f) Participación en la elaboración de las listas de trabajadores eventuales destinadas a hacer efectiva la estabilidad en el empleo.
- g) Conocimiento previo de los baremos de méritos para la Cobertura de las posibles vacantes en la fase de promoción interna.

Contiene además cláusula de procedimiento.

## 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA- LA MANCHA (ASEC).

---

Las Partes firmantes del Convenio asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales así como su Reglamento de Aplicación (BOE del 8 de febrero de 1.996).

# 3

## Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

### 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO

---

No contiene regulación.

### 3.2 CONTRATACIÓN

---

Los trabajadores eventuales que prestasen sus servicios durante toda la Campaña formalizarán sus contratos bajo la modalidad de "Obra o Servicio determinado" (Artº 15.1 apartado a) del E.T.).

Por razones de urgencia en la prestación del servicio o en situaciones de emergencia, se podrán cubrir temporalmente puestos de trabajo por el sistema de libre designación, formalizando sus contratos conforme a lo previsto en el Artículo 15.1 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores y con una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses. ( art.19 C Col).

## 4 Salud Laboral.

Cláusulas declarativas generales:

Obligaciones de las empresas:

Las Empresas se obligan a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/95 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.( art.39 C Col)

Órganos, competencias y facultades en materia de seguridad y salud:

Con Independencia de lo establecido para esta materia en las normas legales citadas en el artículo anterior y en lo que dispongan los Convenios Colectivos propios de las Empresas adjudicatarias, se crea una Comisión Regional de Seguridad y Salud encargada de coordinar las actuaciones en política de prevención de riesgos laborales, al objeto de unificar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores en todas las Empresas.

Se recoge la relación de prendas de trabajo y Equipos de protección Individual de cada categoría profesional. (Art. 40)

En el plazo de dos meses a partir de la firma del Convenio se constituirá la mencionada Comisión para iniciar los correspondientes trabajos. ( art.39 C Col)

Las actuaciones en emergencias declaradas distintas de la extinción de incendios forestales, a las que se refiere el artículo 5 de este Convenio se incorporarán conforme a un plan en el que se concreten y definan dichas actuaciones, se realicen las evaluaciones de los riesgos que comporten cada una de ellas, se imparta la formación precisa y se dote a los trabajadores de los equipamientos adecuados. (disposición transitoria primera)

## 5

### Movilidad Geográfica y Funcional.

#### 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

---

No contiene regulación.

#### 5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL

---

Recoge una regulación diferente con respecto al Estatuto de los trabajadores, debido a las peculiaridades del sector, ya que son trabajadores de campaña con una duración para el 2003 de 110 días, por lo cual, la duración de días, en funciones de inferior y superior categoría, es menor.

"Trabajo de superior categoría:

Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de tales servicios, la retribución de la categoría a la que esté adscrito.

La orden de trabajo de superior categoría será notificada por la Empresa por escrito, donde constará la fecha de efecto.

Estos trabajos no podrán tener una duración superior a 75 días ininterrumpidos quedando el trabajador adscrito automáticamente a esta categoría al cabo de este tiempo, si no vuelve a realizar las funciones de su categoría al finalizar el mencionado período. ( art.27 C Col)

Trabajo de inferior categoría:

Si por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, la Empresa hubiera de destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la que tenga atribuida,

por el tiempo imprescindible y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, dicho trabajador percibirá la retribución que por su categoría y función le corresponda. A ningún trabajador se le podrá imponer la realización de trabajos de inferior categoría durante más de un mes en la Campaña, mientras no hayan rotado todos los trabajadores del grupo y de la misma categoría en la realización de esas tareas. ( art.28 C Col)"

## 6 Excedencias

Se recoge únicamente la excedencia voluntaria con variedades respecto a la duración que establece el Estatuto de los Trabajadores.

"Los trabajadores fijos-discontinuos que soliciten la excedencia voluntaria, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, le será reconocida, teniendo derecho a la reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando la haya solicitado con anterioridad a la fecha de inicio de la Campaña y por escrito. Dicha excedencia podrá tener un año de duración en la petición inicial y primera prórroga, pasando a ser de dos años en las prórrogas sucesivas hasta completar el período máximo de diez años.

Las excedencias y sus prórrogas deberán solicitarse antes del 15 de mayo de cada año. Excepcionalmente se estudiarán concesiones de excedencias solicitadas con posterioridad a dicha fecha.

Los trabajadores eventuales podrán solicitar, por una sola vez y por el período máximo de una Campaña sin posibilidad de prórroga, la excedencia voluntaria contemplada en este artículo. (art.32 C Col)"

## 7 Formación

"Con independencia de lo que dispongan en esta materia los Convenios Colectivos propios de las Empresas adjudicatarias que será de aplicación a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Regional de Formación encargada de coordinar las actuaciones en política formativa, al objeto de unificar la capacitación y promoción profesional de los trabajadores en todas las Empresas.

No obstante lo anterior y dadas las características del trabajo a realizar dentro del Servicio, todos los trabajadores de nuevo ingreso deberán recibir, con anterioridad al inicio de la relación laboral, la formación adecuada sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Los gastos originados por esta formación previa serán a cuenta de la Empresa.

En el plazo de dos meses a partir de la firma del Convenio se constituirá la Comisión señalada en este artículo para iniciar los correspondientes trabajos.( Art. 41 C Col)"

## 8

### Sistemas Retributivos

#### Complementos Salariales

---

Complementos salariales:

- Plus de nocturnidad
- Plus de motosierra y/o desbrozadora
- Gratificaciones extraordinarias
- Plus por festivos no dominicales

Complementos Extrasalariales:

- Desplazamientos

#### Revisión Salarial

---

No contiene cláusula de revisión salarial.

#### Cláusula de Inaplicación Salarial

---

No contiene cláusula de revisión salarial.

# 9

## Jornadas y Distribución

### Jornada

"La jornada laboral se acomodará a las exigencias de los diferentes Servicios de acuerdo con los niveles de riesgo y su duración semanal será la siguiente.

37 horas de promedio para la Campaña 2001

36 horas de promedio para la Campaña 2002

35 horas de promedio para la Campaña 2003

Las Empresas podrán establecer jornadas de trabajo de duración superior a las 9 horas diarias de trabajo efectivo, respetando, en todo caso, el período mínimo de descanso establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el límite de las horas semanales de promedio en el cómputo de la Campaña.

Los miembros de los equipos terrestres con funciones de extinción, realizarán una jornada habitual de 35 horas semanales y con el resto, hasta completar las horas semanales de promedio en el cómputo de la Campaña, se creará una bolsa que será distribuida en cada momento al objeto de prestar el servicio en jornadas alternas de 10 horas de promedio y de lunes a domingo.

Para el resto de los equipos o unidades, la jornada de promedio será la establecida en el segundo párrafo del presente artículo (37, 36 ó 35 h.). En el caso de que la jornada efectivamente trabajada fuese inferior a la establecida, siempre garantizando un mínimo de 35 h. semanales de promedio, el resto hasta completar la jornada de cada una de las campañas formará parte de una bolsa de horas para su amortización en caso de incendios fuera de la jornada habitual de trabajo.

La jornada de trabajo y la amortización de las horas de la bolsa se iniciará desde el punto de encuentro establecido para cada Unidad.

Dentro del cómputo de la jornada se incluyen los 30 minutos del bocadillo así como el tiempo de la comida.

El horario de trabajo, respecto a la hora de entrada y salida, de las distintas categorías será establecido y, en su caso, modificado por la Administración en función del horario solar, respetando lo expuesto en los párrafos anteriores e informando previamente al Comité de Empresa.



El inicio y final de la Campaña vendrá determinado en el Pliego de Prescripciones Técnicas para la ejecución del Servicio elaborado por la Junta de la Comunidad de Castilla-La Mancha.

Durante la vigencia del presente Convenio, la duración media entre precampaña y campaña será la siguiente:

- 102 días para el año 2001
- 105 días para el año 2002
- 110 días para el año 2003

Dadas las características del trabajo a realizar, el personal adscrito a un turno estará a plena disposición y podrá ser movilizado durante las 24 horas del día que tenga asignado servicio, computándose las mismas de las 0:00 horas de un día hasta las 24:00 horas del mismo día.

La movilización de los trabajadores adscritos a un turno que no se encuentre de servicio sólo podrá realizarse cuando ya se hubiese procedido a movilizar al personal que estuviese de servicio ese día. En el supuesto de no respetarse este condicionamiento, las horas trabajadas por este personal serán computadas y abonadas como horas extraordinarias, sin posibilidad de amortización contra la bolsa de horas.( art.23 C Col)".

## Licencias

---

Recoge mejoras con respecto al Estatuto de Trabajadores al contemplar:

Se amplía los días en caso de matrimonio en cualquiera de sus formas civil o religiosa, o unión de hecho justificado con un certificado de convivencia, en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por traslado de domicilio habitual.

Se recoge permisos retribuidos por matrimonio de un hijo, por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador con previo aviso y posterior justificación, al igual que para la asistencia a médicos para el interesado.

Se permitirán cinco cambios de turnos por asuntos de carácter personal durante la Campaña y con la siguiente distribución:

- Junio: 1 cambio de turno
- Julio: 1 cambio de turno
- Agosto: 1 cambio de turno
- Septiembre: 2 cambios de turno

Dichos cambios no serán acumulables a meses sucesivos y la solicitud de los mismos deberá formularse por escrito en el que se especifiquen los días permutados, los días trabajados y su firma.

Licencias no retribuidas:

Con carácter excepcional y mediando causa debidamente justificada, las Empresas podrán conceder licencias no retribuidas para ausentarse del trabajo por asuntos particulares.

Dichas licencias deberán solicitarse por escrito y con la antelación suficiente, debiendo ser autorizadas previamente por la Jefatura de la Empresa para proceder a su disfrute.

## Horas Extraordinarias

---

Al personal que por razones de servicio se vea obligado a realizar horas extraordinarias con motivo de incendios, le serán abonadas a razón de 1.162 pts/hora. Las que no fueran de incendios serán abonadas a 832 pts/hora. Las horas con motivo de incendios serán de obligado cumplimiento.

Las horas extraordinarias podrán, optativamente por la empresa, ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Las horas extraordinarias que se realicen desde las 22,00 h. de un día hasta las 6.00 h del día siguiente se computarán a razón de 1,75 horas de jornada laboral ordinaria por cada hora extraordinaria.

10

Reorganización Empresarial.

Jubilaciones y Prejubilaciones

Jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que el trabajador tenga derecho a la prestación del 100 % de su base reguladora.

Jubilación a los 64 años, siempre que se sustituya al trabajador por otro mediante la modalidad de contrato de relevo en los términos previstos en el Real Decreto 1194/1985 del 17 de julio.

# 11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Se establece aumento de días con respecto a la Ley, en el caso de:

Tres días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. De necesitarse desplazamiento, el plazo será de cinco días.

Por otra parte se recoge:

Se permitirán cinco cambios de turnos por asuntos de carácter personal durante la Campaña y con la siguiente distribución:

Junio: 1 cambio de turno

Julio: 1 cambio de turno

Agosto: 1 cambio de turno

Septiembre: 2 cambios de turno

Dichos cambios no serán acumulables a meses sucesivos y la solicitud de los mismos deberá formularse por escrito en el que se especifiquen los días permutados, los días trabajados y su firma.

Y por último se recoge licencias no retribuidas: Con carácter excepcional y mediando causa debidamente justificada, las Empresas podrán conceder licencias no retribuidas para ausentarse del trabajo por asuntos particulares.

Dichas licencias deberán solicitarse por escrito y con la antelación suficiente, debiendo ser autorizadas previamente por la Jefatura de la Empresa para proceder a su disfrute.

## 11.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

No recoge ninguna cláusula sobre colectivos concretos. Se establece que en el supuesto de existir puestos de trabajo disponibles en las emisoras de los centros de comunicaciones (Emisoras Centrales) o en las Oficinas Administrativas de los Servicios, tendrán preferencia para desempeñarlos aquellos trabajadores discapacitados que hubiesen concursado a dichos puestos.

# 12

## Previsión Social Complementaria.

### Accidentes:

Como complemento al Seguro de Accidentes derivados de la lucha contra incendios forestales para el personal adscrito al Plan de Emergencias por Incendios Forestales de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y suscrito por dicha Consejería, las Empresas adjudicatarias formalizarán otra póliza de seguro en la que se garantice una indemnización de 5.000.000 pts para los casos de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo. Dicha cobertura tendrá efectos de la fecha del hecho causante y su importe será abonado a los beneficiarios o al propio trabajador accidentado. Tendrán derecho a este seguro los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que presten sus servicios en las Empresas adjudicatarias en el momento de producirse el hecho causante.

### Complemento en caso de incapacidad temporal:

En los casos de incapacidad temporal debida a accidente sea o no laboral, o enfermedad común o profesional, la empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación que satisfaga la Entidad Gestora de la Seguridad Social, garantice el 100 por 100 del salario. Dicho complemento se abonará a partir del día siguiente a la baja en los supuestos de accidente, enfermedad profesional o enfermedad común con hospitalización ya partir del décimo día de baja en los restantes casos de enfermedad común.

SECTOR:  
POMPAS FÚNEBRES



La provincia de Ciudad Real es la única que cuenta con un Convenio Colectivo para esta actividad, el cual extiende su vigencia desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2004, entendiéndose prorrogado por periodos anuales si no media denuncia expresa de alguna de las partes con al menos un mes de antelación.

El Convenio constituye una Comisión Mixta de Interpretación, integrada por dos representantes por parte empresarial y otros dos por parte sindical. Las funciones de dicha Comisión serán las habituales de interpretación y vigilancia del Convenio. Por otro lado, con referencia a su adhesión al ASEC, no se hace mención expresa en el texto del Convenio.

En cuestiones como la Promoción Profesional, se establece que la empresa tiene el compromiso de comunicar a los órganos de representación de los trabajadores las vacantes que se vayan produciendo.

En materia de Salud Laboral, se hace una breve referencia expresa a la exigencia del cumplimiento de la Normativa sobre esta materia.

Con respecto a la Revisión Salarial, además del incremento permanente que se establece para todo el periodo de vigencia del Convenio, se añade una cláusula por la cual se garantiza que los trabajadores recuperarán un mínimo del 1% de poder adquisitivo en cada ejercicio.

Por último, en el apartado de Jornadas y su distribución se establece una jornada, en cómputo anual, de 1.826 horas, repartidas a razón de 40 horas semanales.

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo para la Actividad de Pompas Fúnebres de Ciudad Real (B.O.P. de 19 de febrero de 2003)

### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

---

Las partes negociadoras se componen por los representantes de las Asociaciones empresariales y de UGT y Comisiones Obreras, por parte de los trabajadores.

Ciudad Real

Por parte empresarial: Asociación de Empresarios de Pompas Fúnebres.  
Por parte sindical: UGT y Comisiones Obreras.

### 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

---

Ciudad Real

Afecta a las empresas dedicadas a la actividad de Pompas Fúnebres de la provincia de Ciudad Real y su personal, con excepción del excluido legalmente.

En cuanto a su vigencia temporal:

Ciudad Real

Estará vigente desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2004. Se entenderá prorrogado por periodos anuales si no media denuncia expresa de alguna de las partes con al menos un mes de antelación.

## 2

## Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

---

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.



Ciudad Real

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación, integrada por dos representantes por parte empresarial y otros dos por parte sindical.

Las funciones de dicha Comisión vendrán a ser las de conocer, resolver, vigilar, etc, las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del Convenio.

## 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-LA MANCHA (ASEC).

No se hace mención expresa en el texto del Convenio.

# 3

## Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

### 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO

No contiene cláusulas de empleo, promoción profesional, ni de contratación.

### 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Ciudad Real

Se establece el compromiso, por parte de la empresa, de comunicar las vacantes que se vayan produciendo a los órganos de representación de los trabajadores.

### 3.3 CONTRATACIÓN

Sin entrar en profundidad, apenas de matizan un par de cuestiones son esta materia. Se establece como norma general su formalización por escrito.

Ciudad Real

Contratos temporales por circunstancias de la producción: Se establece un límite máximo de 12 meses en un periodo de 18 meses.  
Contratos de aprendizaje: Simplemente se hace una remisión a la normativa vigente.

## 4 Salud Laboral.

Ciudad Real

Se hace una referencia muy breve a la exigencia del cumplimiento de la normativa sobre esta materia y a la exigencia de Delegados de Prevención cuando así sea preceptivo, al tiempo que se establece la obligatoriedad de la empresa de facilitar un reconocimiento médico anual a los trabajadores.

## 5 Movilidad Geográfica y Funcional.

### 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

No contiene regulación.

### 5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL

No contiene regulación.

## 6 Excedencias

No contiene regulación.

## 7 Formación

Sin remisión

## 8

## Sistemas Retributivos

Se establecen los siguientes conceptos:

Ciudad Real

- Salario base.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias: se establecen un total de tres pagas extraordinarias completas: verano, Navidad y participación en beneficios.
- Nocturnidad.
- Pluses tóxicos, peligrosos y penosos.
- Plus de Convenio.
- Dietas y kilometraje.
- Premio a la vinculación.

## Revisión Salarial

Ciudad Real

Se garantizará, en todo caso, un 1% de recuperación de poder adquisitivo.

## Cláusula de Inaplicación Salarial

No se recoge expresamente la posibilidad de inaplicación de las condiciones pactadas, por parte de las empresas que se pudiesen encontrar en determinadas circunstancias.

## 9

## Jornadas y Distribución

## Jornada

Ciudad Real

La jornada laboral será de 40 horas semanales, con un cómputo anual de 1.826 horas. Se consideran horas extraordinarias las que excedan de 9 al día, 40 a la semana o 1.826 al año, y se retribuirán con un incremento del 75% sobre la hora normal de trabajo.

### Descanso

---

Ciudad Real

El descanso semanal se establece en un día y medio mínimo de descanso ininterrumpido, pudiendo llevarse a cabo acumulaciones en función del reparto de jornada que tenga cada empresa.

### Licencias

---

Se establecen las siguientes mejoras en las licencias retribuidas:

Ciudad Real

- 3 días por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado, por cosanguinidad o afinidad (5 si implica desplazamiento); sobre los 2 días, ampliables a 4, del ET.
- 2 días por traslado de domicilio habitual(1 más que el ET);

Por concurrir a la realización de exámenes en centros oficiales de formación académica o profesional, hasta un máximo de 10 días al año y por el tiempo indispensable, con la debida justificación previa y posterior;

### Horas Extraordinarias

---

No se hace ninguna referencia a las horas extraordinarias en el Convenio.

### Vacaciones

---

Ciudad Real

Las vacaciones, de 30 días anuales, se disfrutarán preferentemente en los meses comprendidos entre junio y septiembre, sin perjuicio del mantenimiento del servicio.

10

## Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

No se hace ninguna mención en el texto del Convenio.

11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

No se hace ninguna mención en el texto del Convenio.

### 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Carece de cláusulas de igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.

## 12

## Previsión Social Complementaria.

Ciudad Real

Se establece el complemento, por parte de la empresa, de la prestación económica de la Seguridad Social en los casos de **IT por enfermedad común o accidente no laboral**, a partir del 31º día de la baja. No obstante, si existe hospitalización, será desde el día en que ésta se produzca.

En los casos de **accidente de trabajo o enfermedad profesional** (excluido el accidente in itinere, que tendrá tratamiento no laboral) la empresa complementará desde el primer día de la situación de baja.

Se establece una **ayuda por fallecimiento** del trabajador, consistente en una mensualidad si llevase menos de diez años, y en dos mensualidades a partir de dicho tiempo.

La empresa suscribirá una **póliza de seguro** para el traslado del trabajador en caso de fallecimiento de éste en accidente de trabajo.

Igualmente, se suscribirá un **seguro de accidentes**, de manera que el trabajador perciba distintas cantidades en caso de fallecimiento o invalidez permanente en el desarrollo de su trabajo. convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades del salario real. En el caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo, los gastos de traslado hasta su lugar de residencia correrán a cargo de la empresa.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria, percibirán durante el tiempo que se encuentren en dicha situación el 100% del salario base que le corresponda según las tablas del convenio, incrementado con la antigüedad durante el tiempo que permanezca en incapacidad temporal y hasta el límite de 12 meses.

SECTOR:  
RESIDENCIAS  
DE LA TERCERA EDAD





No son muy numerosos los sectores de actividad que cuentan con Convenio Colectivo de ámbito regional, y entre éstos está el de Residencias Privadas de la Tercera Edad, el cual ya ha consolidado su hábito negociador, estando vigente actualmente el cuarto Convenio, con lo que puede verse cómo este sector, cada vez más en alza debido a los cambios sociales, se intenta adaptar, mediante la negociación de las condiciones laborales entre empresas y trabajadores, a esta realidad cambiante, que conlleva unas exigencias indudables por parte del servicio a prestar al usuario de estos establecimientos.

La principal particularidad de este Convenio viene determinada por las partes negociadoras del mismo, las cuales, tanto por parte empresarial como sindical, tienen un ámbito autonómico. Ello viene a ser posible, sin plantear las dificultades que podrían darse en otros sectores de actividad, al ser un sector cuyo auge viene produciéndose en los últimos años y que, además, cuenta con una amplia regulación legal de los requisitos para desarrollar la actividad, por lo que no vienen a darse grandes diferencias entre las distintas provincias, lo cual sí se sucede en otros sectores, lo que permite su negociación a nivel autonómico.

También es de destacar la gran diversidad de ocupaciones que se desarrollan en estos centros, con lo que ha debido elaborarse un completo listado de las mismas, que se acompaña como anexo al texto normativo del Convenio.

El Convenio crea una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro representantes de cada una de las partes, para la correcta interpretación y aplicación del mismo.

En el campo de la Promoción Profesional, el texto establece un sistema de selección que deberá respetarse a la hora de cubrir los puestos de trabajo que pudieran quedar vacantes, dando preferencia a los trabajadores de la misma empresa mediante una previa convocatoria interna.

Al abordar el campo de la Contratación se introducen algunas variaciones:

En el caso del contrato eventual, la duración máxima se fija en doce meses, en un periodo de dieciocho, y sin que se pueda exceder del 20% de los trabajadores de la plantilla de la empresa.

El contrato para la formación será remunerado con el 85% durante los seis primeros meses, pasando al 100% del salario correspondiente a esa actividad a partir de dicho plazo.

La regulación que viene a hacerse sobre Movilidad funcional fija un plazo máximo de un mes al año para el desarrollo de trabajos de categoría inferior a la habitual del trabajador.

En el capítulo de Licencias, se amplían a 3 días (4 si hubiese desplazamiento) aquellos a los que el trabajador tendrá derecho en caso de los casos de nacimiento de hijos, hospitalización o

fallecimiento de familiares, etc, y se ofrece la posibilidad de ampliar estos días, a solicitud del trabajador, siendo descontado el exceso de las vacaciones.

Por último, en el campo de Previsión Social Complementaria, por parte de la empresa existe la obligación de complementar hasta el cien por cien de la retribución del trabajador en los casos de Incapacidad Temporal desde el primer día.

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- IV Convenio Colectivo de las Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha, publicado en el D.O.C.M. de 28 de mayo de 2003.

### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Por la parte empresarial, la Asociación de Residencias de la Tercera Edad (ARTECAM), la Asociación Empresarial de Centros Sociosanitarios Católicos de Castilla-La Mancha (ACESCAM), Asociaciones Integradas en la Federación Regional de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha (FERTECAM); y por la parte sindical, UGT y CC.OO.

### 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

El Convenio se aplica en las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad como Residencias para la Tercera Edad, ya sean asistidas, no asistidas o mixtas, así como Residencias o Centros de Día y Viviendas de Mayores. Se excluyen expresamente los que realicen, como actividad fundamental, cuidados sanitarios.

En cuanto a su vigencia temporal:

Su vigencia se extiende desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2005.

## 2

### Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

#### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

---

Funciones de interpretación o aplicación de los presentes convenios:

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio (art. 9), a la que ambas partes se comprometen a someter cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir en su aplicación o interpretación, como paso previo anterior a la autoridad competente. Estará integrada por cuatro miembros de la parte empresarial y otros tantos de la parte sindical.

#### 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA- LA MANCHA (ASEC).

---

No se hace mención expresa en el texto del Convenio.

# 3

## Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

---

### 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO

---

#### Contrato en prácticas:

---

Se establece un máximo permitido de contratados bajo esta modalidad de un 5% de la plantilla.

#### Contrato eventual:

---

Máximo de 12 meses en un periodo de 18, y sin poder exceder del 20% de la plantilla.

#### Contratos para la formación:

---

La remuneración de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será del 85% en los primeros seis meses y el 100% para el resto. No podrán realizarse con mayores de 20 años. .

### 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

---

Se establece un sistema de selección para cubrir puestos que puedan quedar vacantes en un momento dado, en el que se da preferencia a los trabajadores de la empresa, mediante una convocatoria interna previa a la externa, que tendrá carácter subsidiario de la anterior.

### 3.3 CONTRATACIÓN

---

No contiene regulación

## 4

### Salud Laboral.

Se crea una Comisión Mixta, con representación empresarial y sindical, para esta materia. Se establece el derecho de los trabajadores, con la consiguiente obligación por parte de la empresa, de obtener la debida información referente a riesgos laborales y su prevención, con la adopción de medidas de evaluación, equipos y medios de protección, etc.

También se hace mención expresa al derecho a la formación en materia preventiva por parte de los trabajadores o sus representantes, dentro de la jornada laboral, así como la consulta y participación en las gestiones relacionadas con la prevención de los riesgos laborales.

Se hace una enumeración de las competencias de los Delegados de Prevención.

Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención vienen expresamente recogidas y enumeradas.

La empresa se compromete a garantizar la salud de los trabajadores, mediante las revisiones médicas que sean aconsejadas o propuestas tanto por la empresa como por los organismos oficiales competentes, con una periodicidad anual. Se recoge también el cambio de servicio durante los periodos de embarazo o lactancia.

## 5

### Movilidad Geográfica y Funcional.

#### 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

En cuanto a la movilidad geográfica, como norma general, no se permite el cambio de centro de trabajo, salvo en determinadas circunstancias, que se recogen en el texto del Convenio, y con las condiciones que se especifican en cuanto a dietas y gastos de alojamiento.

### 5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

---

Respecto a la movilidad funcional, está sólo se permite en los casos en los que esté justificado por razones técnicas y organizativas, estableciéndose ciertas preferencias, en cuanto a cambios de turnos, etc, a los trabajadores con mayor antigüedad dentro de las distintas categorías.

En los casos en los que se realicen trabajos de superior categoría y no proceda el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las cantidades correspondientes a la categoría de dichos trabajos, correspondiente al periodo durante el cual los esté desarrollando.

Para los casos en los que se realicen trabajos de inferior categoría, se establece un plazo máximo de un mes en un periodo de un año.

## 6 Excedencias

Para los trabajadores con contrato indefinido que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco, manteniéndose el derecho a su puesto de trabajo y un derecho preferencial a su reincorporación en un puesto de su categoría, o similar, en caso de que su puesto haya sido amortizado durante el periodo de excedencia.

Se establece una cautela, por la cual no podrá ser solicitada la excedencia para prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas y afectadas por el Convenio.

La Excedencia forzosa también se contempla, para los casos de desempeño de un cargo público o sindical, por el periodo en que se mantenga en dicho cargo.

# 7

## Formación

Se establece el derecho de los trabajadores para la asistencia a cursos de formación, con la finalidad de lograr su actualización y adaptación a las circunstancias del puesto de trabajo y las evoluciones que se produzcan en el mismo, reconversión profesional, etc.

La Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio elaborará un plan general de formación continua anual.

# 8

## Sistemas Retributivos

Se establece una estructura retributiva en la que se contienen:

- Salario base;
- Gratificaciones extraordinarias, con dos pagas anuales, de las que se indica el periodo de devengo de cada una de ellas;
- Plus de antigüedad, a partir de los tres años de servicio en la empresa;
- Complemento personal
- Plus de nocturnidad, con un incremento del 20% para los turnos comprendidos entre las 22 y las 8 horas;
- Plus de transporte: complemento no salarial, con arreglo a las tablas salariales;

### Revisión Salarial

---

No se incluye cláusula de revisión salarial en el Convenio.

### Cláusula de Inaplicación Salarial

---

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas les llevaría inevitablemente al cierre de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones a su personal, al menos, en el IPC.

# 9

## Jornadas y Distribución

---

### Jornada

---

Se establece una jornada máxima en cómputo anual, con 1.800 horas para el 2003, 1.792 para el 2004 y 1.784 horas para el 2005, con una serie de normas a la hora de su cumplimiento:

- Se repartirán de manera que hay un máximo de 160 horas cada cuatro semanas consecutivas y rotatorias, con una jornada ordinaria de 140 horas cada cuatro semanas.
- No podrán realizarse más de siete días ni nueve horas consecutivas de trabajo efectivo en jornada diurna, ni diez en jornada nocturna, siempre mediando un tiempo mínimo de 12 horas entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente.
- Anualmente, previa consulta con el Comité o Delegado, se elaborará el calendario general, en el que se establezcan los turnos y horarios, en la medida de lo posible, entregando copia de ello al Delegado, para su exposición en el tablón de anuncios.

### Descansos

---

Se establece una pausa de 20 minutos para desayuno o merienda, que computará como tiempo efectivo de trabajo.

Con independencia de los turnos, se establece un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción y doce fines de semana al año, uno cada cuatro semanas, no pudiendo coincidir éste con la salida del turno de noche.

### Licencias

---

Licencias retribuidas: Se establecen las siguientes mejoras, con respecto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

- 3 días (uno más que los dos que establece el ET) en los casos de nacimiento o adopción de hijo o enfermedad grave que precise de hospitalización o fallecimiento de conviviente y parientes hasta el segundo grado de cosanguinidad o afinidad (ampliado a 4 días si



precisase desplazamiento). El trabajador podrá solicitar ampliar estos días, a descontar de los días festivos o de vacaciones.

- También se establece un día por fallecimiento de familiares de tercer grado.

Licencias no retribuidas: Están establecidas de manera que el trabajador pueda solicitar éstas, por un periodo de hasta seis meses al año, con una serie de condiciones en cuanto a fechas para las mismas, plazo para su solicitud y reincorporación al puesto de trabajo.

### Horas Extraordinarias

---

Las horas extraordinarias se abonarán al 175% de la hora laboral ordinaria, con el tope máximo legal (no se establece ningún tope expresamente en el Convenio).

### Vacaciones

---

Se establecen unas vacaciones anuales de 30 días, a disfrutar en dos periodos de 15, garantizándose que, al menos, 15 de ellos se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Se respetará una rigurosa rotación anual.

Los días festivos trabajados se compensarán de manera uniforme para toda la plantilla, bien mediante su acumulación a las vacaciones anuales (quince días por cada doce festivos trabajados) o bien en otro día laborable, con un complemento económico añadido.

En caso de hospitalización que conlleve incapacidad temporal por enfermedad común grave, se interrumpe el periodo vacacional de ese trabajador.

# 10

## Reorganización Empresarial.

## Jubilaciones y Prejubilaciones

El Convenio dedica dos artículos a la jubilación. En el primero de ellos (art. 30) se trata la jubilación a los 64 años como medida de fomento del empleo, mientras que el artículo 31 establece la jubilación forzosa del trabajador a los 65 años, salvo acuerdo con la empresa para completar, en su caso, los periodos de carencia de cotización

# 11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

No se establece ninguna mejora específica en el Convenio con relación a las que establece el Estatuto de los Trabajadores.

### 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Carece de cláusulas de igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo..

# 12

## Previsión Social Complementaria.

Se establece, en el artículo 33, la obligatoriedad por parte de la empresa de complementar las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de la retribución del trabajador, para los casos de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, desde el primer día.

La empresa suscribirá un seguro de accidentes laborales, con una montante mínimo de dieciocho mil euros por trabajador.

SECTOR:  
TINTORERÍAS



De los convenios del sector de tintorerías, que actualmente regulan los convenios provinciales de Ciudad Real y Toledo, puede destacarse una mayor intensidad reguladora en materia de contratación, promoción profesional, salud laboral y previsión social complementaria, encontrándonos respecto de las restantes materias objeto de este estudio, una mera reproducción de las reglas contenidas en la normativa general en la mayoría de los casos.

En cuanto al *tiempo de trabajo* destaca el establecimiento de la jornada irregular en el convenio colectivo de Ciudad Real, y el criterio de progresiva disminución de la jornada anual del convenio de Toledo. Se establecen, por otra parte, *excedencias generales*, - no relacionadas con motivos familiares-, y se identifican aquellas categorías o actividades en las que pueden utilizarse contratos formativos. Por otra parte, las cláusulas relativas a la *cobertura de vacantes*, implican un condicionamiento del poder empresarial frente a los criterios objetivos que incorporan ambos convenios, entre los que se encuentran un derecho de preferencia a favor del personal de la empresa frente a contrataciones externas.

La *previsión social complementaria* se circunscribe a los casos de accidente laboral en el convenio de Ciudad Real, mientras que en Toledo se contempla el complemento de la prestación de incapacidad temporal por parte de la empresa hasta el importe íntegro del trabajador o trabajadora desde el primer día de baja.

No se recogen mejoras específicas en materia de conciliación familiar en ninguno de los dos convenios, mientras que el convenio de Toledo incluye una cláusula declarativa en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

La materia que sin duda recibe una mayor atención en este sector es la salud laboral. Por su parte, el convenio de Ciudad Real menciona el procedimiento de colaboración, también aplicable a todos los demás sectores, por el cual el Comité o "Vigilante" de Salud Laboral, podrá recabar si lo considera necesario informes técnicos de los organismos competentes, a cuyos efectos las empresas concederán las máximas facilidades en orden a la emisión de dichos informes.

Igualmente se contempla que las federaciones del sector de Tintorerías y Lavanderías puedan solicitar de las empresas autorización para que los Técnicos de Prevención, acreditados como tales por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, accedan a los centros de trabajo a efectos de mejora de los sistemas preventivos.

Por otra parte, ambos convenios establecen reconocimientos médicos, y el de Ciudad Real también ginecológicos, siendo los gastos de la revisión médica y los desplazamiento a cargo de la empresa, así como el tiempo empleado considerado como efectivo. No obstante, no se contempla la necesaria protección de los riesgos laborales específicos y se excluye de dicha medida a los trabajadores temporales en el convenio de Ciudad Real.

A continuación se detalla con mayor exhaustividad el contenido de cada uno de los convenios de este sector, a través de una descripción comparativa por materias. Cabe reseñar que cuando algún convenio no resulta mencionado en un apartado es debido a que éste no realiza una regulación específica de la materia tratada, o existiendo dicha regulación, es de inferior protección a la legal, o reiterativa de la normativa aplicable.

# 1

## Compilación de Convenios. Partes Negociadoras. Ámbito Funcional y Ámbito Temporal

### 1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo de Tintorerías y Lavanderías de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 21 marzo 2003).
- Convenio Colectivo de Tintorerías y Lavanderías de Toledo (BO. Toledo 2 mayo 2000).

### 1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

No se mencionan.

### 1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | Empresas de tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y obradores de planchado a mano y a máquina, así como, los establecimientos de recepción y entrega al público. |
| Toledo      | Empresas de tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y obradores de planchado a mano y a máquina, así como, los establecimientos de recepción y entrega al público. |

En cuanto a su vigencia temporal:

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | 2003-2004   |
| Toledo      | 2000-2001. La revisión salarial se contempla hasta el 2004. |

## 2

### Gestión de Convenios. Comisión Paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

#### 2.1 COMISIÓN PARITARIA.

Funciones de interpretación o aplicación de los presentes convenios:

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | Tiene como función la de conocer, resolver, vigilar, evaluar, etc., todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente Convenio, con inclusión de las que se refiera a cuantas disposiciones afecten al sector.  |
| Toledo      | <p>La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación del convenio.</li> <li>- Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.</li> <li>- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.</li> <li>- Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que lo soliciten.</li> <li>- 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.</li> <li>- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.</li> </ul> |

## 2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA- LA MANCHA (ASEC).

En este sector los mencionados convenios están adheridos al ASEC de Castilla la Mancha.

# 3

## Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

### 3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO

No se contienen cláusulas sobre este particular.

### 3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <p>Las plazas vacantes existentes en las empresas serán ofertadas a los/as trabajadores/as en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna.</p> <p>Agotadas las posibilidades de promoción interna por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad para el puesto de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo, la vacante podrá ser cubierta por el personal de nuevo ingreso.</p> <p>La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la dirección de la empresa con la participación de los Comités de Empresa o delegados/as de personal la celebración de pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, excepto los puestos que impliquen que serán de libre designación.</p> |
| Toledo      | <p>Las plazas vacantes existentes en las empresas serán ofertadas a los/as trabajadores/as en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna. Agotadas las posibilidades de promoción interna por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad para el puesto de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo, la vacante podrá ser cubierta por el personal de nuevo ingreso.</p>   |



|        |  |
|--------|--|
| Toledo | La promoción se ajustara a criterios objetivos de merito y capacidad estableciendo la dirección de las empresas con la participación de los Comités de Empresa o delegados/as de personal la celebración de pruebas selectivas de carácter técnico-practico, excepto los puestos que impliquen mando que serán de libre designación. |
|--------|--|

### 3.3 CONTRATACIÓN

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Para la <u>formación</u>: sólo será de aplicación esta modalidad de contratación para las actividades de oficiales de los grupos II y III y que no precisen formación FP-2. Para el resto de condiciones se remite a lo dispuesto en la legalidad vigente.</p> <p>En <u>prácticas</u>: se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas a Director Técnico o Jefe Administrativo y aquellas que precisen nivel de estudios de FP-2. Para el resto de condiciones se remite a lo dispuesto en la legalidad vigente.</p> <p><u>Circunstancias de la producción</u>: duración máxima de nueve meses dentro de un período de catorce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.</p> |
| Toledo      | <p>Para la formación: a duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.</p> <p>En prácticas: se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas a director técnico o jefe administrativo y aquellas que precisen nivel de estudios de FP-2. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.</p> <p>Circunstancias de la producción: los contratos podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de catorce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.</p>  |

## 4 Salud Laboral.

Ciudad Real

Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se podrá reconvertir su puesto de trabajo o se le acoplará a uno nuevo con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración, salvo que por consecuencia de tal disminución percibiera compensación de alguna entidad.

En todas las empresas deberá existir un Comité o Vigilante de Salud Laboral encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la legislación vigente. El Comité o Vigilante de Salud Laboral, podrá recabar si lo considera necesario informes técnicos de los organismos competentes, a cuyos efectos las empresas concederán las máximas facilidades en orden a la emisión de dichos informes.

Con el fin de establecer una colaboración entre la parte social y empresarial en materia de Prevención de Riesgos Laborales y en el sentido de dar cumplimiento a lo legalmente establecido en esta materia, las partes acuerdan que las federaciones correspondientes del sector de Tintorerías y Lavanderías podrán solicitar de las empresas autorización para que los Técnicos de Prevención, debidamente acreditados como tales por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha puedan entrar en los centros de trabajo y lugares que sean necesarios. Las empresas podrán autorizar expresa y formalmente la entrada correspondiente, sin la cual no podrá realizarse la visita.

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del trabajador/a y la confidencialidad de los datos. En caso de no resultar apto para su trabajo habitual le será comunicado a la empresa, sólo los resultados que impiden al trabajador realizar su labor normal, y no podrá ser utilizada esta información para ningún tipo de discriminación por parte de la empresa hacia el trabajador. Los gastos de la revisión médica, así como, los de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo.

Toledo

Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se podrá reconvertir su puesto de trabajo o se le acoplará a uno nuevo con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración, salvo que por consecuencia de tal disminución percibiera compensación de alguna entidad.

Se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes.

Se realizara al menos un reconocimiento médico anual a todos los/as trabajadores fijos, respetando en todo caso la intimidad de la trabajadora y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correr a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo.

Las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a realizar los trámites precisos para que, a través de las Mútuas Patronales, incluidos o por separado del ámbito de los reconocimientos médicos generales, sean realizados reconocimientos ginecológicos a la mujer trabajadora.

# 5

## Movilidad Geográfica y Funcional.

### 5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

---

En el convenio de Toledo se prevé que el traslado de centro de trabajo con cambio de domicilio, cuando proceda legalmente, se efectuara entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los delegados de personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.

### 5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

---

Sin cláusulas específicas.

## 6 Excedencias

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | El trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo, que será concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas de la empresa, por el tiempo mínimo de 15 días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos dos años desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios remunerados en empresa alguna. |
| Toledo      | El trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo, que será concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas, por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido, al menos, un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas de actividad similar.        |

## 7 Formación

Remisión en el convenio de Toledo al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC)

## 8 Sistemas Retributivos

### Complementos Salariales

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus de transportes:</li> <li>- Plus de asistencia y permanencia</li> <li>- Plus de flexibilidad</li> </ul> |
|-------------|--|

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nocturnidad</li> <li>- Tóxicos, penosos y peligrosos</li> <li>- Dietas</li> </ul>  |
| Toledo      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus de transportes</li> <li>- Festivos</li> <li>- Nocturnidad</li> <li>- Tóxicos, penosos y peligrosos</li> <li>- Dietas</li> </ul> |

## Revisión Salarial

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Para el año 2004 se producirá un incremento consistente en el IPC real del año 2004 más el 1 por ciento sobre las percepciones brutas de cada trabajador, que serán abonadas de la siguiente manera: en enero de 2004 subida automática de IPC previsto por el gobierno; en febrero de 2005 revisión a IPC real del 2004 más el 1 por ciento.</p> |
| Toledo      | <p>Para el año 2001 se prevé un incremento sobre las cuantías consistente en el I.P.C. real del año 2000 más el 2.5 por 100. Para el año 2002 el I.P.C. real mas el 3,5 por 100. Para el año 2003 el I.P.C. real del año 2002 mas el 4.5 por 100.</p> <p>Para el año 2004 el I.P.C. real más el 4,8 por 100.</p>                                     |

## Cláusula de Inaplicación Salarial

En los dos convenios de este sector aparece la cláusula de inaplicación salarial o "cláusula de descuelgue", en los cuales el porcentaje de incremento salarial de los diferentes convenios tendrán un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

## 9

## Jornadas y Distribución

### Jornada

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Jornada laboral máxima de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo. (La mención a trabajo "efectivo" no significa que no incluya también los descansos retribuidos considerados como tales).</p> <p>Distribución irregular: Durante ciertos períodos de tiempo, que nunca superarán los 150 días anuales, podrá flexibilizarse la jornada de trabajo, que en cualquier caso nunca excederá las 10 horas de jornada diaria, compensándose con jornadas mínimas diarias de 5 horas de trabajo.</p> |
| Toledo      | <p>Jornada laboral máxima anual de 1.808 horas de trabajo efectivo para su primer año de vigencia y de 1.800 horas para el año 2001.</p>   |

### Licencias

Reproduce el Estatuto de los Trabajadores con ciertas mejoras al respecto, entre las que cabe mencionar:

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padres. Un día natural de asuntos propios retribuido</p>   |
| Toledo      | <p>Un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padres. Licencia por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los/as trabajadores/as que se encuentran cursando estudios en un centro oficial.</p> |

### Horas Extraordinarias

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <p>Las horas extraordinarias serán compensadas preferentemente por descansos a razón de 1,50 horas de descanso y por cada hora extraordinaria trabajada, dentro de los dos meses siguientes a su</p> |
|-------------|--|

|             |   |
|-------------|---|
| Ciudad Real | realización, de común acuerdo entre empresa y trabajador/a. En aquellos casos en que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso, se abonarán con un recargo del 75 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.   |
| Toledo      | <p>En aquellos casos de absoluta necesidad se realizaran horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: una hora diaria, cinco a la semana, quince al mes y ochenta al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón de 1.75 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado/a.</p> <p>Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o delegados/as de personal.</p> <p>Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as y de la autoridad laboral.</p> <p>En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso, se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.</p> |

# 10

## Reorganización Empresarial.

## Jubilaciones y Prejubilaciones

Sin clausulado específico.

## 11

## Cláusulas sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Y Cláusulas de Mecanismos Reguladores y Puesta en Práctica de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y en el Acceso al Empleo.

### 11.1 CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Sin clausulado específico.

### 11.2 CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Convenio de Toledo introduce una cláusula declarativa reconociendo las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo; por lo que 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/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones. Igualmente se refiere a las situaciones de embarazo, lactancia, atención de los hijos, entre otras, considerando que éstas no deben suponer 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.

Desafortunadamente, esta cláusula declarativa se refiere a la atención de los hijos por parte de las trabajadoras como "situación que se deriva de su condición de mujer" lo que deja en entredicho la finalidad igualitaria que ésta pretende.



## 12

## Previsión Social Complementaria.

|             |  |
|-------------|--|
| Ciudad Real | <u>Seguro de accidentes</u> : en la cuantía de 15.000 euros, que cubre los riesgos de muerte e incapacidad permanente absoluta, como consecuencia real y directa de todo accidente corporal, en el ejercicio de su actividad laboral.            |
| Toledo      | En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, la empresa complementara las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día hasta los catorce meses de la incapacidad laboral. |



Estudio de Convenios colectivos a nivel  
de empresa en Castilla La-Mancha.



# 3.1

## Análisis de la Negociación Colectiva a nivel de empresa

Para obtener una visión más completa de la situación de la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha resulta imprescindible abordar el análisis de los convenios colectivos de empresa. Este es el ámbito con una mayor proliferación de convenios, lo cual se ve propiciado por la propia articulación de la Negociación Colectiva.

Este estudio ha tomado como objeto para su elaboración los convenios de ámbito de empresa publicados en fecha posterior al año 2002, y en el sector privado, abarcando la totalidad de las provincias de la Región y una diversidad de sectores de actividad, que permite un primer acercamiento al marco negocial más inmediato de la relación laboral entre trabajador y empresa.

En nuestra región existen múltiples unidades de negociación colectiva concurrentes entre sí. La mayoría de las existentes recogen materias que son objeto de negociación desde el ámbito superior al ámbito inferior, lo que contribuye a dotar a la negociación colectiva de una potencial complejidad ya que cada Convenio Colectivo puede agotar todas las materias, y la distribución de ámbitos territoriales en principio no responde al criterio de especialidad.<sup>7</sup>

La figura del convenio de empresa viene regulada en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, el cual se denomina "De la negociación colectiva y de los convenios colectivos". En el primero de los artículos contenidos en dicho título se establece que "*Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden*" (Art. 83.1 ET). Así pues, los negociadores pueden configurar su propio espacio negociador, lo que hace especialmente necesaria la regulación de los supuestos de concurrencia de convenios, cuestión que se aborda en el artículo 84 del ET. En este artículo se establece que un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto; pudiendo, a tenor del artículo 83.2 ET, los sindicatos y de las asociaciones patronales más representativas, mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos, fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia.

Por su parte, el artículo 84.2 contiene una excepción al principio de no concurrencia y que consiste en la posibilidad de que los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación, puedan negociar acuerdos o convenios en un ámbito superior al de empresa que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior. En este supuesto, sin embargo, se consideran materias no negociables en ámbitos inferiores el periodo de prueba, las modalidades de

---

<sup>7</sup> Acuerdo sobre la Estructura de la Negociación Colectiva. Preámbulo. Apartado Primero. (Resolución de 13 mayo 1997 de la Dirección General de Trabajo. BOE 6 junio 1997, núm. 135).

contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica (Art. 84.3 ET).

En cuanto a los sujetos negociadores, el Estatuto de los Trabajadores establece, en su artículo 87, que están legitimadas para negociar los convenios de empresa: el comité de empresa, delegados de personal, o las representaciones sindicales si las hubiere.

Por otra parte, en el mapa negocial de la Región, existe una progresiva descentralización de la estructura de la negociación colectiva que provoca múltiples unidades de negociación colectiva concurrentes entre sí, lo que lleva a un enorme grado de complejidad en el sistema de contratación colectiva; agravado por el hecho de que generalmente no se establecen reglas claras para ordenar los distintos niveles de organización, ni suele existir un reparto de competencias entre los mismos.

En dicho contexto, el máximo exponente de la descentralización que hoy caracteriza nuestro sistema de contratación colectiva es la negociación de empresa. Diversos factores han contribuido a que en la actualidad la empresa tenga un gran peso en la negociación colectiva, por un lado, la potenciación legal de éste ámbito en la reforma de 1994, y por otro, la importancia que han adquirido los nuevos sistemas de organización del trabajo que se desarrollan en la empresa como lugar preferente.

Esta descentralización funcional y territorial de la negociación colectiva, es lo que intentó modificar el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva ( AINC) de 1997, el cual prevé una estructura centralizada del sistema de negociación colectiva. Ya sea a partir de un convenio sectorial nacional como única norma convencional con capacidad de obligar a trabajadores y empresas de ese sector; o complementado éste con otros convenios colectivos, expresamente vinculados al convenio sectorial estatal, por lo cual, unas materias quedarían reservadas exclusivamente al ámbito sectorial estatal, otras serían fijadas en este mismo ámbito pero requerirían un posterior desarrollo en ámbitos inferiores, y otras podrían ser remitidas totalmente a ámbitos inferiores.

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 y el de 2003, no abordan la cuestión de la estructura de la negociación colectiva, manteniéndose, pues, los criterios fijados en el AINC de 1997, cuya vigencia se mantiene tácitamente.

En cuanto al contenido sustantivo de los convenios de la Región, las materias que, tradicionalmente, venían conformando el catálogo de campos regulados a través de la Negociación Colectiva -casi siempre circunscrito a cuestiones retributivas y de tiempo de trabajo- siguen siendo objeto de un mayor desarrollo, en contraste con otras materias de más reciente incorporación, como los casos de igualdad de oportunidades, salud laboral o nuevas tecnologías.

Efectivamente, la mayor parte de los convenios objeto del estudio se limitan a cuestiones salariales y de organización del trabajo. Así, se regula, de forma mayoritaria, una estructura retributiva en la que se fijan los distintos complementos salariales; ya sea en base a condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado, o bien a la situación y resultados de la empresa. Dicha regulación es muy heterogénea, al recoger una gran diversidad de complementos que plasman la singularidad de las actividades propias de la empresa, estando muy extendido el plus de asistencia y puntualidad. Del mismo modo, están permanentemente presentes las cláusulas reguladoras de la jornada de trabajo, periodo de vacaciones y horas extraordinarias.

En lo referente a **materia salarial**, además de la determinación del salario base del trabajador, los convenios incluyen pluses y complementos, de diverso tipo, que completan la retribución de los trabajadores. En primer lugar, se encuentran los de tipo personal, siendo el más común la Antigüedad, si bien pueden encontrarse otros, como el plus por la formación específica de que pueda del trabajador, tales como conocimiento de idiomas, etc. Otros complementos van en función del trabajo a realizar, teniendo en cuenta las particularidades del puesto. Así, se retribuyen la nocturnidad, la peligrosidad, toxicidad o si se trabajo penoso, la turnicidad, o la disponibilidad del trabajador para ser llamado fuera de su jornada.

También dentro de este tipo de complementos, el plus de asistencia y puntualidad está cada vez más presente en los convenios de empresa, recogiendo, en algún caso, fórmulas para el cálculo del índice de absentismo y premios por reducción del mismo. Tampoco son infrecuentes otro tipo de pluses o complementos, como el que se establece para los casos de finalización de tareas, por quebranto de moneda. La estructura también tiene en cuenta la situación y resultados de la empresa, estableciendo pluses como el de productividad y de participación en beneficios.

*Por otro lado, y sin abandonar el apartado retributivo, los convenios recogen otra serie de emolumentos, de carácter extrasalarial, como es el caso de las dietas y compensación de gastos al trabajador por desplazamientos y transporte -siendo frecuente el establecimiento de una cuantía fija por este concepto a la totalidad de la plantilla-.*

**La organización del trabajo** y la jornada laboral es una materia que ninguno de los convenios estudiados ha dejado de tratar. Así, se regulan sistemas de establecimiento de la jornada, tanto a nivel cualitativo, con la determinación de los horarios, como cuantitativo, con el número de horas de ésta, ya sea en cómputo anual o semanal, y el grado de autonomía con que cuenta el empleador para flexibilizar la jornada.

Los turnos de trabajo se regulan de manera expresa, con cierto grado de detalle, en buena parte de los Convenios. Esta determinación tiene en cuenta, además de los distintos horarios, otros aspectos, tales como tiempos de descanso y el mantenimiento de la actividad en días festivos.

En este sentido, es una cuestión a tener en cuenta el tratamiento que el convenio dé a las horas extraordinarias, las cuales, en la mayor parte de los casos, vienen a estar limitadas en cuanto a su número, y compensadas económicamente, siendo escasos los convenios que establecen su compensación con tiempo de descanso.

En materia de vacaciones se viene a establecer una exhaustiva regulación, recogiendo tanto el devengo del derecho, fijación del periodo de disfrute, y duración del mismo, posibilidades de incidencias durante las mismas, -como por ejemplo la incapacidad temporal o maternidad-, con el consiguiente establecimiento de las condiciones para su interrupción, duración y compensación de la misma.

Así, por ejemplo, en el caso de LM Composites Toledo S.A., se establece que la dirección de la empresa y los delegados de personal establecerán el cuadro de vacaciones de acuerdo con los siguientes criterios:

- Garantizar la continuidad de los procesos de producción y funcionamiento de cada servicio, turno rotativo, y no coincidencia de las vacaciones de dos personas del mismo puesto de trabajo.
- Mínimo de treinta días naturales ininterrumpidamente en los meses de verano.
- La empresa por razones organizativas podrá fraccionar las vacaciones, comunicándolo con dos meses de antelación al interesado teniendo en cuenta la existencia de trabajadores voluntarios.
- Indemnización consistente siete días de salario integrado por, salario base, más plus personal consolidado, más antigüedad, para el trabajador que vea modificado sus vacaciones con posteridad a los dos meses de antelación, aparte los gastos de preparación de las vacaciones.
- Posibilidad de solicitar justificadamente el trabajador la variación del periodo de vacaciones. Establecimiento de un equipo de personas en el caso de cierre total de la empresa que atenderán los servicios de mantenimiento y conservación.
- Igualmente, las vacaciones anuales quedarán modificadas en caso de que se estuviese de baja médica por incapacidad temporal antes del comienzo de las mismas, disfrutándolas dentro del año en curso.

Por otra parte, la práctica totalidad de los convenios estudiados recogen algún tipo de mejora en el apartado de licencias retribuidas contempladas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. En la mayor parte de los casos vienen a ampliarse las causas legales, incluyendo algunas nuevas, tales como asistencia al médico -o acompañamiento de un familiar - matrimonio de familiares o realización de exámenes, entre otras. También vienen a ampliarse, en bastantes casos, los días de disfrute, incrementando en uno o dos días, los permisos ya recogidos en la normativa general.



Algunos convenios recogen también el derecho de los trabajadores a días para atender asuntos propios, sin necesidad justificar causa alguna.

La **movilidad, tanto geográfica como funcional**, no es un aspecto desarrollado especialmente en los convenios objeto del estudio, limitándose, en la mayor parte de los casos, a reproducir la normativa general y, cuando ésta es abordada, tiene como consecuencia una ampliación de las facultades empresariales.

En otro orden de cosas, algunos convenios establecen, de forma puntual, medidas de **conciliación de la vida laboral y familiar**, tendiendo a ampliar los mínimos legales con relación a la duración de los días de disfrute por nacimiento de hijos, o ampliando, en el caso de excedencias, la duración de las mismas o el derecho a la reserva de puesto de trabajo.

Pueden encontrarse también casos en los que las empresas establecen guarderías en sus instalaciones, o aportan complementos o ayudas a estos efectos. Aparte de esto, no se innovan fórmulas distintas de las estatutarias que hagan más efectiva una conciliación de la vida laboral y familiar.

*De esta manera, encontramos casos como en el de Nestlé España, en el que se fija una ayuda para guardería, a la que tendrá derecho el personal fijo femenino con hijos menores de cuatro años, cuando la trabajadora se encuentre en situación de alta o bien de baja por enfermedad o accidente. Esta misma ayuda se hace extensiva al personal fijo masculino, cuando sea viudo o separado legalmente con hijos menores de cuatro años a su cargo.*

En materia de **ayuda social**, suelen encontrarse cláusulas que regulan cuestiones tales como ayudas para estudios de hijos, ayudas por discapacidad de hijos de los trabajadores y, puntualmente, fondos sociales para contingencias diferentes de las recogidas por el sistema de Seguridad Social. Como ejemplo, puede apuntarse el convenio de la empresa Caobar, S.A., el cual establece que la empresa abonará el 50% del coste de las gafas que, por prescripción médica, deban llevar sus trabajadores, siempre que no excedan de un coste notablemente superior al necesario. En el mismo también se establece que la empresa abonará un 50% del importe de la factura correspondiente a intervenciones odontológicas, no cubiertas por la Seguridad Social, y que no correspondan a motivos estéticos. También fija una ayuda anual de 600,00 euros anuales, pagadera en una sola vez, en el mes de mayo, a los trabajadores que tengan a su cargo hijos con deficiencias psíquicas.

*Otro caso de ayuda social contemplada en convenios que puede ser citado es el de Lafarge Asland S.A. (fábrica de Villaluenga de la Sagra y la cantera de Yepes), que en su Anexo recoge una normativa para ayuda a disminuidos físicos, psíquicos, sensoriales, etc, en la que establece detalladamente: ámbito de aplicación personal, minusvalía que se tiene que acreditar, ayudas, ayudas específicas para disminuidos psíquicos, Comisión de ayudas a disminuidos, tramitación*

*y vigencia. Por otra parte, en materia de préstamos, establece detalladamente: Quién puede ser solicitante, la cantidad con la cual está dotado el fondo, el préstamo máximo a conceder, dos años de amortización, prioridad de concesión.*

Por otra parte, en lo relativo a ayuda escolar y estudios, este convenio señala la cuantía de éstas, según edades. Los mayores de 18 años y hasta 21 que estén realizando F.P, COU, BUP o ESO 575,51 euros/año, además de:

- 100% de la matrícula para estudios medios superiores de hijos trabajadores. Se recoge lo que consideran estudios medios y superiores. Se diferencia entre estudios en centros privados y entre estudios en escuelas y universidades privadas.
- 100% de la matrícula para estudios medios y superiores para empleados (se requiere ser productor fijo en plantilla y estar matriculado en un centro de estudios oficiales o privado). Se especifica que dicha subvención se aplicará para estudios relacionados con la actividad de la empresa (relación de actividades), y acceso a la universidad.
- Ayuda escolar, estudios medios y superiores para hijo de viuda de productor fallecido en accidente laboral o fallecimiento natural y jubilados con reglas específicas. Desplazamiento estudios para aquellos que no pueden hacer uso del autobús.
- Subvenciones para estudios de productores.
- Ayuda para economato, gratificaciones por primera comunión y nacimiento de hijos de productores, o el establecimiento de un precio del cemento para productores.

Por otro lado, en aquellos convenios en los que se regula el **sistema de promoción profesional** no se llegan a desarrollar los criterios contenidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, limitándose a distinguir aquellas situaciones en las que existe la libertad empresarial para la designación, de aquellas en las que sí hay algún elemento objetivo de selección. En algunos casos se incorpora el derecho de preferencia al ingreso en la empresa de los familiares de los empleados. Puede encontrarse algún supuesto puntual de regulación más detallada, como el que se muestra a continuación.

Así, en el convenio de la empresa AudioTecnico Desarrollo S.L., se acuerda que "La provisión de vacantes en régimen de ascensos se efectuará mediante oposición para todos los puestos de trabajo, excepto para aquellos que impliquen mando o confianza, que serán de libre designación por la Dirección de la Empresa. La categoría del puesto de trabajo a cubrir será adquirida por el trabajador una vez superadas las pruebas de la oposición. En los puestos de libre designación por la Dirección de la Empresa, el trabajador no adquirirá la categoría ni consolidará las condiciones económicas, en tanto no haya superado un período de prueba de tres o seis meses, según la complejidad del puesto."

El procedimiento a seguir en el caso de oposición será el siguiente:

- Se anunciará, por parte de la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de 15 días, los puestos o vacantes a cubrir, la convocatoria de las pruebas, con su fecha de realización, el programa a desarrollar, el plazo de presentación de solicitudes, así como las condiciones para aspirar a ellas.
- Hasta un máximo de 70 puntos, en función de la prueba práctica.
- Hasta un máximo de 30 puntos, en función de la prueba teórica y psicotécnico, en su caso.
- Los resultados de la oposición deberán ser comunicados a los candidatos en un plazo máximo de 15 días, a contar desde el siguiente a la finalización de las pruebas.
- Si en las pruebas hubieran resultado aptos más candidatos que los puestos vacantes, se conservará a estos trabajadores durante el plazo de un año el derecho a ocupar otra vacante que se produzca, que sea igual o similar a la del examen en que participó, sin tener que hacer ningún otro examen y sin sacar, por tanto, la plaza a oposición.
- Si en la oposición no resultase apto ninguno de los candidatos, se ocupará el puesto con la persona que haya sacado la mayor nota, siempre que cumpla las características básicas exigidas en la convocatoria como tales.
- Se formará un tribunal examinador y calificador compuesto por tres personas: una de la Dirección de la empresa, otra por el departamento para el que se haga la prueba y otra por el Comité de Empresa. Este tribunal elaborará la prueba y calificará la misma. Los ejercicios de las pruebas realizadas estarán, en cualquier momento, a disposición del Comité de Empresa.
- La empresa comunicará mensualmente, por escrito, las plazas vacantes que se generen en la empresa para los puestos que no impliquen mando o confianza, que serán de libre designación tal y como se establece en el apartado 1 de este artículo.

Por otra parte, no es infrecuente encontrar convenios, en las cinco provincias, en los que se realiza una descripción detallada de las funciones a desempeñar por cada trabajador en su puesto de trabajo o categoría, de tal modo que, a mayor diversidad y complejidad de las tareas a desarrollar, más necesario se hace delimitar las funciones y responsabilidades de cada trabajador, como es el caso de los convenios de las empresas LM Composites Toledo, S.A. o Producción y Transformaciones Agrícolas, S.A.

Del mismo modo, cada vez es más habitual encontrar -al igual que en convenios de otros ámbitos- cláusulas por las cuales la empresa **complementa las prestaciones de la Seguridad Social**, de tal manera que el trabajador no vea minorados sus ingresos por diversas contingencias, tales como enfermedad, incapacidad permanente, jubilación o riesgo por embarazo, entre otras, llegando, en algunos casos, al cien por cien de la retribución desde el primer día de contingencia.

Como ejemplo de convenio en el que queda cubierta al 100% la incapacidad temporal del trabajador, puede citarse el de la empresa Urbaser S.A, para pueblos de Toledo, que establece que,

en los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad y accidente no laboral, la empresa abonará desde el primer día de la baja el complemento necesario para que, unido a las prestaciones de la Seguridad Social, el trabajador perciba hasta el 100 por 100 de su salario real. En los casos de hospitalización, accidente laboral y enfermedad profesional, el citado complemento se abonará desde el primer día.

Otro caso de previsión complementaria puede encontrarse en el Convenio Colectivo de la empresa Recreativos Rotonda, S.A., así como en el de la empresa José Antonio Penadés Sanchís, S.L, en materia de seguro de accidente, en los siguientes términos: "Las empresas se comprometen, en el curso de tres meses a contar desde la fecha de publicación del Convenio, a concertar un Seguro por Fallecimiento e Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para los trabajadores afectados por el mismo, por un importe de 24.040,48 euros. Las empresas entregarán a los trabajadores un certificado de acreditación con las cantidades garantizadas en la póliza colectiva y una copia de la misma a la representación de los trabajadores correspondiente al ámbito en que se suscribe dicha póliza".

En lo que se refiere a **contratación**, determinados convenios entran a regular la duración de los contratos formativos y eventuales, a pesar de la reserva que realiza, en favor de los convenios de sector, el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 11 y 15. Por otro lado, no se aborda la cuestión de la causalización del objeto de los contratos temporales en este nivel, como sí permitiría la habilitación que, a tal efecto, hace el artículo 15 del ET.

Un considerable número de convenios, referidos principalmente a empresas auxiliares, recogen cláusulas de "**adscripción de personal**", estableciendo la obligación, a los sucesivos contratistas, de subrogarse en los contratos laborales de la plantilla adscrita a una determinada prestación de servicios, la cual sea objeto de externalización.

Un ejemplo de compromiso de adscripción del personal lo encontramos en el artículo 16 del Convenio Colectivo de Amalis, S.A. En dicho convenio se recoge que al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones en los supuestos de (a) trabajadores en activo con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, (b) trabajadores en situación de IT, en excedencia, o situación análoga de suspensión del contrato, (c) trabajadores con contrato de interinidad, y (d) trabajadores de nuevo ingreso que, por exigencias del cliente, se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación de contrata dentro de los últimos cuatro meses. Se establecen asimismo una serie de requisitos adicionales para delimitar el ámbito de los trabajadores que se encuentran protegidos por dicho derecho; así como las obligaciones de tipo formal que deben cumplir ambas empresas, con especificación de la documentación, plazos y procedimientos a seguir. Por último, una cláusula de cierre contempla las posibles situaciones de incumplimiento, en las cuales sin más formalidades se

establece que la nueva empresa se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

También un importante número de convenios recoge y desarrolla el **régimen disciplinario**, tipificando conductas y estableciendo, en su caso, la correspondiente gradación de las mismas y sus correlativas sanciones.

En cambio, no encontramos, salvo en casos puntuales, una regulación específica en determinadas materias, como el caso de las cláusulas sobre empleo, formación, salud laboral, igualdad de oportunidades o nuevas tecnologías, que cuando se introducen se limitan, en la mayor parte de los casos, a reiterar o remitir a la normativa general.

Así, por una parte, en lo referente a las **cláusulas de empleo**, cuya finalidad vendría a ser el adecuado uso y limitación de la utilización de la contratación temporal y que sí se presentan en los convenios de sector no tienen reflejo en este nivel negocial, sin que pueda destacarse ninguna de las escasas referencias que se encuentran en alguno de los convenios estudiados.

La regulación referente a la **formación y la salud laboral** no recibe demasiada atención en este nivel, a pesar de que la articulación de la negociación colectiva establecida en los sucesivos Acuerdos para la Negociación Colectiva (ANC) incide en la necesidad de concreción y ajuste de la regulación legal y convencional, como la forma más adecuada para hacerlas efectivas.

Por último, es anecdótica la regulación en materia de igualdad de oportunidades y nuevas tecnologías, la cual es inexistente en la mayoría de los casos, limitándose a cláusulas declarativas muy genérico y sin contenido normativo para su efectiva aplicación.



























































