

Presentación

El Consejo Regional de relaciones Laborales, como órgano de cooperación y debate entre CECAM, CC.OO., UGT y la Administración Regional, es uno de los instrumentos que facilita el diálogo social y ayuda a generar entendimiento y acuerdo, fomentando el diálogo social, así entre las distintas actividades que lleva a cabo se presenta éste trabajo.

Se publica por tercer año el trabajo "EL ESTADO ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CASTILLA-LA MANCHA", como muestra de la decisión del Consejo de realizar distintos estudios que muestren una radiografía de las Relaciones Laborales en Castilla-La Mancha, con el fin de poder solventar posibles obstáculos, y adoptar medidas en el marco del diálogo social.

En el tercer trabajo, continúa con la línea de publicaciones iniciada en 2003, mostrando una imagen fiel del estado de la Negociación Colectiva en 2005 de Castilla-La Mancha, como de los sectores con mayor significación en la Comunidad Autónoma, y de los cambios habidos desde la publicación del primer trabajo.

El trabajo recoge el estado en el que se encuentra la Negociación Colectiva a nivel Regional, Provincial, así como respecto a los sectores con mayor significación.

Se analizan las cláusulas contenidas en los Convenios tales como conceptos retributivos, jornada laboral, absentismo, complementos por I.T, prevención de riesgos laborales, formación, movilidad, régimen disciplinario, nuevas tecnologías, etc., destacando algunas como igualdad de oportunidades y solución de conflictos, de tanto relieve hoy día.

El fruto del diálogo social entre las organizaciones empresariales y sindicales de Castilla-La Mancha, junto con la estrecha colaboración de la propia Administración Regional, ha hecho posible llevar a cabo este trabajo que sin duda contribuirá a conseguir un avance social y económico, lo que supone un objetivo primordial de nuestra Comunidad Autónoma.

Destacar que se añadirá el trabajo en soportes informáticos, y será accesible a todos a través de Internet, con el objeto de contribuir a dar a conocer mejor diversos aspectos de las relaciones contractuales de la región.

Magdalena Valerio Cordero
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 trabajo ha sido elaborado por los miembros de la Comisión Técnica del Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla -La Mancha, compuesta por:

- D. Rafael Morales Cazallas (CECAM CEOE - CEPYME Castilla -La Mancha)
- D^a María Ángeles Castellanos Valverde (Comisiones Obreras - CC.OO. Castilla -La Mancha)
- D^a Cristina Ribas Millanes (Unión General de Trabajadores - UGT Castilla -La Mancha)

Índice

1. La negociación colectiva en el ámbito sectorial. Convenios firmados en 2005.	19
2. Estudio de Convenios colectivos a nivel de empresa en Castilla La-Mancha.	267

1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO SECTORIAL. CONVENIOS FIRMADOS EN 2005

1.1. AGROPECUARIO (ALBACETE, CUENCA Y GUADALAJARA).	21
1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.	23
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.	23
1.2 Partes Negociadoras.	24
1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.	24
2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).	25
2.1 Comisión Paritaria.	25
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC).	26
3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL	27
3.1 Cláusulas de empleo.	27
3.2 Promoción profesional.	28
3.3 Contratación.	28
4. SALUD LABORAL.	29
5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.	31
5.1 Movilidad geográfica.	31
5.2 Movilidad funcional.	31

6. EXCEDENCIAS	32
7. FORMACIÓN	33
8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS	34
9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.	36
10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.	39
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.	40
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	40
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.	41
12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.	43
1.2 COMERCIO (CUENCA Y TOLEDO)	45
1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.	47
1.1. Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético	47
1.2. Partes negociadoras	47
1.3. Ambito funcional y ámbito temporal	48
2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC)	49
2.1 Comisión paritaria	49
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)	49
3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL	50
3.1. Cláusulas de empleo	50
3.2. Promoción profesional	50
3.3. Contratación	51
4. SALUD LABORAL	52

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL	53
5.1. Movilidad geográfica	53
5.2. Movilidad funcional	53
6. EXCEDENCIAS	54
7. FORMACIÓN	54
8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS	55
9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN	56
10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES	59
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	60
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	60
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.	61
12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA	61
1.3 INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS Y DEL MOTOR (ALBACETE Y GUADALAJARA)	63
<hr/>	
1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.	65
1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético	65
1.2 Partes negociadoras	66
1.3 Ambito funcional y ámbito temporal	66
2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC)	68
2.1 Comisión paritaria	68
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)	69

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL	69
3.1 Cláusulas de empleo	69
3.2 Promoción profesional	70
3.3 Contratación	71
4. SALUD LABORAL	72
5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL	73
5.1 Movilidad geográfica	73
5.2 Movilidad funcional	74
6. EXCEDENCIAS	75
7. FORMACIÓN	75
8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS	76
9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN	78
10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES	80
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	80
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	80
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.	81
12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA	81
1.4 HOSTELERIA (CUENCA)	83
1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.	85
1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético	85
1.2 Partes negociadoras	85
1.3 Ambito funcional y ámbito temporal	86

2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.	
ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC)	86
2.1 Comisión paritaria	86
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)	87
3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL	87
3.1 Cláusulas de empleo	87
3.2 Promoción profesional	87
3.3 Contratación	88
4. SALUD LABORAL	88
5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL	88
6. EXCEDENCIAS	88
7. FORMACIÓN	89
8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS	89
9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN	90
10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES	92
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	92
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	92
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.	93
12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA	93

1.5 INDUSTRIAS DE PANADERÍA (ALBACETE, CIUDAD REAL Y CUENCA)	95
1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.	
ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.	97
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.	97
1.2 Partes Negociadoras.	98
1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.	98
2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.	
ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).	99
2.1 Comisión Paritaria.	99
2.2 Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).	100
3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.	101
3.1 Cláusulas de empleo.	101
3.2 Promoción profesional.	101
3.3 Contratación.	102
4. SALUD LABORAL.	102
5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.	105
5.1 Movilidad geográfica.	105
5.2 Movilidad funcional.	105
6. EXCEDENCIAS.	106
7. FORMACIÓN.	106
8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.	107
9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.	109
10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.	112
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.	113
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	113
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.	114
12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.	114

1.6 INDUSTRIAS DE LA MADERA (ALBACETE)

1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.	
ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.	117
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.	117
1.2 Partes Negociadoras.	118
1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.	118
2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.	
ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).	119
2.1 Comisión Paritaria.	119
2.2 Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	119
3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.	120
3.1 Cláusulas de empleo.	120
3.2 Promoción profesional.	120
3.3 Contratación.	120
4. SALUD LABORAL.	121
5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.	122
6. EXCEDENCIAS.	122
7. FORMACIÓN.	122
8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.	123
9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.	124
10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.	125
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.	126
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.	126
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.	126
12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.	127

1.7 OBRADORES DE CONFITERÍA, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS Y MASAS FRITAS (ALBACETE)	129
1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.	
ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.	131
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.	131
1.2 Partes Negociadoras.	131
1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.	132
2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.	
ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).	132
2.1 Comisión Paritaria.	132
2.2 Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).	133
3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.	133
3.1 Cláusulas de empleo.	133
3.2 Promoción profesional.	133
3.3 Contratación.	133
4. SALUD LABORAL.	134
5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.	134
5.1 Movilidad geográfica.	134
5.2 Movilidad funcional.	134
6. EXCEDENCIAS.	134
7. FORMACIÓN.	135
8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.	135
9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.	136
10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.	137
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.	137
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.	137
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.	138

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.	138
1.8 INDUSTRIAS DE EXTRACCIÓN A CIELO ABIERTO Y MOLTURACIÓN DE TIERRA BLANCA (ALBACETE)	139
<hr/>	
1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.	141
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.	141
1.2 Partes negociadoras.	141
1.3 Ámbito funcional y temporal.	142
2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).	142
2.1 Comisión Paritaria.	142
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC).	142
3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.	143
4. SALUD LABORAL.	143
5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.	143
6. EXCEDENCIAS.	143
7. FORMACIÓN.	143
8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.	144
9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.	145
10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.	145
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.	146
12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.	146

1.9 INDUSTRIAS VINÍCOLAS (ALBACETE Y CIUDAD REAL)	147
1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.	
ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.	150
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.	150
1.2 Partes Negociadoras.	150
1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.	150
2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.	
ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).	152
2.1 Comisión Paritaria.	152
2.2 Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).	153
3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.	153
3.1 Cláusulas de empleo.	153
3.2 Promoción profesional.	154
3.3 Contratación.	154
4. SALUD LABORAL.	159
5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.	160
6. EXCEDENCIAS.	160
7. FORMACIÓN.	161
8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.	162
9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.	164
10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.	168
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.	169
12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.	169

1.10 TRANSPORTES (ALBACETE, CIUDAD REAL, TOLEDO)	171
<hr/>	
1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS.	
ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.	173
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.	173
1.2 Partes Negociadoras.	174
1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.	174
2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA.	
ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).	176
2.1 Comisión Paritaria.	176
2.2 Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).	178
3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL	178
3.1 Cláusulas de empleo.	178
3.2 Promoción profesional.	180
3.3 Contratación.	181
4. SALUD LABORAL.	182
5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.	185
5.1 Movilidad geográfica.	185
5.2 Movilidad funcional.	186
6. EXCEDENCIAS.	186
7. FORMACIÓN.	187
8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.	189
9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.	195
10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.	201
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.	203

11.1	Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.	203
11.2	Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.	204
12.	PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.	205
1.1.1	ACEITES Y DERIVADOS(TOLEDO)	209
<hr/>		
1.1	COMPILACIÓN DE CONVENIOS.	212
1.2	Negociadores.	212
1.3	Ámbito funcional y ámbito temporal.	213
2.	GESTIÓN DE CONVENIOS: COMISIÓN PARITARIA.	
	ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).	214
2.1	Comisión Paritaria.	214
2.2	Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASEC).	214
3.	CLAUSULAS SOBRE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.	215
3.1	Cláusulas de Empleo.	215
3.2	Promoción Profesional.	215
3.3	Contratación.	215
4.	SALUD LABORAL.	221
5.	MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL.	222
6.	EXCEDENCIAS.	223
7.	FORMACIÓN.	223
8.	SISTEMAS RETRIBUTIVOS.	224
9.	JORNADAS Y SU DISTRIBUCIÓN.	226
10.	JUBILACIÓN Y PREJUBILACIÓN.	228
11.	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.	229
12.	PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.	230

1.12 AYUDA A DOMICILIO (CIUDAD REAL)	231
1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.	233
1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.	233
1.2 Partes negociadoras.	233
1.3 Ambito funcional y ámbito temporal.	234
2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).	234
2.1 Comisión paritaria.	234
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASEC).	235
3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.	235
3.1 Cláusulas de empleo.	235
3.2 Promoción profesional.	236
3.3 Contratación.	236
4. SALUD LABORAL.	237
5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.	238
5.1 Movilidad geográfica.	238
5.2 Movilidad funcional.	238
6. EXCEDENCIAS.	238
7. FORMACIÓN.	239
8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.	239
9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.	241
10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.	243
11. CLÁUSULAS OBRE 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.	243
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.	243
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.	244

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.	244
---------------------------------------------	------------

1.13 LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES (ALBACETE, CIUDAD REAL Y TOLEDO)	245
-----------------------------------------------------------------------------------	------------

1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.	247
1.1 Compilación de Convenios ordenados por orden alfabético.	247
1.2 Partes negociadoras.	248
1.3 Ambito funcional y ámbito temporal.	248
2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).	249
2.1 Comisión paritaria.	249
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)	250
3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.	250
3.1 Cláusulas de empleo.	250
3.2 Promoción profesional.	251
3.3 Contratación.	252
4. SALUD LABORAL.	253
5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.	254
5.1 Movilidad geográfica.	254
5.2 Movilidad funcional.	254
6. EXCEDENCIAS.	255
7. FORMACIÓN.	255
8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.	256
9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.	259
10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.	261

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.	262
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.	262
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.	264
12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.	264
13. PECULIARIDADES DEL SECTOR. ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL.	266

2. ESTUDIO DE CONVENIOS COLECTIVOS A NIVEL DE EMPRESA EN CASTILLA -LA MANCHA. 267

2.1 CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS EN ALBACETE.	269
2.2 CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS EN CIUDAD REAL.	269
2.3 CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS EN CUENCA.	270
2.4 CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS EN GUADALAJARA.	271
2.5 CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS EN TOLEDO.	272
2.6 CONVENIOS DE EMPRESA DE APLICACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO QUE SE ENCUENTRAN EN CASTILLA-LA MANCHA.	273
2.7 TABLA DE CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS ANALIZADOS, ORDENADOS POR PROVINCIAS	274
2.8 RELACIÓN DE CONVENIOS OBJETO DEL ESTUDIO	292

La negociación colectiva
en el ámbito sectorial.
Convenios firmados en 2005

SECTOR: AGROPECUARIO



Los convenios firmados en el 2005 en el sector del Campo han sido en la provincia de Albacete, Cuenca y Guadalajara.

Siguen contemplando en su articulado prácticamente las mismas cláusulas en las diferentes materias.

Así vemos como en materia de Seguridad y Salud Laboral, cláusulas tan significativas como la creación del Delegado Territorial de Prevención de ámbito provincial, la creación de la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos laborales en el sector o, la licencia de 20 horas libres a parte de las que le puedan corresponder como Delegado de Personal a los Delegados de Prevención, se siguen recogiendo en los convenios.

Igual de importante son las cláusulas específicas referentes a los discapacitados en materia de contratación, al establecer en las empresas de más de 20 trabajadores que se respetará un 5% de las contrataciones para minusválidos.

Finalmente, el convenio de la provincia de Albacete, se vuelve a firmar sin contener cláusula de revisión salarial, al igual que los convenios de los años anteriores.

1

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

1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- . Convenio Provincial de Trabajo del Campo de la Provincia de Albacete.(BOP 5-10-2005)
- . Convenio Colectivo Provincial del Sector Agropecuario-Campo de Cuenca.(26-08-2005)
- . Convenio Colectivo de Agropecuario de la provincia de Guadalajara.(BOP 5-01-2005)

AGROPECUARIO

1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Albacete	Negociado por ASAJA, en representación de la parte empresarial del campo de la provincia de Albacete, y por CC.OO y UGT
Cuenca	Suscrito en representación de la parte empresarial, por representantes de ASAJA y en representación de la parte trabajadora por UGT.
Guadalajara	En representación de la parte empresarial, la Asociación Provincial de Agricultores y Ganaderos

1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

Albacete	A las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y a las industrias de tipo complementario contempladas en el laudo arbitral del 6 de octubre de 2000.(art.3 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)
Guadalajara	A las empresas agrícolas, forestales, pecuarias, viveros y plantas vivas y a las industrias de tipo complementario contempladas en el Laudo Arbitral.(art.2 C Col)

En cuanto a su vigencia temporal:

Albacete	Del 1 de Enero de 2005 al 31 de diciembre del 2005. (art.5 C Col)
Cuenca	Del 1 de Enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005. (art. 4 C Col)
Guadalajara	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.

En todos los convenios del sector del campo, esta Comisión tiene la labor de conocer, interpretar y resolver todas las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios. A continuación destacaremos los siguientes convenios:

Albacete	Se constituirá una Comisión Mixta de Interpretación, compuesta por cuatro trabajadores y cuatro empresarios, teniendo como función la de conocer, interpretar y resolver todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente convenio. A falta de acuerdo entre ambas partes se aplicará la norma legal vigente. Presidirá la Comisión Mixta de Interpretación la persona que ostente la presidencia del convenio.(art 6 C Col)Comisión de arbitraje.Se crea una Comisión de Arbitraje previa a la judicial, compuesta por dos trabajadores y dos empresarios y un presidente elegido por unanimidad con el fin de resolver con carácter vinculante las cuestiones contenciosas en la aplicación e interpretación de la normativa laboral aplicable al sector. Durante el tiempo que las Comisiones de Interpretación
----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

AGROPECUARIO

Albacete	o de Arbitraje necesiten para reuniones, los representantes de los trabajadores en dichas Comisiones tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a las tablas de este convenio.(art 7 C Col)
Cuenca	Se constituirá en los mismos actos de negociación, una comisión Mixta de Interpretación, que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres de los empresarios, teniendo como función la de reconocer, resolver, etc. todas las cuestiones relativas a la aplicación o interpretación del presente convenio.

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.

Albacete	Se adhiere al ASEC
Cuenca	No se adhiere al ASEC
Guadalajara	Se adhiere al ASEC

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).

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> - Eventual: adquirirán la condición de fijos al cumplir 9 meses interrumpidos de trabajo o con interrupción inferior a 15 días consecutivos y de fijos discontinuos cuando hayan realizado dos campañas de 30 días de trabajo como mínimo. - A partir del día 1 de enero de 1999 las empresas respetarán la contratación de un 5% de minusválidos y de un 5% mujeres, en las empresas con más de 20 trabajadores.
Cuenca	<p>Cláusula declarativa general de contratación indefinida: 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) 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>
Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> - Eventual (adquirirán la condición de fijos discontinuos cuando hayan realizado dos campañas de 30 días de trabajo como mínimo). - A partir de 1 de enero de 2000 las empresas con más de 20 trabajadores respetarán un 5% de las contrataciones para mujeres.

AGROPECUARIO

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.

3.3 CONTRATACIÓN

Son pocas las mejoras con respecto a la normativa vigente, que se recogen en los diferentes tipos de contratos, las cuales se centran, en una mayor retribución en los contratos de formación.

Albacete	Contrato de Formación: Los salarios fijados serán el primer año el 80% y el segundo año el 90% del salario de la categoría contratada
Cuenca	Contrato de Formación: 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.
Guadalajara	Contrato de Formación: el salario será el primer año el 80% y el segundo año el 90% de la categoría contratada sin que en ningún caso sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

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

4

Salud Laboral.

<p>Albacete</p>	<p>Recoge lo contemplado en la ley con respecto:</p> <p>Reconocimientos médicos anuales genéricos, se realizarán exámenes de salud cuando hayan estado expuestos a riesgos específicos en el trabajo, dotación de herramientas y ropa de trabajo adecuada para el trabajo, a la mujer embarazada se la facilitará otro puesto de trabajo transitoriamente, si existiera peligro para su salud o la del feto. Adecuación de instalaciones (duchas,...)</p> <p>Además contempla en sus cláusulas mejoras como:</p> <p>Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en el sector, cuyas funciones van encaminadas a la disminución de siniestralidad laboral acorde a la Legislación vigente.</p> <p>Se crea la figura del Delegado Territorial de Prevención para el ámbito provincial, cuya función será la de informar y posibilitar que se cumpla las normas de seguridad y salud laboral.</p> <p>Los Delegados de Prevención para el ejercicio de sus funciones contará con 20 horas libres a parte de las que le puedan corresponder como delegado de personal. Y los Delegados de Prevención contarán con un crédito de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención.</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>

Cuenca

Mejora la normativa vigente al establecer:

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.

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:

- Elaborará el catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.
- Elaboración y análisis con carácter trimestral de la siniestralidad del sector.
- 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.
- Seguimiento del cumplimiento de la LPRL.
- Realización y recepción de propuestas a las empresas y delegados de prevención del Sector.
- Estudio de las propuesta realizadas por los delegados de prevención en sus empresas y que no hayan sido adaptadas.
- Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos que no lo hayan sido por la autoridad sanitaria.
- 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.
- Elección de equipos de seguridad, (los EPIS) en aquellos casos que se considere necesario por el riesgo de la actividad.

3.Figura del Delegado Territorial:

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

Cuenca	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.
Guadalajara	<p>Guadalajara Lo regula de igual manera que en el Convenio de Albacete pero además, se recoge, que las partes firmantes se manifiestan declarando que la seguridad en el trabajo exige una especial atención de los empresarios para la maquinaria, útiles de trabajo y herramientas, así como la salubridad en el ámbito en el que se desarrolla de trabajo, a este fin trabajadores y empresarios se comprometen a mantener en buen uso la maquinaria y demás herramientas de trabajo, realizando revisiones periódicas.</p> <p>Si un trabajador quedara disminuido 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.</p>

5 Movilidad Geográfica y Funcional.

5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

No hay remisión alguna al respecto

5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

El contenido, en los distintos Convenios, del presente sector sobre este punto, es similar a la normativa vigente y recogiéndose en los siguientes convenios:

AGROPECUARIO

Albacete	<p>Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional (art 39.2 ET). Durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo.</p> <p>Si el trabajador tuviese que realizar funciones superiores categorías, percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que realice.(art.39.4 ET)</p>
Cuenca	Sin remisión
Guadalajara	<p>Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional (art 39.2 ET). Durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo</p>

6 Excedencias

Se hace referencia a la excedencia por maternidad.

Albacete	<p>Excedencia por cuidado de hijo, disfrutada indistintamente por el padre o la madre para el cuidado de hijos. Duración hasta 3 años sin la pérdida de derechos que hubiera adquirido.(art 46.3 ET). La reincorporación al trabajo durante el segundo y tercer año será automática.</p>
Cuenca	<p>Mejora el Estatuto de los trabajadores al contemplar: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.</p>

Guadalajara	Solo menciona la excedencia por maternidad tanto para el padre como para la madre para el cuidado de hijos e hijas. La duración podrá ser hasta 3 años sin la pérdida de derechos adquiridos.(art 46.3 ET). La reincorporación durante el segundo y tercer año será automática
-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

7 Formación

Albacete	Para la Formación Continua se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el Sector del Campo, que estará compuesta por 4 miembros de la parte empresarial y 4 miembros por parte de los Sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras para la evaluación y establecimiento de objetivos y contenidos de los planes de formación (art.58 C Col)
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.
Guadalajara	<p>Para la Formación Continua se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el Sector del Campo, que estará compuesta por 4 miembros de la parte empresarial y 4 miembros por parte de los Sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras. (art.54 C Col).</p> <p>Los cursos se realizarán dentro del horario laboral</p>

8

Sistemas Retributivos

En este sector se podrá convenir salarios a la parte siempre que se garantice el salario mínimo de los respectivos convenios.

Complementos Salariales

<p>Albacete</p>	<p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plus de asistencia - Paga de beneficios - Gratificaciones extraordinaria - Antigüedad - Complemento de trabajo nocturno - Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad <p>Complementos Extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dietas - Plus de distancia
<p>Cuenca</p>	<p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gratificaciones extraordinarias - Pagas de beneficios - Antigüedad - Plus de nocturnidad - Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad <p>Complementos Extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dietas - Plus de transporte - Herramientas de trabajo: si no son facilitadas por la empresa se les abonarán al trabajador 33 ptas por día efectivo trabajado.
<p>Guadalajara</p>	<p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gratificaciones extraordinarias - Pagas de beneficios - Antigüedad - Plus de nocturnidad

AGROPECUARIO

Guadalajara	<ul style="list-style-type: none">- Plus de asistencia- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad Complementos Extrasalariales: <ul style="list-style-type: none">- Dietas- Plus de distancia
-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Revisión Salarial

Albacete	No contiene ninguna cláusula sobre la revisión salarial.
Cuenca	En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase a 31 de Diciembre de 2005 un incremento superior al 3,2%, será operativa la revisión salarial de dicha cifra tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.
Guadalajara	Si al 31/12/04 el IPC resultante fuera superior al IPC del año 2003, las tablas salariales y demás conceptos económicos se incrementarán con la diferencia entre ambas, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2004. La misma cláusula operará para el año 2005-2006. (art.30 C Col).

Cláusula de Inaplicación Salarial

Salvo en el convenio de Cuenca, aparece la cláusula de inaplicación salarial, 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

Albacete	<p>Será de 1.792 horas anuales, distribuida de común acuerdo entre empresarios y trabajadores, con un máximo de nueve horas diarias y un mínimo de seis horas diarias.</p> <p>El descanso dominical en ganadería no podrá ser compensado en metálico, estableciéndose trabajos por turnos. Podrá acumularse por quincenas.(art.22 C Col).</p>
Cuenca	<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. 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>

Guadalajara	<p>La jornada será de 1742 horas anuales para el año 2004, de 1734 horas anuales para el año 2005 y de 1726 horas anuales para el año 2006, distribuidas de común acuerdo entre empresarios y trabajadores, o según usos y costumbres del lugar.</p> <p>La jornada laboral comienza y termina en el tajo; los tiempos empleados en el traslado de los trabajadores al lugar de trabajo, será por cuenta del trabajador el de ida y el de la vuelta se considerará como tiempo efectivo de trabajo, excepto cuando el tiempo de desplazamiento fuera superior a 40 minutos, en cuyo caso el exceso del mismo será descontado de la jornada.</p> <p>El descanso dominical en ganadería no podrá ser compensado en metálico, estableciéndose trabajos por turnos.</p> <p>Las horas perdidas por razones climatológicas, no serán recuperables por trabajadores fijos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada. Los trabajadores eventuales 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>
-------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Licencias

Como factor común, mejoran las licencias retribuidas ampliando los días de permisos establecidos legalmente, pero en el convenio de Albacete y Guadalajara, únicamente reconocen estas licencias para trabajadores fijos.

Albacete	<p>Licencias a los trabajadores fijos:</p> <p>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. Tiempo indispensable para visitas médicas de la Seguridad Social. Dieciséis horas</p>
----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

AGROPECUARIO

Albacete	<p>retribuidas por campaña sin límite mensual para acudir al médico de cabecera. Para las visitas al especialista se utilizarán todas las horas necesarias y estas serán retribuidas.</p> <p>Se concederá permisos no retribuidos de hasta diez días al año (justificación).</p>
Cuenca	<p>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.</p>
Guadalajara	<p>Licencia a los trabajadores hijos:</p> <p>Mejora en los casos de nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que será de tres días y un día más en caso de desplazamiento. Un día por boda o bautizo de los hijos. Tiempo indispensable para visitas médicas a la Seguridad social.</p> <p>Derecho a dieciséis horas retribuidas por campaña sin límite mensual para acudir al médico de cabecera. Para las visitas al especialista, se utilizará retribuidas todas las horas necesarias.</p> <p>Se concederá permisos no retribuidos de hasta diez días al año (justificación).</p>

Horas Extraordinarias

Albacete	No se realizarán horas extraordinarias a no ser en casos excepcionales, previo acuerdo de las partes. No podrá exceder de dos al día, 15 al mes y 80 al año. Será del 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.
Cuenca	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)
Guadalajara	No se realizarán horas extraordinarias a no ser en casos excepcionales, previo acuerdo de las partes. No podrá exceder de dos al día, 15 al mes y 80 al año. Será del 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

10

Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Únicamente lo recoge en sus cláusulas el convenio de la provincia de Cuenca:

Cuenca	<p>Los trabajadores con más de veinte años en la empresa, y de mutuo acuerdo con la misma, decidiesen jubilarse anticipadamente, percibirán en concepto de indemnización calculadas sobre los salarios base del presente: a los 60 años 5 mensualidades, a los 61 años 4 mensualidades, a los 62 años 3 mensualidades y a los 63 años 2 mensualidades.</p> <p>Reiteran lo previsto en la normativa vigente: Cuando tuvieran 64 años, (previo acuerdo de las partes) 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. Las empresas se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado por otro trabajador por</p>
--------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Cuenca	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.
--------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

Contemplan parte de la normativa vigente, prácticamente sin contener mejoras al respecto, salvo en la reincorporación al trabajo en los casos de excedencia por maternidad o paternidad que será automática durante los tres años de la excedencia.

Albacete	Permiso no retribuido de hasta diez días al año.
Cuenca	<p>Reitera la normativa vigente al contemplar: ...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>

AGROPECUARIO

Cuenca	<p>Y mejora la normativa al recoger: 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>
Guadalajara	<p>Mejora la normativa vigente al recoger: Permisos diarios por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses: Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tiene derecho a una hora y treinta minutos de ausencia de trabajo, siendo una hora al inicio de la jornada y media hora al final de la misma.</p> <p>La reincorporación al trabajo en los casos de excedencia por maternidad o paternidad durante el segundo y el tercer año de la excedencia será automática.Reitera la normativa vigente en : ...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>En lo no recogido en este artículo se estará a lo regulado en la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.(art 20 C Col)Las excedencias por maternidad podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente por el padre o la madre, para el cuidado de hijos e hijas. La duración de dicha excedencia podrá ser de hasta 3 años sin la pérdida de los derechos que hubiera adquirido.</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.

Encontramos cláusulas de compromisos en los siguientes convenios:

AGROPECUARIO

Albacete	<p>A partir del día 1 de enero de 1999 las empresas con más de 20 trabajadores respetarán un 5% de personal con minusvalías compatibles con las tareas del campo. (art.18 C Col)</p> <p>A partir del día 1 de enero de 1999 las empresas con más de 20 trabajadores respetarán un 5% de las contrataciones para mujeres, en las de menos de 20 trabajadores, se procurará contratar mujeres con el criterio de ir equilibrando los mismos porcentajes de hombres y mujeres contratados. (art.19 C Col).</p> <p>Se hace alusión al acoso sexual, el cual se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la Comisión Paritaria (función asesora).</p>
Cuenca	Sin remisión
Guadalajara	<p>A partir del día 1 de enero de 2000 las empresas con más de 20 trabajadores respetarán un 5% de personal con minusvalías compatibles con las tareas del campo. (art.15 C Col)</p> <p>A partir del día 1 de enero de 2000 las empresas con más de 20 trabajadores respetarán un 5% de las contrataciones para mujeres, en las de menos de 20 trabajadores, se procurará contratar mujeres con el criterio de ir equilibrando los mismos porcentajes de hombres y mujeres contratados. (art.16 C Col).</p> <p>Se hace alusión al acoso sexual, el cual se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la Comisión Paritaria (función asesora).</p>

12

Previsión Social Complementaria.

<p>Albacete</p>	<p>Cobertura de accidentes de trabajo: en los supuestos de incapacidad temporal transitoria derivada de accidente de trabajo percibirán el 100% de su salario.</p> <p>Póliza de seguro: con más de 15 trabajadores fijos, 9438,90 euros en casos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo.</p>
<p>Cuenca</p>	<p>El personal afectado por 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.</p> <p>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 hasta el día 81 de dicha baja (del 4º al 21 día la empresa abonará el 20% para completar el 80% y desde el día 21º al 81º día el 5% para completar el 80%).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Guadalajara</p>	<p>Cobertura de accidentes de trabajo: en los supuestos de incapacidad derivada de accidente de trabajo, accidente, enfermedad común o enfermedad profesional, percibirán el 100% de su salario.</p> <p>Póliza de seguro: con más de 15 trabajadores fijos, 15.025,30 euros en casos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo.</p>

SECTOR:
COMERCIO



COMERCIO

Durante 2005 se han negociado y firmado dos convenios provinciales en este sector, el de Comercio de Cuenca y el de Comercio en General de Toledo.

Ambos convenios recomiendan la conversión de contratos temporales en indefinidos.

Asimismo en el Convenio Colectivo de Comercio en General de Toledo se reduce la duración máxima del contrato eventual a nueve meses dentro de un periodo de catorce.

En ambos convenios se establece que los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo.

También en ambos convenios se establecen reducciones de la jornada anual.

1

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

1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS NEGOCIADOS EN EL AÑO 2004

- Convenio Colectivo provincial para el comercio de Cuenca
- Convenio Colectivo provincial de comercio en general de Toledo

1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Cuenca	Por parte de los empresarios la Asociación de Comercio y por parte de los trabajadores CC.OO.
Toledo	Por parte de los empresarios: La Federación de Empresarios de Toledo (FEDETO) y la Federación Provincial de Empresarios de Talavera (FEPEMTA) Por parte de los trabajadores: Las centrales Sindicales de CCOO y UGT

COMERCIO

1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

Cuenca	Todas las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la Ordenanza de Comercio.
Toledo	Todas las empresas y sus trabajadores/as cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detall o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectados por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo.

Vigencia temporal

Cuenca	Su vigencia será de tres años a partir del 1 de junio de 2004
Toledo	Del 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007

2

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

2.1 COMISIÓN PARITARIA.

Cuenca	<ul style="list-style-type: none">- Funciones: La interpretación del presente convenio, discrepancias o aplicación del mismo.- Composición: Tres vocales designados por las Centrales Sindicales firmantes y otros tres por la Asociación Provincial de Comercio de Cuenca
Toledo	<ul style="list-style-type: none">- Funciones: interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo.- Composición: cinco representantes de las centrales sindicales firmantes del convenio y cinco representantes de la organización empresarial signataria del mismo.

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

Los dos convenios objeto de este estudio se adhieren al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla-La Mancha

3

Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

Cuenca	<p>Las empresas afectadas por el 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>Además establecen porcentajes mínimos de contratación indefinida en función de las plantillas</p>
Toledo	<p>Las partes firmantes apuestan por el incremento de la contratación indefinida, por lo que en la medida de lo posible las empresas afectadas por el convenio procederán a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.</p> <p>Así, si a la terminación de contratos de trabajo temporales, incluidos los formativos se realizaran 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 incluidos los formativos.</p>

3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Cuenca	<p>Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizarán 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.</p>
--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

COMERCIO

Toledo	<p>Cuando existan vacantes o necesidades de incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial en un mismo centro de trabajo, la Empresa dará a conocer esta circunstancia a todos los trabajadores. Si el número de solicitantes supera a las necesidades producidas, la selección se hará por riguroso orden de antigüedad dentro del mismo Grupo Profesional.</p> <p>Agotadas las posibilidades de promoción interna, la vacante podrá ser cubierta por el personal de nuevo ingreso.</p> <p>La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad estableciéndose pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, excepto en los puestos de mando que sean designados por la empresa.</p>
--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.3 CONTRATACIÓN.

Cuenca	Sin regulación específica.
Toledo	<ul style="list-style-type: none">• Contrato de formación: Se establecen las actividades en las que se podrá utilizar esta modalidad contractual así como el número máximo trabajadores/as por centro de trabajo que las empresas podrán contratar por esta modalidad en función del número de trabajadores/as por centro de trabajo. <p>La retribución será del 85% de los salarios de la categoría objeto de la formación a los que se aplicará la reducción proporcional al tiempo dedicado a la formación teórica.</p> <ul style="list-style-type: none">• Contrato en prácticas: Se delimitan los grupos profesionales en los que se puede utilizar este tipo de contrato. La retribución será del 75% durante el primer año y del 85% durante el segundo de los salarios del convenio de la profesión en práctica.

COMERCIO

Toledo	<ul style="list-style-type: none">· Contrato eventual: La duración máxima será de nueve meses, dentro de un periodo de catorce. <p>Se prohíbe expresamente la utilización de esta modalidad de contratación de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.</p>
--------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Empresas de Trabajo Temporal

El Convenio Colectivo del Comercio en General de la provincia de Toledo delimita la utilización de las ETT para cubrir exclusivamente 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/as representantes de los/as trabajadores/as tanto las previsiones de utilización de ETT, como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los/as trabajadores/as afectados/as.

4 Salud Laboral.

Cuenca	Las empresas estarán obligadas a realizar reconocimientos médicos no generales, sino específicos de puestos de trabajo.
Toledo	Se establece la creación de una Comisión Mixta y se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los reconocimientos médicos se realizarán al menos una vez al año. Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo.

5

Movilidad Geográfica y Funcional.

5.1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Cuenca	Sin regulación específica
Toledo	Cuando proceda el traslado legalmente se efectuará 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

Toledo	<p>La movilidad funcional ha de ser razonada.</p> <p>El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Cuando no proceda el ascenso el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva.</p> <p>Si se destina a un trabajador/a a tarea 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 comunicándolo a los representantes de los trabajadores/as. Durante el tiempo que perdure esta situación, la empresa no podrá contratar otro/a trabajador/a para realizar la taréa del/la mismo.</p>
--------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6 Excedencias

Cuenca	Sin regulación específica
Toledo	Reitera la regulación del Estatuto de los Trabajadores

7 Formación

Cuenca	Se reconoce la conveniencia de la formación y perfeccionamiento profesional, para lo cual los trabajadores que pretendan asistir a tareas formativas presenciales relacionadas con su puesto de trabajo, dispondrán de un crédito anual máximo de veinticinco horas que serán a cargo de la empresa.
Toledo	<p>Ambas partes se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFP) y se establecen los siguientes acuerdos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 u 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 y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes. - 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

Complementos Salariales

Cuenca	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - Antigüedad - Idiomas - Gratificación especial por ornamentación de escaparates - Nocturnidad - Gratificación por ventas o beneficios - Promoción cultural - Plus transporte - Dietas
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> - Antigüedad - Nocturnidad - Tóxicos, penosos, peligroso - Domingos y festivos - Paga de beneficios

Revisión Salarial

Cuenca	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento: en el periodo 1-6-2004 a 31.5.2005 la tabla salarial precedente se incrementarán en un 3% y, además en 10 euros lineales para cada categoría. - Revisión: si el IPC referido al 31/05/2005, registrase un incremento con respecto al 31/05/2004, superior al 3%, se producirá una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, en el bien entendiendo que tal revisión quedan excluidos los 10 euros lineales antes reseñados. - Periodo 1-6-2005 a 31-5-2006: la tabla salarial anterior, una vez revisada, se incrementará en el IPC previsto para 2006, revisándose si el IPC real interanual a 31/05/2006 excediese o no alcanzase tal previsión. A la cantidad resultante, se le aumentará 20 euros lineales.
--------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

COMERCIO

Cuenca	<ul style="list-style-type: none">- Periodo 1-6-2006-31-05-2007: la tabla salarial vigente una vez revisada, se incrementará en el IPC previsto para 2007, revisándose si el IPC real interanual a 21/05/2007 excediese o no alcanzase tal previsión. La cantidad resultante se incrementará en 30 euros lineales para todas las categorías
Toledo	<ul style="list-style-type: none">- Incremento: para el año 2005 el 2,9%, para los años 2006 y 2007 el IPC previsto para cada año + el 0,9%.- Revisión: si el IPC real a 31 de diciembre de 2005 registrase una variación sobre el 2% previsto con respecto al 1 de enero de 2005 se procederá a revisar las tablas salariales en la cuantía que haya variado, en el exceso o en el defecto, sirviendo las nuevas tablas para aplicar el incremento pactado para el año 2006. Para los siguientes años se seguirá el mismo procedimiento

Cláusula de Inaplicación Salarial

Los porcentajes de incremento salarial establecidos para la vigencia de estos convenios tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

9 Jornadas y Distribución

Jornada

Cuenca	<ul style="list-style-type: none">- 1.805 horas y 20 minutos de trabajo efectivo al año
Toledo	<ul style="list-style-type: none">- 1.795 horas a partir de 2006.- Cuando se preste el trabajo en jornada continua se dispondrán de 15 minutos de descanso dentro de la jornada laboral diaria que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

COMERCIO

Toledo	<ul style="list-style-type: none">- Dadas las características de la actividad del Comercio se hace preciso en determinadas ocasiones tiempos de mayor dedicación que serán compensados con el descanso correspondiente dentro de los quince días siguientes. Las formas para hacer efectivos los descansos compensatorios que podrán acumularse se establecerán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.- La jornada anual se podrá distribuir incluyendo los sábados por la tarde, compensándose en tiempo de descanso de media hora por cada hora trabajada esa tarde. Podrá existir una prolongación de la jornada el día laboral anterior a la festividad de Reyes abonándose la diferencia de horas trabajadas como horas extraordinarias.- Cuando en aplicación de la Ley de Comercio de Castilla-La Mancha se trabaje algún domingo de los de posible apertura, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a domingo trabajado y además descansará en compensación otro día de la misma semana o de la siguiente.
--------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Licencias.

Cuenca	<ul style="list-style-type: none">- Por nacimiento de hijos, 6 días naturales.- Por boda de familiares hasta 2º grado de de consanguinidad o afinidad, un día.- Por el tiempo necesario para acompañar a un hijo menor a asistencia médica
Toledo	<p>PERMISOS RETRIBUIDOS</p> <ul style="list-style-type: none">- Por fallecimiento de cónyuge o hijos, cuatro días naturales.- Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as.- Dos días naturales por enfermedad grave del cónyuge, hijos/as y padres. <p>Estás licencias serán prorrogables si hubiera desplazamiento.</p> <ul style="list-style-type: none">- Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica, de mediar la Seguridad Social o Mutuas de Accidentes de Trabajo.

COMERCIO

Toledo	<p>- Un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padres.</p> <p>LICENCIA SIN SUELDO Se 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 ninguna actividad laboral</p>
--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Horas Extraordinarias

Cuenca	<p>Incremento del 75% en las horas extraordinarias de días laborables y el 150% en las de domingos y festivos</p>
Toledo	<p>En ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón de 1,75 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.</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% sobre el valor de la hora ordinaria</p>

10

Reorganización Empresarial.
Jubilaciones y Prejubilaciones

Cuenca	Se establece un complemento de jubilación a aquellos trabajadores con diez años, como mínimo, de antigüedad en la empresa y que se jubilen durante la vigencia del convenio cuya cuantía irá de las 8 mensualidades para los de 60 años a las 4 para los de 64 años.
Toledo	<p>El convenio se remite a la legislación vigente en materia de jubilación anticipada.</p> <p>Para los trabajadores/as con más de veinte años en la empresa si deciden jubilarse antes de los 65 años recibirán una indemnización que varía en función de su edad.</p> <p>Se establece un premio a la jubilación de los trabajadores con más de siete años de servicio en la empresa y que se incrementa si lleva más de diecisiete.</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:

Cuenca	Se establece un complemento para todo trabajador que acredite su situación familiar mediante el Libro de Familia. Se establece como un porcentaje del SMI si el trabajador está casado y se incrementa en función del número de hijos.
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente tendrán derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de tres horas para acudir a consulta médica de los menores hasta seis años de edad con un tiempo máximo anual de veinte horas. - Los trabajadores/as tendrán derecho a una nueva licencia sin sueldo (ver apartado de licencias) por nacimiento de hijos aun cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior. - Cualquier trabajador/a que tenga un hijo/a menor de ocho años, podrá disponer de una licencia sin sueldo de tres meses para la atención y cuidado del mismo. - El tiempo de licencia, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencias de la persona beneficiaria del permiso. - Cualquier trabajador que tenga un hijo menor de seis años de edad podrá solicitar licencia sin sueldo por el tiempo necesario, para el cuidado del mismo, mientras esté hospitalizado o precise intervención quirúrgica.

COMERCIO

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

Cuenca	Sin regulación específica
Toledo	<ul style="list-style-type: none">- Si un trabajador/a quedara disminuido/a por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará al puesto que permitan las necesidades del servicio 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.- Las partes firmantes 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.

12

Previsión Social Complementaria.

Cuenca	En caso de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá con cargo a la empresa, por el período de un año, como máximo, el salario base que le corresponda por el presente convenio, incrementándose los aumentos por años de servicio, más el complemento de ayuda familiar. La empresa podrá descontar de los mismos durante dicho periodo de tiempo las prestaciones económicas que correspondan por la Seguridad Social.
Toledo	En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad social hasta el importe

COMERCIO

Toledo

íntegro de sus retribuciones desde el primer día hasta los catorce meses de la incapacidad laboral.

Las empresas suscribirán un **seguro contra accidentes** que cubra los riesgos de muerte y la invalidez total ya absoluta, como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirles.

SECTOR:
INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS
Y DEL MOTOR



Los nuevos Convenios Colectivos del sector firmados en 2005 han sido los de Cuchillería y Afines, Industrias Siderometalúrgicas y Talleres de Reparación de Vehículos de los tres de Albacete y el de Actividades Siderometalúrgicas de Guadalajara.

En materia de empleo el Convenio Colectivo de Guadalajara recomienda a las empresas que tengan nuevo personal que consideren el paro cualitativo de sus localidades y comarcas. Por su parte, los tres convenios de este sector firmados en Albacete establecen compromisos para no superar determinados porcentajes de temporalidad.

En Guadalajara se establecen reducciones de jornada durante cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo. El Convenio de Industrias Siderometalúrgicas de Albacete también reduce la jornada.

Respecto a la conciliación el Convenio de Guadalajara se establece una excedencia de hasta tres años para el cuidado de un familiar.

1

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

1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS PACTADOS EN 2004.

- Cuchillería y Afines de Albacete (B.O. Albacete 25 julio 2005)
- Industrias Siderometalúrgicas de Albacete (B.O. Albacete 9 de mayo)
- Talleres de reparación de vehículos de Albacete. (B.O. Albacete 20 mayo 2005)
- Actividades Siderometalúrgicas de Guadalajara. (B.O. Guadalajara 31 de agosto 2005)

INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS Y DEL MOTOR

1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Albacete	<p>Reparación de vehículos y Cuchillería: Sin especificar.</p> <p>Industrias Siderometalúrgicas: Por parte de los trabajadores CC.OO., por la parte empresarial FEDA</p>
Guadalajara	<p>Por la parte empresarial, la Asociación provincial de Guadalajara, y por parte de los trabajadores, las Centrales Sindicales UGT y CC.OO.</p>

1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

Albacete	<p>Reparación de vehículos: 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, o de viajeros.</p> <p>Cuchillería: Todas las empresas y trabajadores de Albacete y su provincia, dedicados a la actividad de Cuchillería, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos, incluyéndose, asimismo, a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines a la Cuchillería.</p> <p>Industrias Siderometalúrgicas: Todas las empresas y trabajadores de Albacete y su provincia, dedicados a la actividad siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose, asimismo, a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica, o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios. También estarán afectadas por el Convenio las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío (siempre que utilicen chapas, de los distintos metales, de grosor superior a</p>
----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS Y DEL MOTOR

Albacete	0,5mm), tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión, así como aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en el párrafo anterior.
Guadalajara	El Convenio Colectivo obliga a todas las empresas y trabajadores encuadrados en las empresas que estén comprendidas en el sector del metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación y actividades de compra y venta y/o reparación de automóviles, reparación y venta de motocicletas, motores de explosión y actividades comerciales y/o industriales afines; además de las actividades empresariales que estén comprendidas en las ramas de montaje, instalación, mantenimiento y conservación de ascensores, aparatos electrónicos, electrodomésticos, carpintería metálica, cerrajería y accesorios de la construcción, estructuras metálicas, construcciones metálicas en general, calderería y envase de presión, montajes industriales, instalaciones de calefacción, ventilación y aire acondicionado, instalaciones de saneamiento y fontanería, instalaciones eléctricas e instalaciones de antenas.

Vigencia temporal

Albacete	Reparación de vehículos: 1 abril 2005 - 31 marzo 2006 Cuchillería: 1 enero 2005 - 31 diciembre 2005 Industrias Siderometalúrgicas: 1 abril 2005 - 31 marzo 2006
Guadalajara	1 enero 2005 - 31 diciembre 2006

2

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

2.1 COMISIÓN PARITARIA.

Albacete	<p>Reparación de vehículos: Estará formada por un número igual del sindicato Minerometalúrgico de CC.OO. y de la Patronal.</p> <p>Sus funciones más importantes son:</p> <ul style="list-style-type: none">- Interpretación del Convenio Colectivo.- Estudio de todo problema laboral del sector que se someta a su mediación.- Estudio de la presencia de empresas de trabajo temporal en el sector, al objeto de regular su actuación en el ámbito de extensión de este Convenio. <p>Cuchillería: Estará formada por un número igual de Centrales Sindicales y Patronal.</p> <p>Sus funciones más importantes son:</p> <ul style="list-style-type: none">- Interpretación del Convenio Colectivo.- Estudio de todo problema laboral del sector que se someta a su mediación.- Estudio de las modificaciones de relaciones laborales surgidas por las nuevas situaciones creadas a consecuencia de la publicación del nuevo Estatuto de los Trabajadores. <p>Industrias Siderometalúrgicas: Estará formada por un número igual de Comisiones Obreras y FEDA.</p> <p>Sus funciones más importantes son:</p> <ul style="list-style-type: none">- Interpretación del Convenio Colectivo.- Estudio de todo problema laboral del sector que se someta a su mediación.
----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS Y DEL MOTOR

Albacete	- Estudio de la presencia de Empresas de Trabajo Temporal en el sector.
Guadalajara	<p>Estará formada por 6 representantes de los sindicatos firmantes y 3 representantes de la Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos y 3 representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Actividades Complementarias de la Construcción de Guadalajara.</p> <p>Sus funciones son:</p> <ul style="list-style-type: none">- Interpretación del Convenio Colectivo.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.- Recepción y distribución de informes sobre materias que interesen al sector (Análisis de la situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc)

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>Reparación de vehículos y Cuchillería Industrias Siderometalúrgicas: Se establece el compromiso, de que en las empresas no se supere el límite del 25% (del 15% en Cuchillería) de contratación eventual en el sector.</p> <p>En el caso del Convenio de Cuchillería, para hacer un seguimiento periódico del nivel de eventualidad, se establece la creación de una Comisión Paritaria.</p>
----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS Y DEL MOTOR

Albacete	<p>Aquellas empresas que en cómputo anual realicen más de mil quinientas horas extraordinarias (dentro de la misma categoría profesional o grupo homogéneo de trabajadores), vienen obligadas a la creación de un nuevo puesto de trabajo por cada mil quinientas horas realizadas.</p> <p>Por otro lado, para evitar el pluriempleo, se utilizarán las formas de contratación previstas contratando a los trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo.</p>
Guadalajara	<p>Se recomienda a todas las empresas que tengan <i>nuevo personal</i> que presten especial atención al paro cualitativo de cada localidad y comarca, concediendo prioridad en la contratación a colectivos con especiales dificultades de incorporación al mercado laboral.</p> <p>Asimismo se recomienda que la <i>eventualidad</i> de las plantillas no supere el 20% de cómputo anual.</p> <p>Por otro lado se recomienda la conversión de los contratos en indefinidos.</p> <p>De igual forma en el convenio también se recomienda que en cada empresa se analice la posibilidad de realizar nuevas contrataciones en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.</p>

3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Guadalajara	<p>El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la empresa.</p> <p>Para ascender a un Grupo Profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo., estableciéndose para ello una serie de referencias en el Convenio Colectivo.</p>
-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.3 CONTRATACIÓN

Contrato formativo

Albacete	<p>Reparación de vehículos e Industrias Siderometalúrgicas: La <i>duración</i> mínima será de 6 meses y la máxima de 24 meses.</p> <p>La <i>retribución</i> será del 80% el primer año, y el segundo del 90% del salario de la categoría contratada a partir como mínimo de oficial de tercera.</p> <p>Cuchillería: La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24.</p> <p>Los salarios fijados serán:</p> <ul style="list-style-type: none">- Menores de 18 años: el primer año el 75% y el segundo el 85%, ambos del salario de la categoría de peón del Convenio.- Mayores de 18 años: el primer año el 80%, y el segundo año el 90% del salario de la categoría contratada a partir de oficial de tercera.
Guadalajara	<p>La <i>duración</i> mínima será de seis meses y la máxima de dos años.</p> <p>La <i>retribución</i> será:</p> <ul style="list-style-type: none">- 1º año de vigencia del contrato: 501,19 euros- 2º año de vigencia del contrato: 571,15 euros

Contrato en prácticas

Albacete	<p>Reparación de vehículos, Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas:</p> <p>La <i>duración</i> no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 2 años.</p> <p>La <i>retribución</i> será del 75% y el 85% durante el 1º y 2º año, respectivamente, de los salarios de la categoría para la que se ha contratado.</p>
----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS Y DEL MOTOR

Guadalajara	<p>La <i>duración</i> no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.</p> <p>Su <i>retribución</i> será del 65% del salario correspondiente a su categoría el primer año, y del 80% el segundo.</p> <p>Quedan excluidos de esta modalidad de contratación los puestos que no tengan la titulación requerida para el puesto a realizar y los tóxicos y penosos</p>
-------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4 Salud Laboral.

Albacete	<p>Reparación de vehículos Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas:</p> <p>Se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Las empresas entregarán a sus trabajadores un mono o prenda de trabajo cada seis meses.</p> <p>A todos los trabajadores de la empresa se les impartirá un curso básico sobre prevención de riesgos.</p> <p>Cuando se haya evaluado un puesto de trabajo con riesgo para la salud de la mujer embarazada se le cambiará a otro puesto.</p> <p>Los reconocimientos médicos serán anuales siempre que los trabajadores lo soliciten voluntariamente.</p> <p>En los tres convenios se establece la creación de la Comisión Provincial de Riesgos Laborales para el sector.</p>
Guadalajara	<p>Una vez elaborada la Evaluación de Riesgos de cada empresa, se elaborará un estudio de los riesgos provinciales.</p>

Guadalajara

Se mantiene la Comisión Paritaria creada en el anterior Convenio.

Las empresas proporcionarán cada año a sus productores prendas de trabajo.

Se establecen reconocimientos médicos anuales. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional la revisión médica se efectuará al menos semestralmente.

5

Movilidad Geográfica y Funcional.

5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Guadalajara

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas y suplidos.

Si el desplazamiento se prevé superior a 15 días, el empleador se verá obligado a preavisarlo con 4 días mínimos de antelación.

Se regula asimismo en el Convenio Colectivo la incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las empresas de montaje, que monten o instalen sus productos fabricados o comercializados, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, para el personal contratado específicamente a estos efectos.

También se regula el trabajo de españoles en el extranjero.

5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL

Guadalajara

La empresa por razones organizativas podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajo o tareas en un Grupo Profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un **grupo superior** este cambio no podrá ser de duración superior a 4 meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Enfermedad Profesional o accidente de trabajo, la retribución será la correspondiente al grupo superior. En caso de que la situación se prolongue durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicho puesto a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación del mismo.

Cuando es a un **grupo inferior**, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situación no podrá prolongarse más de 2 meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su Grupo de origen. Las empresas tratarán de evitar reiterar dicho cambio a un mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo Grupo Profesional.

Cuando sea necesaria la movilidad del personal por **capacidad física disminuida** del trabajador, se procurará que esta se produzca dentro del Grupo Profesional a que pertenezca y si fuese necesario que ocupase un puesto de un grupo inferior, conservará la retribución de su puesto de origen.

6

Excedencias

Guadalajara

Si existe acuerdo entre empresario y trabajador, éste tendrán derecho a una excedencia de hasta tres años **para atender al cuidado de un familiar** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El primer año de dicha excedencia computará al trabajador a efectos de antigüedad, y durante todo el tiempo de la excedencia, tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo.

7

Formación

Albacete

Reparación de vehículos, Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas:

Adhesión al III Acuerdo Nacional de Formación Continua. Todos los Planes de Formación, , deberán especificar como mínimo:

- Objetivos y contenido de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipo de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Guadalajara

Se constituye una Comisión Paritaria con las siguientes funciones:

- Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional y Sectorial de Formación Continua.
- Promover y orientar planes agrupados y de empresas en el ámbito de la provincia de Guadalajara.

INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS Y DEL MOTOR

Guadalajara	<ul style="list-style-type: none">- Conocer y/o presentar propuestas de planes Inter.-sectoriales de Formación Continua en los cuales participen las empresas afectadas por este Convenio.- Hacer estudios y diagnósticos de las necesidades de Formación Continua de empresas y trabajadores afectados por el Convenio en la provincia de Guadalajara.
-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8 Sistemas Retributivos

Complementos Salariales

Albacete	<p>Reparación de vehículos, Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas:</p> <ul style="list-style-type: none">- Trabajo nocturno.- Antigüedad.- Dietas.- Plus de kilometraje. <p>Además en el Convenio Colectivo de Cuchillería se crea un complemento personal que afectará sólo al Auxiliar Administrativo que estuviera empleado antes del 31.12.2002 y será de 10,12 mes.</p>
Guadalajara	<ul style="list-style-type: none">- Antigüedad.- Complemento de cantidad o calidad.- Nocturnidad.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.- Domingos y festivos.- Interinidad o eventualidad.- Complemento de jefe de equipo.- Por carencia de incentivos

Revisión Salarial

Albacete	<p>Reparación de vehículos: Incremento del 3,95% sobre todos los conceptos económicos del Convenio.</p> <p>Cuchillería: para el año 2005 la subida salarial se hará en función del IPC real de los doce meses más 0,5 puntos. A cuenta de esta subida se abonará un 3%.</p> <p>Industrias Siderometalúrgicas: Incremento del 3,75% sobre todos los conceptos económicos del Convenio.</p>
Guadalajara	<p>Incremento 2005: 3% en todos los conceptos económicos a excepción de las dietas 2006: IPC previsto para 2006 más un punto en todos los conceptos económicos a excepción de las dietas.</p> <p>Revisión 2005: Si el IPC a 31 diciembre de 2005 es superior al IPC previsto para ese mismo año se efectuará una revisión salarial de forma que la subida salarial para el año 2005 sea equivalente al IPC real más un punto. 2006: Si el IPC a 31 de diciembre de 2006 es superior al previsto para ese año, se efectuará una revisión salarial de forma que la subida salarial para el año 2006 sea equivalente al IPC real incrementado en un punto.</p>

Cláusula de Inaplicación Salarial

Albacete	<p>Reparación de vehículos, Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas: El incremento salarial 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>
----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

9 Jornadas y Distribución

Jornada

Albacete	<p>Reparación de vehículos: 1.788 horas.</p> <p>Cuchillería: 1.776 horas.</p> <p>Industrias Siderometalúrgicas: 1.784 horas.</p>
Guadalajara	<p>2005: 1.778 horas de trabajo efectivo.</p> <p>2006: 1.776 horas de trabajo efectivo.</p>

Licencias

Albacete	<p>Reparación de vehículos , Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tres días laborales en caso de nacimiento de hijos. - Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, hermanos y cónyuge; dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos o hijos políticos. - Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos o cónyuge. En el convenio de Cuchillería esta licencia se amplía a accidente u hospitalización y a los parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. - Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, o por traslado del domicilio habitual. <p>Estos permisos se podrán ampliar cuando exista desplazamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de Especialista y de Seguridad Social, cuando se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General. En los demás casos hasta el límite de dieciséis horas al año.
----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS Y DEL MOTOR

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> - En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán dos días de licencias sin percibo de haberes.
Guadalajara	<p>Licencias retribuidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 días naturales en caso de alumbramiento de esposa o enfermedad grave, hospitalización, o de fallecimiento de cónyuges, hijo, hijo político, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos abuelos, hermanos y hermanos políticos. - 1 día en caso de matrimonio de hijos o hermanos y hermanos políticos. <p>Ambas licencias son ampliables si es necesario desplazamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por el tiempo necesario en el supuesto de asistencia a consulta de médico de cabecera, así como en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general. <p>Licencias sin sueldo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad. - En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencias sin sueldo por el límite máximo de doce meses cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

Horas Extraordinarias

Albacete	<p>Reparación de vehículos, Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas: Tendrán un incremento del 45% del valor de la hora ordinaria</p>
Guadalajara	<p>Las horas extraordinarias serán retribuidas según la siguiente fórmula: Salario de la tabla anual del Convenio según categoría/Jornada anual + 35%.</p>

10 Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Guadalajara

Para promover el rejuvenecimiento de las plantillas, en el ámbito de la empresa se potenciará la reducción voluntaria de jornada y salario de los trabajadores que por edad y periodos de cotización estén en condiciones de acceder a la jubilación en los próximos años, siendo sustituidos por personas contratados bajo esta modalidad.

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

El tiempo de lactancia podrá acumularse para tomarlo seguido de la licencia por maternidad.

Ver excedencia para atención a familiares (apartado 6)

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

El Convenio reconoce la importancia de que se tomen medidas para promover la igualdad de oportunidades para lo que establecen unos objetivos de igualdad de oportunidades en el trabajo.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto cuya composición será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del Convenio Colectivo

12

Previsión Social Complementaria.

Albacete

Reparación de vehículos, Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas:

- *Accidente de trabajo.* Caso de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo el trabajador accidentado percibirá el 100% de la base reguladora, siendo a cargo de las empresas el abono de las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones económicas de la Entidad Aseguradora y dicho 100%. Dicha diferencia se abonará a partir del día siguiente a la fecha del accidente, siempre y cuando la duración del mismo sea superior a cuatro días y hasta tanto permanezca el trabajador en baja por este motivo.
- *Intervención quirúrgica:* Sea cual fuere la causa que la motive el trabajador percibirá desde el primer día de la baja médica las diferencias que existan entre las prestaciones económicas de la Entidad Gestora y el 100% de la base reguladora.
- *Enfermedad común.* Las empresas complementarían a sus trabajadores hasta el 75% de la base reguladora desde el 4º día (3º en Cuchillería) de la baja hasta el 20º, ambos inclusive, en los supuestos de baja médica. En los supuestos de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no

INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS Y DEL MOTOR

Albacete	<p>laboral, a partir del 75 día de la fecha de la baja médica el trabajador tendrá derecho al 100% de la base reguladora, con cargo a la empresa las diferencias que existan entre las prestaciones de la Entidad Gestora y dicho porcentaje.</p> <ul style="list-style-type: none">- Hospitalización o internamiento en residencia. El trabajador percibirá el 100% de la base reguladora, y la diferencia de prestaciones será a cargo de la empresa, desde la fecha de internamiento hasta el final del mismo.
Guadalajara	<p>Incapacidad Laboral Transitoria:</p> <ol style="list-style-type: none">1. En los supuestos de I.T. por accidente de trabajo y enfermedad profesional se complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización.2. En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral:<ul style="list-style-type: none">- Durante la primera baja del año natural se complementará hasta el 100% de la base de cotización durante los primeros siete días desde la baja; desde el día 8 al 15, ambos inclusive, no se complementarán las prestaciones obligatorias; y el 100% a partir del día 16.- Durante la segunda y sucesivas bajas del año natural, se percibirá durante los primeros 15 días de cada baja el 60% de la base de cotización y a partir del día 16 en adelante, se percibirá el 100% de dicha base de cotización. <p>Seguro de muerte e invalidez.</p> <p>En caso de muerte por accidente en la empresa: 17.000 euros.</p> <p>En caso de invalidez en grado absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad o enfermedad profesional: 22.000 euros.</p>

SECTOR:
HOSTELERÍA



HOSTELERÍA

El único Convenio Colectivo de Hostelería firmado en 2005 ha sido el de Cuenca.

Uno de los cambios recogidos respecto al anterior Convenio es la ampliación de la vigencia temporal, que pasa de tres años a cinco.

En materia de salud laboral la regulación continúa siendo muy escasa.

Respecto a los sistemas retributivos se garantiza una subida del 1% sobre el IPC real para los años 2005, 2006 y 2007 y del 0,75% para 2008 y 2009.

En cuanto a la jornada se establece una reducción temporalizada de la misma durante los tres primeros años de vigencia del Convenio Colectivo.

Por último comentar el compromiso de las empresas de contratar con una entidad aseguradora un póliza a favor de los trabajadores que les garantice una indemnización por accidente laboral.

1

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

1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo de Hostelería para la provincia de Cuenca. B.O. Cuenca 1 agosto 2005).

1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Cuenca

El Convenio Colectivo lo suscriben por una parte la Agrupación Provincial de Hostelería y Turismo de Cuenca y por otra CCOO y UGT.

HOSTELERÍA

1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

Cuenca	Su ámbito de aplicación son todas las empresas y centros de trabajo señalados en el Anexo III del propio convenio y/o recogidos en el ámbito funcional regulado en el artículo 4 del II Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería firmado el 27 de mayo de 2002.
--------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vigencia temporal

Cuenca	Del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2009
--------	---------------------------------------------------

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

2.1 COMISIÓN PARITARIA.

Cuenca	<p>Composición: estará integrada por cinco representantes de los trabajadores nombrados por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio Colectivo y otros cinco de los empresarios, nombrados por la Agrupación Provincial de Hostelería de Cuenca.</p> <p>Funciones: se establece como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio. Además deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes.</p>
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

HOSTELERÍA

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

Cuenca

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla la Mancha (ASEC).

3 Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

Cuenca

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo y en aras a fomentar la estabilidad en el empleo acuerdan establecer porcentajes mínimos de plantilla fija en proporción a la plantilla media anual.

3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Cuenca

Las vacantes que se produzcan en las empresas serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores por parte de la empresa en el momento que se produzcan dichas vacantes serán cubiertas en el plazo de un mes, contando a partir de la fecha de la baja, salvo que por parte de la empresa se presentase expediente de regulación de empleo.

3.3 CONTRATACIÓN

Cuenca

Contrato eventual por circunstancias de la producción: se establece una duración máxima de estos contratos de doce meses centro de un periodo de catorce meses.

4 Salud Laboral.

Cuenca

Con carácter obligatorio la empresa efectuará una revisión médica anual, que el trabajador vendrá obligado a realizar. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo.

5 Movilidad Geográfica y Funcional.

Sin regulación específica en estas materias.

6 Excedencias

Sin regulación específica.

7

Formación

Cuenca

Anualmente el trabajador que lo solicite dispondrá de hasta treinta horas retribuidas como si fuese trabajo efectivo, a fin de que pueda acudir a cursos de formación profesional de hostelería que organice el INEM u otras Entidades, Organismos, ya sean públicos o privados, tendentes a conseguir una mayor profesionalidad en esa rama.

Los programas de los cursos organizados por entidades u organismos particulares deberán ser previamente homologados por la Comisión Paritaria del convenio.

8

Sistemas Retributivos

Complementos Salariales

Cuenca

- Plus extrasalarial.
- Paga de beneficios.
- Antigüedad.
- Plus transporte.
- Manutención.
- Alojamiento.
- Festivos.
- Horas nocturnas.
- Ropa de trabajo

Revisión Salarial

Cuenca	<ul style="list-style-type: none">- Incrementos: Para los años 2005 a 2009, ambos incluidos se aplicará un incremento económico del 3% sobre los conceptos salariales, gratificaciones extraordinarias, plus de transporte y conceptos extrasalariales.- Revisión: se garantiza durante los años de vigencia del convenio la siguiente subida sobre los conceptos salariales, gratificaciones extraordinarias, plus transporte y conceptos extrasalariales:<ul style="list-style-type: none">· Para los años 2005 2006 y 2007 el 1% sobre el IPC real, una vez sea publicado el mismo.· Para los años 2008 y 2009 el 0,75% sobre el IPC real, una vez sea publicado el mismo.
--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Cláusula de Inaplicación Salarial

Cuenca	<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 pueda dañar su estabilidad económica o viabilidad. El convenio establece el procedimiento para justificar esta situación.</p>
--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

9 Jornadas y Distribución

Jornada

Cuenca	<ul style="list-style-type: none">- Para 2005: 1.812 horas anuales de trabajo efectivo.- Para 2006 1.806 horas anuales de trabajo efectivo.- A partir de 2007 1.800 horas anuales de trabajo efectivo
--------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

HOSTELERÍA

Licencias

Cuenca	<ul style="list-style-type: none">- Tres días de permiso retribuido.- Festividad de Santa Marta.- Por alumbramiento de la esposa: Tres días ampliables a 5 en caso de complicación.- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad del cónyuge, padre, padres políticos, hijos, hijos políticos, nietos, abuelos o hermanos: Tres días.- Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior: tres días.- Por boda de hijos, padres o hermanos: un día. <p>Estos permisos se incrementarán si los hechos se producen fuera de la localidad de residencia del trabajador.</p>
--------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Horas Extraordinarias

Cuenca	<p>Las horas extraordinarias habituales se reducirán al mínimo indispensable.</p> <p>Se podrán realizar horas extraordinarias motivadas por razones estructurales o coyunturales, siempre que no proceda la contratación de nuevos trabajadores.</p> <p>Se abonará cada hora con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria</p>
--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

10 Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores que, con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir los 64.

Los trabajadores que cumplan 64 años de edad podrán jubilarse obteniendo el 100% de su prestación, para lo cual la empresa habrá de contratar a trabajadores jóvenes o perceptores del Seguro de Desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan.

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:

Cuenca

Los trabajadores que tengan a su cargo el cuidado y educación de sus hijos menores de seis años, gozarán de un turno de trabajo adaptado al horario de guardería o centro de enseñanza donde acudan éstos. El tiempo a emplear con tal fin, que será el indispensable, se recuperará con posterioridad.

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 en esta materia.

12

Previsión Social Complementaria.

Cuenca

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal percibirán con cargo a la empresa y desde el primer día las diferencias existentes entre las prestaciones que le Abone la Seguridad Social hasta completar el 100% del salario.

Las empresas deberán contratar con una entidad aseguradora una póliza a favor de los trabajadores que les garantice una indemnización por accidente laboral.

SECTOR:
INDUSTRIAS DE PANADERÍA



INDUSTRIAS DE PANADERÍA

Prácticamente se establece la misma regulación en las distintas materias, que se recogía en los convenios anteriores, en este sector.

Así vemos como se sigue recogiendo en la provincia de Albacete las mismas cláusulas que mejoran notablemente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. O como hay que seguir avanzando en la introducción de cláusulas de estabilidad de empleo o de conciliación de la Vida Laboral y Familiar, entre otras.

En cambio destacaremos, el convenio de la provincia de Albacete, el cual establece cláusula de revisión salarial, cláusula, que el anterior convenio no recogía. Pero por el contrario en el convenio de la provincia de Ciudad Real se sigue sin establecer dicha cláusula, estableciendo el incremento salarial de un 3,8% para el 2005.

Otra novedad a destacar es, en el convenio de la provincia de Cuenca, su artículo veinticinco, el cual recoge materia de Salud Laboral y Vigilancia de la Salud (en el anterior convenio no se hacía mención alguna sobre esta materia), contemplando reconocimientos específicos según el puesto de trabajo y, lo más significativo, que es el establecimiento en el convenio, del reconocimiento de riesgo específico de la actividad del sector "La evaluación de riesgos deberá incluir los factores de seguridad, así como los posibles riesgos laborales, como son los de higiene industrial, y con especial relevancia a los agentes alérgicos responsables de la sensibilización respiratoria, debido a que la exposición al polvo de harina es un riesgo higiénico de consecuencias tales como rinitis y asma bronquial, además de los factores ergonómicos y psicosociales en todos sus aspectos".

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 Albacete.(BOP 30-12-2005)
- . Convenio Colectivo Para las Industrias de Panadería de la Provincia de Ciudad Real.(BOP 16-06-2005)
- . Convenio Colectivo de Ámbito Provincial para las Industrias Expendedoras y de Fabricación de Pan y sus Trabajadores de Cuenca.(BOP 23-05-2005)

INDUSTRIAS DE PANADERÍA

1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Albacete	Solo menciona que las partes firmantes son Asociación de Panaderías y Sindicatos.
Ciudad Real	No la menciona.
Cuenca	Está integrada en representación de la parte empresarial por Asociaciones Provinciales del sector y en representación de los trabajadores por UGT y CCOO.

1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

Como regla general se hace una remisión generalizada de actividades mencionadas en el propio enunciado del convenio.

Albacete	Todas las industrias panaderas incluyendo los despachos de pan enclavados en los mismos locales donde se elabora el pan. Quedan por tanto excluidos del presente convenio aquellos puntos de venta donde no se elabora el pan. (art.1 C Col)
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)
Cuenca	Las empresas expendedoras y de fabricación de pan y sus trabajadores/as. (art.1 C Col)

En cuanto a su vigencia temporal:

Albacete	De 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2006. (art.3 C Col)
Ciudad Real	De 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005. (art.3 C Col)
Cuenca	De 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007. (art.2 C Col)

2

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

2.1 COMISIÓN PARITARIA.

En todos los convenios de este sector la labor general de la Comisión Paritaria es la de interpretación y cumplimiento de las cláusulas de los convenios y en general para cuestiones se deriven de la aplicación del mismo.

Mencionaremos seguidamente que convenios tienen otras funciones aparte de las mencionadas anteriormente:

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio de todo problema laboral que se someta a su mediación. - Elaborar los informes requeridos por la Autoridad Laboral. - Conocer de la no aplicación del régimen no salarial de aquellas empresas que así lo soliciten. - Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos le sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten al articulado de este Convenio. - Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Arbitraje de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación de este convenio. <p>Dicha Comisión estará formada por un número igual de representantes de las Centrales Sindicales y de la Patronal.</p>
Ciudad Real	<p>Cuatro representantes de las Centrales Sindicales y cuatro representantes de las organizaciones empresariales, firmantes del convenio.</p> <p>Las funciones de la comisión mixta serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La interpretación del convenio, que podrán pedir cuantos tengan interés en ello. - Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del convenio.

INDUSTRIAS DE PANADERÍA

Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none">- La vigilancia de lo pactado sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo en esta materia.- Cualquiera otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido. <p>Aparte contiene cláusula de toma de acuerdos.</p>
Cuenca	<p>Vigilancia de lo pactado, arbitraje en problemas y la fijación de las Tablas salariales para los años 2003 y 2004. Las resoluciones serán vinculantes y con carácter ejecutivo.</p> <p>Está formada por tres miembros representantes de los trabajadores de las Centrales Sindicales firmantes, y otros tres miembros de la representación empresarial</p>

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

Albacete	Se adhieren al ASEC
Ciudad Real	Sin remisión
Cuenca	Se adhieren al ASEC

3 Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> - Las empresas del sector tendrán solamente un trabajador eventual o temporal por cada tramo de cuatro trabajadores. - Con carácter general se fomentará el empleo estable indefinido y sólo se utilizará la fórmula anterior si los contratos eventuales se ajustan a la Legislación vigente. (art.33 C Col).
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> - 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).
Cuenca	<ul style="list-style-type: none"> - Sin regulación.

3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Únicamente hay contenido en el convenio colectivo de la provincia de Ciudad Real.

Ciudad Real	<p>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>
-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

INDUSTRIAS DE PANADERÍA

3.3 CONTRATACIÓN

A modo de resumen, comentar, que encontramos escasas mejoras en la regulación de tipos de contratos, con respecto a la normativa vigente. No obstante cabe destacar ciertos aspectos en los siguientes convenios:

Albacete	<p>Contrato de Formación: Los salarios fijados serán el primer año el 80% y el segundo año el 90% del salario de la categoría contratada, más los pluses existentes en el presente convenio.</p> <p>Contrato en prácticas: Sólo podrá realizarse en las categorías siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">- Jefe de Fabricación.- Jefe de Taller mecánico.- Maestro Encargado <p>La retribución será del 80% y 90% durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente de la categoría en la que se pueda realizar dicho contrato.</p> <p>Contrato eventual: se establece como tiempo máximo de duración de doce meses en un periodo de dieciocho.</p>
Cuenca	<p>Únicamente recoge en su articulado: <i>Será de aplicación en esta materia cuanto se disponga en la legislación vigente. (Art.20 C Col).</i></p>

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

4 Salud Laboral.

Destacar el convenio de Albacete, donde recoge en sus cláusulas mejoras respecto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

INDUSTRIAS DE PANADERÍA

Albacete

Contempla mejoras con respecto a la normativa vigente:

- En empresas de más de 6 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que podrá ser distinto al Delegado de Personal. Será nombrado por y entre los trabajadores gozando de los mismos derechos y garantías que los Delegados de Personal. Dispondrán de un crédito de 10 horas mensuales.
- Cuando los Delegados de Prevención sean delegados de personal, dispondrán de un crédito adicional para la realización de sus funciones específicas de 10 horas mensuales.
- Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo de más de 30 trabajadores. Los informes derivados de los acuerdos adoptados por mayoría dentro del Comité, tendrán carácter vinculante para el empresario.
- En empresas de más de treinta trabajadores los Delegados de Prevención serán designados con arreglo a la siguiente escala: de 31 a 100 trabajadores 2 Delegados; de 101 a 300, 3 Delegados; de 301 a 600, 4 Delegados; de 601 a 1000, 5 Delegados; de 1001 a 1500, 6 Delegados; de 1501 a 2100, 7 Delegados; de 2101 en adelante 8 Delegados.
- Por último decir que se crea la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, será paritaria, con la función de adoptar medidas encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral.

Por lo demás, recoge en sus cláusulas la normativa vigente:

- Formación de los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud de 50 horas anuales en el campo de la prevención al margen de sus horas sindicales. Los trabajadores recibirán un curso básico, con especial dedicación a los riesgos específicos en su centro y en su puesto de trabajo con una duración mínima de 30 horas.
- Los reconocimientos médicos serán anuales general. Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo dependiendo de los riesgos que lleve asociado al mismo. Se realizarán al menos semestralmente para los puestos de trabajo considerados como penosos, tóxicos o peligrosos.
- Obligación del empresario de facilitar las prendas y complementos adecuados para desarrollar la actividad.
- Los cambios de puesto de trabajo para las embarazadas y los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos serán

INDUSTRIAS DE PANADERÍA

Albacete	<p>consensuados entre la empresa, el trabajador y la representación sindical.</p> <p>- En aquellos puestos de trabajo en los que se considere que existe un riesgo de consideración tanto de accidente como de enfermedad, el empresario elaborará y entregará por escrito instrucciones y métodos de trabajo que disminuyan al máximo dicho riesgo.</p>
Ciudad Real	<p>En esta materia todo lo que contempla es:</p> <p>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, Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y sus normas de desarrollo. El Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene, podrá recabar, si así lo considera necesario, informes técnicos del C.P de H.S en el Trabajo, para poder valorar en tal sentido los puestos de trabajo. (art 40 C Col).</p> <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 (art 41 C Col).</p> <p>Reconocimientos médicos: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, siendo el coste del carnet de manipulador por cuenta de la empresa para los trabajadores que tengan plantilla (art 42 C Col).</p>
Cuenca	<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 realizarán tantos reconocimientos como requiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleado.</p> <p>La evaluación de riesgos deberá incluir los factores de seguridad, así como los posibles riesgos laborales, como son los de higiene industrial, y con especial relevancia a los agentes alérgicos responsables de la</p>

Cuenca

sensibilización respiratoria, debido a que la exposición al polvo de harina es un riesgo higiénico de consecuencias tales como rinitis y asma bronquial, además de los factores ergonómicos y psicosociales en todos sus aspectos (art.25 C Col).

5

Movilidad Geográfica y Funcional.

5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

No hay regulación alguna al respecto salvo en el Convenio de la Provincia de Ciudad Real.

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.

5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

A modo general, todos los convenios, abordan el tema, recogiendo en sus cláusulas la normativa vigente:

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 regulan los presentes convenios. Solo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible. Si se realizasen funciones de superior categoría, percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que realice.

6 Excedencias

Solo lo recoge el convenio colectivo de la provincia de Ciudad Real y remitiéndose a la normativa vigente:

Ciudad Real	En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. (art.16 C Col)
-------------	------------------------------------------------------------------------------------

7 Formación

Albacete	Para la Formación Continua se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el Sector del Campo con la finalidad de establecer los contenidos sobre los objetivos o acciones a desarrollar en los Planes de Formación, que estará compuesta por 4 miembros de la parte empresarial y 4 miembros por parte de los Sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras. (art.28 C Col).
Ciudad Real	Simplemente reconoce el derecho a la formación profesional pero sin establecer desarrollo alguno: 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).
Cuenca	Sin regulación

8

Sistemas Retributivos

Complementos Salariales

<p>Albacete</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Complementos Salariales: <ul style="list-style-type: none"> · Plus de asistencia. · Gratificaciones extraordinarias. · Antigüedad. · Participación de beneficios (trabajadores que presten sus servicios en industrias mecanizadas y semimecanizadas). · Incentivo de productividad (en industrias no mecanizadas o semimecanizadas). - Complementos extrasalariales: <ul style="list-style-type: none"> · Plus de promoción cultural. · Retribuciones en especie (un kilogramo de pan por cada día de trabajo).
<p>Ciudad Real</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Complementos Salariales: <ul style="list-style-type: none"> · Gratificaciones extraordinarias. · Antigüedad. · Participación de beneficios (trabajadores de taller y servicios complementarios a excepción del vendedor en establecimiento que presten servicios en industrias mecanizadas y semimecanizadas). · Incentivo de productividad (trabajadores de taller y chóferes de reparto a razón de 0,17 euros/kl el exceso de producción). - Complementos extrasalariales: <ul style="list-style-type: none"> · Retribuciones en especie (un kilogramo de pan por cada uno de los 365 días del año).
<p>Cuenca</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Complementos Salariales: <ul style="list-style-type: none"> · Gratificaciones extraordinarias. · Antigüedad. · Participación de beneficios (a los trabajadores de taller o fábrica dedicados a la elaboración de pan en industrias mecanizadas y semimecanizadas).

INDUSTRIAS DE PANADERÍA

Cuenca	<ul style="list-style-type: none">· Beneficios conductores (empresas semi-mecanizadas).· Trabajo en día libre o festivo. <p>- Complementos extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none">· Retribuciones en especie (un kilogramo de pan por cada uno de los 365 días del año).· Plus de Transporte.· Ropa de trabajo.
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Revisión Salarial

Albacete	<p>Año 2005. Revisión salarial del IPC real del 2005.</p> <p>Año 2006. Revisión salarial del IPC real del 2006.</p>
Ciudad Real	<p>No contiene en sus cláusulas la revisión salarial.</p>
Cuenca	<p>Para el año 2005 (01-01-2005 a 31-12-2005), en el caso de que el I.P.C. a 31 de diciembre de 2005 se situara por encima de 2,5%, se efectuará una revisión salarial en el exceso de la citada cifra, que será abonada con efecto retroactivo de 1 de enero de 2005.</p> <p>Para el año 2006 (01-01-2006 a 31-12-2006), en el caso de que el I.P.C. a 31 de diciembre de 2006 se situara por encima del 2,75%, se efectuará una revisión salarial en el exceso de la citada cifra, que será abonada con efecto retroactivo de 1 de enero de 2006.</p> <p>Para el año 2007 (01-01-2007 a 31-12-2007), en el caso de que el I.P.C. a 31 de diciembre de 2007 se situara por encima del 2,75%, se efectuará una revisión salarial en el exceso de la citada cifra, que será abonada con efecto retroactivo de 1 de enero de 2007.</p>

Cláusula de Inaplicación Salarial.

Albacete	El porcentaje de incremento salarial de los diferentes convenios tendrá 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.
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.
Cuenca	No contiene cláusula de inaplicación salarial

9

Jornadas y Distribución

Jornada

Albacete	<p>Será de 40 horas semanales, comenzando su distribución a las 4 de la mañana de lunes y finalizando a las 14 del sábado, sin poder superara cada jornada las 8 horas. (art. 7 C Col).</p> <p>El descanso será correlativo a partir del primer día de semana.</p> <p>Los empresarios se comprometen y obligan a respetar el contenido del art.7, y en su autonomía podrán fijar su propia jornada y horario, sin obligar en ningún caso a los trabajadores, excepto aquellos festivos que coincidan con feria y fiestas de la localidad respectiva.</p>
Ciudad Real	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).

INDUSTRIAS DE PANADERÍA

Ciudad Real	<p><i>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 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).</i></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... y previa comunicación a la Comisión Mixta se podrá panificar los Domingos sin detrimento del descanso semanal ni alteración de horarios. (art.12 C Col).</p>
Cuenca	<p>Será continuada, con una duración de cuarenta horas semanales.</p> <p>La jornada laboral será continuada, con una duración de 40 horas semanales. Las horas anuales de trabajo efectivo serán de 1.822 y 27 minutos para el 2005, de 1818 y 27 minutos para el 2006, y de 1814 y 27 minutos para el 2007.</p>

Licencias

Albacete	<p>Mejora con tres días la licencia por nacimiento de hijo, con dos días por cambio de domicilio, y por enfermedad o fallecimiento hasta el 2º grado con 4 días.</p>
Ciudad Real	<p>Recoge lo contenido en el artículo 37.3 del ET, pero con las siguientes mejoras: 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>

INDUSTRIAS DE PANADERÍA

Cuenca	Reitera el artículo 39.3 ET mejorando sobre:la licencia por traslado de domicilio habitual constando de dos días. Por boda de hijos, padres o hermanos un día.
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Horas Extraordinarias

Albacete	Suprimidas las horas extraordinarias excepto en feria, navidad y Semana Santa. (art.7 C Col).
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>
Cuenca	Tendrán un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria y se podrán compensar por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado al menos en el mismo porcentaje antes indicado.

Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Jubilación anticipada

Únicamente recogen en sus cláusulas:

Albacete	<p>Las empresas concederán por jubilación un complemento a sus trabajadores que lleven más de veinte años de antigüedad en la empresa y que se jubilen durante la vigencia del presente convenio, en las siguientes cuantías: por jubilación voluntaria a los 60 años siete mensualidades, a los 61 años seis mensualidades, a los 62 años tres y a los 63 años, dos mensualidades.</p>
Ciudad Real	<p>Jubilación anticipada:</p> <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>

Cuenca	<p>Jubilación anticipada:</p> <p>De conformidad con el Real Decreto 1994/1985, de 17 de julio, en los casos de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de sus derechos, las empresas afectadas por este convenio se obligan a sustituir a cada trabajador, por otro mediante cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y por el tiempo mínimo de un año, los trabajadores deberán hallarse inscritos como desempleados en la Oficina de empleo. (art 17 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:

Los Convenios reguladores de este sector, no encontramos remisión específica que traten el tema de conciliación de la vida laboral y familiar, excepto:

Cuenca	<p>Únicamente reitera el artículo 39.4 del ET, sin establecer nada más "Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho al disfrute de permiso de lactancia remunerado utilizando una de las siguientes fórmulas: Una hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones. O reducción de su jornada en 30 minutos, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre indistintamente en caso de que ambos trabajen". (art.26 C Col).</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 contenido.

12 Previsión Social Complementaria.

Albacete	Incapacidad Temporal: sea cual fuere la causa que la motive percibirán con cargo a la empresa la diferencia existente entre las prestaciones de la entidad aseguradora y su salario real. Dicho abono desde el primer día de la baja en los supuestos de accidentes de trabajo, hospitalización o intervención quirúrgica y a partir de los cuatro días de baja en los restantes supuestos.
Ciudad Real	Ayuda por fallecimiento: se remite a la legislación vigente. 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 24.004.048 euros.
Cuenca	Incapacidad Temporal: en caso de accidente laboral y en caso de hospitalización el 100% del salario. Seguro de accidentes: una indemnización de 18.030,36 euros por muerte, incapacidad permanente total y absoluta o gran invalidez derivados de accidente de trabajo

SECTOR:
INDUSTRIAS DE LA MADERA



INDUSTRIAS DE LA MADERA

En este sector, el único convenio que se ha publicado en este año 2005, ha sido el convenio colectivo para las Industrias de Carpintería y Ebanistería de la provincia de Albacete.

Un convenio firmado para dos años, en el cual no encontramos apenas modificaciones en su articulado.

Se sigue sin contemplar remisión alguna en materia de formación y de conciliación de la vida laboral y familiar entre otras, e incluso recogiendo la misma jornada semanal la cual es de 40 horas semanales.

El gran avance en el convenio anterior, que se sigue contemplando, fue establecer una cláusula en materia de empleo la cual recogía limitaciones a la temporalidad en volumen de trabajadores al establecer que las empresas con 7 o más trabajadores están obligados a tener como mínimo el 65% de su plantilla con trabajadores fijos o con contratos indefinidos.

Por último destacaremos la cláusula de revisión salarial, la cual garantiza el poder adquisitivo de los trabajadores, ya que establece "el IPC se incrementara en más de un 2%, procederá una revisión salarial en el exceso sobre el 2%, y el anterior convenio, lo establecía a partir del 3%.

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 19-08-2005).

INDUSTRIAS DE LA MADERA

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.
----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

Albacete	Carpinterías y Ebanistería: 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)
----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Su ámbito temporal es:

Albacete	Carpinterías y Ebanistería: Del 1 de Junio de 2005 al 31 de mayo de 2007. (art.2 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	Carpintería y Ebanistería: 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. Contiene además cláusula de toma de acuerdos.
----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

Albacete	Carpintería y Ebanistería: Cláusula de adhesión al ASEC
----------	-----------------------------------------------------------------------

3

Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

Albacete	<p>Convenio de Carpintería y Ebanistería</p> <p>Cláusula general declarativa sobre contratación indefinida:</p> <p><i>"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)</i></p> <p>Cláusula sobre limitaciones a la temporalidad en volumen de trabajadores:</p> <p>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>
----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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:

INDUSTRIAS DE LA MADERA

Albacete	<p>Carpintería y Ebanistería:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Contrato eventual:</i> podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses.- <i>Contrato de formación:</i> 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.- <i>Contrato en prácticas:</i> la retribución será la del 80% y 90% durante el 1º y 2º año respectivamente de los salarios de su grupo profesional.
----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

4 Salud Laboral.

Albacete	<p>Carpinterías y Ebanistería:</p> <p>Reitera la normativa vigente: 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)Entrega de ropa de trabajo (art.17 LPRL) y revisión médica anual general.</p> <p>Adicionalmente se establece: 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>
----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5 Movilidad Geográfica y Funcional.

5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Sin remisión.

5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

Sin remisión.

6 Excedencias

Sin remisión.

7 Formación

Sin remisión.

8

Sistemas Retributivos

Complementos Salariales

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

Revisión Salarial

Albacete	<p>Carpinterías y Ebanistería:</p> <p>Si en el período comprendido entre el 1 de abril 2005 y el 31 de marzo de 2006, el IPC se incrementara en más de 2%, procederá una revisión salarial en el exceso sobre el 2% con efectos del 1 de junio de 2005 sirviendo este incremento calcular la tabla del año a siguiente.</p> <p>Se seguirá el mismo procedimiento para el período comprendido entre el 1 de abril de 2006 y el 31 de marzo de 2007. (art. 6 C Col).</p>
----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Cláusula de Inaplicación Salarial

Albacete	<p>Carpinterías y Ebanistería:</p> <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>Además recoge cláusulas de motivación, procedimiento, e intervención de la Comisión Mixta.</p>
----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

9 Jornadas y Distribución

Jornada

Albacete	<p>Carpinterías y Ebanistería:</p> <p>40 horas semanales</p>
----------	---------------------------------------------------------------------

Licencias

Albacete	<p>Carpinterías y Ebanistería:</p> <p>Recoge literalmente "El trabajador, avisando con antelación y justificando adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los supuestos, motivos y durante el tiempo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con la excepción del permiso para la obtención del carnet de conducir cuyo salario irá a cargo del</p>
----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

INDUSTRIAS DE LA MADERA

Albacete	<p>trabajador. Los dos días en caso de nacimiento de hijo que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el alumbramiento tuviera lugar en sábado, se aumentará un día más que será el lunes siguiente". (Art 19 C Col).</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>
----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Horas Extraordinarias

Albacete	<p>Carpinterías y Ebanistería</p> <p>El precio de la hora extraordinaria tendrá como mínimo un incremento de un 30% respecto de la hora ordinaria.</p>
----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

10

Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Albacete	<p>Carpinterías y Ebanistería</p> <p>No lo recoge ninguna cláusula.</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

Albacete

No lo recoge ninguna cláusula al respecto.

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.

12

Previsión Social Complementaria.

Albacete

Carpinterías y Ebanistería:

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.

Enfermedad percibirán el 75% a partir del cuarto día y el 100% a partir del 61 día. Ayuda por jubilación: con 15 años de antigüedad (acuerdo entre empresa y trabajadores).

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



Al igual que en el sector de la Madera, en el presente sector, el único convenio que se ha firmado es en la provincia de Albacete.

Se sigue sin introducir en el convenio, cláusulas sobre materias de empleo, contratación, salud laboral, formación o cláusulas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Vuelve a recoger en su articulado prácticamente el mismo contenido que el convenio anterior, sin apreciar ninguna modificación significativa, sufriendo únicamente cambios de contenido económico, ya que mejora la cláusula de garantía salarial al establecerla en el IPC real más un 0,8%, lo que mejora notablemente la cláusula del convenio anterior ya que la establecía su operatividad si el IPC interanual superara el 3%.

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 (28-12-2005).

1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Albacete

Los componentes de la Comisión Negociadora son FEDA por los empresarios y CC.OO. y UGT por los 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).
----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

En cuanto a la vigencia temporal:

Albacete	Del 1 de septiembre del 2005 al 31 de agosto 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.

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>
----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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.

3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Albacete

No se contempla.

3.3 CONTRATACIÓN.

Albacete

No se contempla.

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

4 Salud Laboral.

Albacete

No se contempla.

5 Movilidad Geográfica y Funcional.

5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Albacete

No se contempla.

5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

Albacete

No se contempla.

6 Excedencias.

Albacete

No se contempla.

7

Formación.

Albacete

No se contempla.

8

Sistemas Retributivos.

Complementos Salariales

Albacete

Complementos Salariales:

- Participación de beneficios.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Antigüedad.
- Plus de actividad.
- Ayuda de estudios.

Complementos extrasalariales:

- Dietas.
- Plus de transportes.

Revisión Salarial

Albacete

El salario base aumentará en el IPC real más un 0,8%.A cuenta se hará una subida salarial del 2,5%.

Claúsula de Inaplicación Salarial

Albacete

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.

Contiene además cláusulas de requisitos, motivación y procedimiento de aplicación y de intervención de la Comisión Mixta.

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.

Licencias

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.

Horas Extraordinarias

Albacete

No lo contempla.

10

Reorganización Empresarial.
Jubilaciones y Prejubilaciones

Albacete

Sin regulación.

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

Sin regulación.

INDUSTRIAS DE PANADERÍA

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.

12 Previsión Social Complementaria.

Albacete

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.

Asimismo, se percibirá el 100% del salario real, a partir del primer día de la baja en caso de intervención quirúrgica y hospitalización.

En los casos de enfermedad, las empresas complementarán desde el cuarto al vigésimo día, hasta el 75%, sobre los conceptos de salario base, antigüedad y plus de actividad.

INDUSTRIAS DE
EXTRACCIÓN A CIELO
ABIERTO Y
MOLTURACIÓN DE
TIERRA BLANCA



INDUSTRIAS DE EXTRACCIÓN A CIELO ABIERTO Y MOLTURACIÓN DE TIERRA BLANCA

El sector de Minas de fosfato, azufre, potasa, talco y demás explotaciones mineras, sigue siendo regulado por el Convenio Colectivo provincial de Albacete de Industrias de extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca, ya que en el resto de la región, se opta por una negociación colectiva a nivel de empresa.

Dicho convenio se viene negociando anualmente desde el año 1994.

Como en el convenio anterior, el contenido únicamente se circunscribe a cuestiones sometidas a revisión permanente, como son las relativas al contenido económico (incremento salarial y revisión salarial) y jornada, quedando las restantes materias sin regular.

1

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

1.1.1 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).

1.1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Albacete

No aparece en el convenio

INDUSTRIAS DE EXTRACCIÓN A CIELO ABIERTO Y MOLTURACIÓN DE TIERRA BLANCA

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 la vigencia temporal:

Albacete

01/06/2005 a 31/05/2006. (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 DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORABLES 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	<p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none">- Antigüedad.- Plus de asistencia.- Gratificaciones extraordinarias.- Participación en beneficios <p>Complementos extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none">- Dietas.- Subvenciones de estudio.- Bolsa de vacaciones.
----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Revisión Salarial

Albacete	La revisión salarial se efectuará a partir del 3,25%.
----------	-------------------------------------------------------

Claúsula 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 1.792 horas.

Licencias

Se remite al Estatuto de los Trabajadores, con una salvedad: tarde del 24 de diciembre se considerará festivo. En caso de que sea festivo o no laborable el disfrute se pactará de común acuerdo en otra fecha entre la empresa y 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:
INDUSTRIAS VINÍCOLAS



INDUSTRIAS VINÍCOLAS

Durante el 2005 se firman los Convenios Colectivos para el sector de Industrias Vinícolas de Albacete y Ciudad Real, textos muy similares a los firmados en años anteriores en sendas provincias, y sin introducirse cambios significativos con relación al anterior texto vigente.

Ambos convenios están adheridos al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC). Destacar que el convenio de Ciudad Real, además regula expresamente una Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, para resolver problemas concretos del sector.

Así mismo mantienen una regulación en lo relativo a Salud laboral, con el fin de garantizar la misma, dada la preocupación existente en cuanto a los efectos negativos de la siniestralidad.

En materia de contratación, se recogen, en los distintos Convenios, acuerdos en diversas modalidades de contratación, que suponen variaciones de la normativa general; especialmente el Convenio de Albacete, que lleva a cabo una regulación más extensa de ésta materia.

También las Indemnizaciones por finalización aparecen en los dos Convenios estudiados, donde se establecen éstas para los trabajadores con contratos eventuales que finalicen su relación laboral con la empresa.

Respecto a formación, el convenio de Albacete desarrolla la formación continua en las empresas del sector, estableciendo el contenido de los planes de formación.

La jornada de trabajo viene establecida en cómputo anual, para el caso de Albacete, permitiendo con ello una mayor flexibilidad en su distribución y, con ello, adaptarse a las necesidades de las empresas del sector. En el supuesto de Ciudad Real, la jornada se establece en la genérica de 40 horas semanales, fijando una reducción de jornada.

Las Licencias vienen a introducir mejoras con relación a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores, en los dos Convenios tratados en el presente estudio.

Otro rasgo común, presente en los dos Convenios, es el complemento, por parte de la empresa, hasta el 100% del salario real a percibir por el trabajador, en los casos de incapacidad temporal.

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 Sidrerías de Albacete (B.O.P. nº 82 de 13/07/2005)
- Convenio Colectivo de la actividad de Industrias Vinícolas para la provincia de Ciudad Real (B.O.P. nº 78, de 01/07/2005)

1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Las partes negociadoras no aparecen en los distintos convenios examinados, aunque 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.

1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

Ambos convenios establecen una relación detallada de las actividades comprendidas dentro del ámbito funcional.

Albacete

Quedan sujetas a este Convenio, por tener la consideración de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras, y Sidrerías las siguientes:

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 esta industria derivadas de los

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

Albacete	productos de la manzana cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.
Ciudad Real	<p>Quedan sujetas a este Convenio, por tener la consideración de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras, y Sidreras las siguientes:</p> <p>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 esta industria derivadas de los productos de la manzana cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.</p>

Ámbito Temporal

El Convenio de Albacete establece como plazo de vigencia el 31 de diciembre de 2005, manteniéndose, tras dicha fecha vigente. El Convenio de Ciudad Real, previó una vigencia hasta la finalización del año 2006.

Albacete	El presente Convenio comenzará a regir desde el día 1 de enero de 2005, sea cual fuera su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2005. El Convenio expirará automáticamente en la fecha de su vencimiento, comprometiéndose ambas partes a negociar nuevamente con dos meses de antelación. Este Convenio queda automáticamente denunciado al publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia.
Ciudad Real	<p>La duración de este Convenio será de dos años contando desde el primero de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2006, retrotrayéndose los efectos económicos a la citada fecha.</p> <p>El presente Convenio colectivo, se entenderá prorrogado de año en año en tanto cualquiera de las partes no lo denuncie con un mes de antelación a su terminación o prórroga en curso.</p>

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	Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria del Convenio Provincial remitirá el conflicto al Comité Paritario del Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)
Ciudad Real	<p>Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, integrada por ocho miembros, siendo Vocales de la misma cuatro empresarios y cuatro trabajadores.</p> <p>Para cada sesión serán nombrados un Presidente y un Secretario de entre los Vocales que la constituyen, teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones, entre los representantes sociales y empresariales.</p> <p>Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco Vocales como mínimo y se fijarán las reuniones a requerimiento de cualquiera de las partes.</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>

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

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.

Albacete	<p>Las partes firmantes del presente Convenio, se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha y al Reglamento que lo desarrolla, publicados en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha de fecha 23 de agosto de 1996, ratificada su aplicación a la provincia de Albacete por acuerdo de fecha 18 de octubre de 1996, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.</p> <p>La Comisión de Arbitraje de este Convenio queda integrada en el Comité Paritario Regional a que hace referencia el Título III en su artículo 12 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha.</p>
Ciudad Real	<p>Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan adherirse a la A.S.E.C. de Castilla-La Mancha.</p>

3 Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO.

No contemplan los convenios cláusulas de este tipo.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

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	<p>Dada la múltiple variedad de tareas de las actividades a que se refiere el presente Convenio no se señalan módulos de productividad por las dificultades de su cálculo, si bien los trabajadores se comprometen a la consecución de una producción normal exigible conforme a la organización de la empresa y al lugar y forma de prestación de los servicios.</p> <p>El personal podrá ser destinado circunstancialmente, para desarrollar trabajo de categoría superior a la suya, percibiendo durante el tiempo de prestación de estos trabajo, el salario correspondiente a la categoría que desarrolle el trabajador durante ese período.</p>
Ciudad Real	<p>La provisión de vacantes o creación de nuevos puestos de trabajo se regirá, habida cuenta del recurso contencioso a que está sometido el Laudo Arbitral dictado para sustituir a la Ordenanza derogada del sector.</p>

3.3 CONTRATACIÓN

El Convenio de Ciudad Real establece que los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo, que deberá realizarse en presencia del Comité de Empresa o Delegado de Personal. En la contratación de trabajadores eventuales o de temporada tendrán preferencia, en todo caso, los que hubieran trabajado en la misma empresa en temporadas anteriores, y dentro de esta preferencia por riguroso orden de antigüedad entre los de igual categoría. Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de duración de 18 meses.

Contrato indefinido

No hacen referencia los Convenios.

Contrato formativo

La regulación de este tipo de contrato viene desarrollada en los convenios objeto de estudio, de una forma detallada, aunque con diferencias en lo relativo a duración y detalle:

Albacete	<p>El contrato para la formación, estará regulado por el acuerdo de bases sobre la política de formación profesional, dentro de sus objetivos generales, en el punto 3º. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.</p> <p>Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas (formación profesional, diplomatura, licenciatura, técnicos medios y superiores). No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.</p> <p>El número de contratos de formación en relación a la plantilla de las empresas serán los toques previstos en el Real Decreto 2317/93, de 29 de diciembre.</p> <p>La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24 meses, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar los requerimientos formativos del mismo, no pudiendo ser la duración de la formación superior al 15% de la jornada máxima prevista en este Convenio.</p> <p>Los salarios para los menores de 18 años contratados para esta modalidad será el de aprendiz de 16 y 17 años, del presente Convenio. Para los mayores de 18 años será el primer año el 80% del salario de la categoría contratada y el segundo año el 90% también de la categoría contratada, más los pluses existentes en el presente Convenio, en todos los casos. Dicho contrato no podrá celebrarse para la categoría de aspirante o pinché.</p>
----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

Ciudad Real	<p>El contrato de formación en el trabajo será obligatorio y se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente en la materia. Se formalizará por escrito y con asistencia del representante legal del menor. El tiempo dedicado a la formación se computa a efectos de antigüedad.</p> <p>Durante el tiempo de duración de este contrato se abonará a razón del 90% de la categoría correspondiente.</p> <p>El período de prueba será para las distintas categorías el marcado por la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none">- Técnicos titulados: 6 meses.- Administrativos comerciales: 3 meses. (En empresas de menos de 25 trabajadores).- Administrativos comerciales: 2 meses. (En empresas de más de 25 trabajadores).- Resto del personal: 15 días.
-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Contrato en prácticas

Esta regulación viene detallada en el Convenio de Albacete, sin hacer referencia a este tipo de contrato en el Convenio de Ciudad Real.

Albacete	<p>El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas.</p> <p>El contrato de trabajo en prácticas, sólo se podrá realizar para las categorías de grupo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Técnicos titulados.- Grupo con título superior.- Personal de laboratorio.
----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

Albacete

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. La retribución del trabajador será la del 75% y del 85% durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente de los salarios para las categorías en las que se pueda realizar dicho contrato.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Contrato por obra o servicio determinado

Ninguno de los dos convenios se refiere a este tipo de contrato.

Contrato eventual

Albacete

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, 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.

Fijos discontinuos

Albacete

Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos, los contratados para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, o, para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la empresa.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

Albacete	<p>Los contratos eventuales que se vienen realizando para esta tareas se reconvertirán en fijos-discontinuos.</p> <p>El contrato deberá detallar claramente la actividad o intermitente de que se trate.</p> <ul style="list-style-type: none">- La determinación de la jornada y su distribución horaria.- El orden de llamamiento se hará rigurosamente por la fecha de contratación anterior, sin ningún tipo de discriminación de sexo, edad, etc
----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Indemnizaciones por finalización

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

Albacete	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.
Ciudad Real	Los trabajadores eventuales percibirán en concepto de indemnización por fin de contrato el importe de 2 semanas del salario reglamentario, si el trabajo duró más de sesenta días, de una semana si duró más de veintiún días y de dos días si duró menos de veintiún días y más de catorce.

Empresas de trabajo temporal

No hacen referencia ninguno de los dos convenios

4 Salud Laboral.

El convenio de Ciudad Real regula más detalladamente este tema.

<p>Albacete</p>	<p>Las empresas pondrán los medios adecuados y los trabajadores se concienciarán en orden a establecer una seria y eficaz política de salud. La empresa garantizará y adoptará las medidas adecuadas para realizar reconocimientos médicos al personal a su servicio, al menos una vez al año. Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes del mencionado reconocimiento, incluidos los gastos de desplazamiento si estos fuesen necesarios. Dicho reconocimiento será computado como horario laboral.</p> <p>Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo, dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo. Se seguirán los protocolos que realicen las autoridades sanitarias competentes en estamateria.</p> <p>Para los puestos de trabajo considerados como penosos, tóxicos o peligrosos y en aquellos en los que exista un factor de riesgo que deba ser controlado periódicamente, los reconocimientos se realizarán al menos semestralmente.</p> <p>Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas, y la confidencialidad de toda información relacionado con su estado de salud.</p> <p>Los resultados de los reconocimientos a que se hace referencia serán comunicados al trabajador.</p>
<p>Ciudad Real</p>	<p>Sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente en materia de Prevención y Seguridad en Salud Laboral, las partes firmantes del presente Convenio colectivo comparten la preocupación por la siniestralidad laboral y sus efectos laborales, sociales y económicos, por ello manifiestan su compromiso y disposición para contribuir a una mayor eficacia en la Prevención de Riesgos Laborales y en la Protección de la Salud de los Trabajadores.</p>

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

Ciudad Real	<p>Se fomentará la cultura preventiva en las empresas y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia para la constante mejora de la Seguridad y Salud en el trabajo.</p> <p>Las empresas afectadas por el Convenio presentarán a la representación sindical, o en su caso, a los trabajadores la Evaluación de Riesgos Laborales practicada en la empresa, las actividades preventivas que de ella se deriven y el desarrollo de las medidas del plan preestablecido.</p> <p>Se adecuarán y desarrollarán planes de formación en el que participen todos los trabajadores de la plantilla, en materia de Seguridad y Salud, promoviendo prácticas y procedimientos de trabajos seguros, incidiendo en los riesgos presentes en los puestos de trabajo, las medidas necesarias para evitarlos y los cambios de actitud hacia el riesgo.</p>
-------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5 Movilidad Geográfica y Funcional.

Albacete	Cambio de puesto de trabajo: A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado, previa justificación facultativa.
Ciudad Real	Los traslados de personal, a otra localidad por período superior a un año, sólo podrá efectuarse por acuerdo entre empresa y trabajador.

6 Excedencias

No establece nada ninguno de los dos convenios.

7

Formación

El Convenio de Albacete es mucho más extenso en la regulación de éste aspecto, y en el de Ciudad Real, simplemente se recoge como uno de los aspectos a tener en cuenta en la Negociación.

<p>Albacete</p>	<p>A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.</p> <p>Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar. - Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes. - Calendario de ejecución y lugares de impartición. - Instrumentos de evaluación y lugares de impartición. - Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipos de acciones y colectivos. - Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas. <p>Comisión Formación Continua.</p> <p>Para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del Vinícola, que estará compuesta por 4 miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.</p> <p>Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en dicha comisión, de técnicos en dicha materia, independientemente de los asesores o técnicos de cada parte.</p>
<p>Ciudad Real</p>	<p>Únicamente señala que se pondrá especial atención en cuanto cumplimiento de éste precepto.</p>

8

Sistemas Retributivos

Complementos Salariales

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> · <i>Plus de productividad.</i> · <i>Horas extraordinarias.</i> · <i>Pagas extraordinarias.</i> · <i>Quebranto de moneda.</i> <p>Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas abonables en los meses de junio y diciembre, en la forma prevenida en el artículo 57 de la Ordenanza laboral para las industrias vinícolas. El importe de dichas gratificaciones se calculará sobre los salarios bases de este Convenio vigente en la fecha de su abono más la antigüedad si procediera, no incidiendo por tanto en las mismas cualquier tipo de plus o incentivo que pudieran percibir el trabajador por algún concepto.</p>
Ciudad Real	<p>El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas anexas al presente Convenio. Si durante la vigencia de este Convenio aumentase el Salario Mínimo Interprofesional, quedará éste garantizado para la categoría de Peones, manteniéndose en todo caso las diferencias existentes entre las diferentes categorías que figuran en la tabla salarial.</p> <ul style="list-style-type: none"> · <i>Plus de convenio.</i> Se establece un plus de convenio, no absorbible por posteriores subidas del Salario Mínimo Interprofesional igual para todas las categorías profesionales de 2,50 euros para 2005, que se abonarán todos los días que se perciba el salario base, incluidas las tres pagas extraordinarias. · <i>Trabajo nocturno.</i> · <i>Trabajos penosos</i> · <i>Antigüedad.</i> · <i>Pagas extraordinarias.</i> · <i>Gratificación "Virgen de las Viñas".</i>

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none">· <i>Dietas.</i>· <i>Ropa de trabajo.</i>· <i>Plus de distancia.</i>· <i>Quebranto de moneda.</i>· <i>Llamada de urgencia.</i>
-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Revisión Salarial

Albacete	<p>El salario base para el 2005 será el que figura en la tabla anexa de este Convenio, que ha experimentado un incremento del 3% respecto de la tabla anterior.Revisión: IPC real más 0,75.</p>
Ciudad Real	<p>Para el año 2005 el incremento salarial será el I.P.C. previsto más el 1% .</p> <p>En el supuesto de que el I.P.C. publicado en el I.N.E. el 31 de diciembre de 2005 supere el I.P.C. previsto por el gobierno para el año 2005 (2%), las empresas en el ámbito del presente Convenio vendrán obligadas a realizar una revisión salarial, consistente en añadir la diferencia a las tablas salariales vigentes en ese momento, el exceso producido sobre el 2%, calculado sobre los salarios del 2005, siendo el resultado de dicho calculo la base para determinar los salario del 2006.</p> <p>Las cantidades salariales resultantes de la aplicación de la revisión salarial descrita en el párrafo anterior se abonarán, como máximo, en el mes siguiente a aquel en el que se haya convenido el incremento del I.P.C. con efecto retroactivo al primero de enero de 2005.</p> <p>Para el 2006 el incremento salarial será del I.P.C. previsto del 31 de diciembre de 2005, incrementándolo con el 0,90%. Acordándose igualmente una revisión salarial que deberá efectuarse si el I.P.C. previsto a 31 de diciembre de 2006, es superior al I.P.C. real de 31 de diciembre de 2006, aplicándose las diferencias a las tablas salariales anexas. Las cantidades salariales resultantes de la aplicación de las revisiones salariales descritas en los párrafos salariales se abonarán en un solo pago al mes siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia con efectos retroactivos al primero de enero de cada uno de los años.</p>

Cláusula 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>Las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio.</p>
----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

9 Jornadas y Distribución

Jornadas

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	<p>La jornada de trabajo de todo el personal afectado por el presente Convenio será de 1.792 horas de trabajo efectivo anuales compensando esta reducción de 8 horas como un día completo de vacaciones.</p> <p>Aquellas personas que por necesidad de trabajo, bien en todas o algunas de sus secciones precisen la realización de una jornada de trabajo distinta de la que vinieran efectuando podrán modificar dicha jornada previo acuerdo con sus trabajadores.</p>
Ciudad Real	<p>La jornada laboral será de 40 horas semanales. La distribución de la jornada se realizará de lunes a viernes. Se producirá una reducción de la jornada de 2 horas los días 24 y 31 de diciembre.</p>

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

Ciudad Real

La fijación de los horarios de trabajo los realizará la empresa, de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa, Delegados de Personal, de acuerdo con las necesidades de la empresa. Los horarios de trabajo podrán ser visados por la Delegación de Trabajo.

Descansos

No hacen referencia ninguno de los dos Convenios estudiados.

Horas Extraordinarias

Albacete

Al personal que por razones de producción se vea obligado a realizar horas extraordinarias, éstas podrán ser compensadas por previo acuerdo entre empresa y trabajador o bien económicamente o en acumulación de descanso.

Ciudad Real

La realización de horas extraordinarias, se regirá por la normativa laboral vigente en la materia, quedando prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter habitual. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias correspondería a la empresa y serán de libre aceptación por el trabajador, abonándose con un 75% de recargo sobre la hora normal.

Licencias

Albacete

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de las siguientes licencias sin pérdida de su salario en los casos siguientes y por la duración que se indica:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales en caso de alumbramiento de la esposa, enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos. Dichos días se ampliarán a 5 en el supuesto de que se tenga que efectuar traslado a lugar distinto de su residencia habitual.

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

Albacete	<p>c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, oficial y público.</p> <p>d) 1 día de puente no recuperable</p>
Ciudad Real	<p>El trabajador avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se señala.</p> <p>a) Por matrimonio del trabajador: Diecisiete días.</p> <p>b) Por alumbramiento de la esposa, tres días laborables ampliables a cinco naturales si concurre desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Se consideran laborables los sábados a efectos del cómputo para esta licencia. Se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio de los padres, con la inscripción del hijo nacido.</p> <p>c) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos tanto consanguíneos como políticos: Cuatro días ampliables a cinco si hay desplazamiento.</p> <p>d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior: Cuatro días ampliables a cinco si hay desplazamiento.</p> <p>e) Por traslado de su domicilio habitual: Dos días.</p> <p>f) Por matrimonio de los padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos: Un día que se ampliará a uno más, en caso de desplazamiento fuera de la provincia. Se disfrutará según necesidad del trabajador (antes o después de la boda).</p> <p>g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.</p> <p>h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en Centros de Formación Profesional, Académica y Social, siendo retribuidos los diez primeros días del año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número.</p> <p>i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social o privado, en este último caso por necesidad suficientemente acreditada.</p> <p>j) Por el tiempo indispensable para acompañar a un hijo/a menor de 12 años a las visitas al médico de la Seguridad Social o privado.</p> <p>k) Los/as trabajadores/as disfrutarán de 8 horas al año dentro de la jornada laboral para donar sangre.</p>

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

Albacete

l) Se concederá una licencia retribuida de 2 horas por fallecimiento de familiares de 3er grado de consanguinidad y afinidad. Esta licencia deberá ser acreditada fehacientemente y documentalmente por el trabajador. En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Vacaciones

Albacete

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días de vacaciones.

Ciudad Real

Todo el personal vinculado por este Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborales, garantizándose en todo caso treinta días naturales, o la parte proporcional para aquellos trabajadores eventuales que no cumplan el año. Se consideran laborables los sábados a efectos del cómputo del período de vacaciones. Las vacaciones anuales se disfrutarán de forma preferente entre los meses de abril y agosto de cada año, dándose la posibilidad de aprobar en el calendario que se elabore al efecto, el disfrute en uno o más períodos.

En este último caso el trabajador disconforme con el calendario elaborado tendrá la opción de elegir la fecha de disfrute de la mitad de los días que le correspondan legalmente. Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute de sus vacaciones reglamentarias, dentro del período indicado y previamente pactado con la empresa percibirán en concepto de indemnización, una bolsa de vacaciones equivalente al 25% del salario real de cada día que se haya modificado su disfrute.

Las vacaciones deberán ser abonadas por la empresa de acuerdo con el salario real del trabajador incluidos todos los conceptos del mismo. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa.

10

Reorganización Empresarial.
Jubilaciones y Prejubilaciones

Albacete	Los trabajadores que se jubilen a los 63 años, la empresa afectada por dicha jubilación se compromete y obliga a contratar un trabajador por 6 meses como mínimo, en la categoría que estime conveniente la empresa.
Ciudad Real	Los trabajadores afectados por el presente Convenio y que a la entrada en vigor del mismo o durante su vigencia tuviesen o cumpliesen 64 años y siempre que para ello hubiera mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, tendrán derecho a la jubilación anticipada con el 100% de sus emolumentos según contempla en el R.D. 1194/85 de 17 de julio. El trabajador que lleve en la empresa un mínimo de 10 años, percibirá de ésta, en caso de jubilación una ayuda.

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.

Ciudad Real

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y Directivas Comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos preceptos en: Acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

12

Previsión Social Complementaria.

Se establecen las siguientes mejoras complementarias a la Seguridad Social:

Albacete

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo exceptuando el lumbago percibirán el 100% de su salario siendo de cuenta de la empresa el abono de la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de la entidad aseguradora y dicho salario. La diferencia en cuestión será abonada por la empresa a partir del siguiente día a la fecha del accidente siempre y cuando la duración del mismo sea superior a cuatro días y hasta tanto permanezca el trabajador

INDUSTRIAS VINÍCOLAS

Albacete	en dicha situación de Incapacidad Temporal. Se incluye expresamente el "accidente in itinere".
Ciudad Real	El personal de las empresas afectadas por este Convenio, que reúna las condiciones exigidas para ser beneficiario de I.T. en el período en que se encuentren en dicha situación, se les completarán las prestaciones de los seguros de enfermedad en todos los supuestos, hasta el 100% del salario real, según las tablas de este Convenio incrementadas con la antigüedad, desde el primer día de baja.

SECTOR:
TRANSPORTES



En este sector, vemos como la negociación salarial obtiene resultados positivos en materia salarial, al contener todos los convenios de este sector publicados en el 2005, cláusula de revisión salarial, lo cual asegura el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores.

En materia de empleo y contratación se debería avanzar, introduciendo cláusulas que limitaran la contratación temporal con cláusulas de conversión de contratos temporales en indefinidos o la identificación de las tareas objeto de los contratos temporales.

En el apartado de Seguridad y Salud Laboral, a pesar que se recogen cláusulas que reiteran parte de la normativa vigente, no se contiene mejoras al respecto para obtener una efectiva prevención. Las cláusulas referidas a la igualdad de oportunidades y de trato no registran avances. El único convenio que contempla dicha materia es el de la provincia de Toledo, pero con cláusulas generales de compromiso, por lo cual, se tendrá que progresar en la negociación de dichas cláusulas. Así como en materia de formación o conciliación de la vida laboral y familiar.

1

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

1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- . Convenio Colectivo para el Transporte en General de la Provincia de Albacete. (BOP 05-08-2005).
- . Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real. (BOP 04-03-2005).
- . Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real. (BOP 07-03-2005).
- . Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara. (BOP 28-10-2005).
- . Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo. (BOP 08-07-2005).

TRANSPORTES

1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Suscrito, de una parte, por representantes de la Asociación de Empresarios de Transportes de Viajeros y de otra, en nombre de los trabajadores, por las centrales sindicales UGT y CCOO. En Ciudad Real es firmado por las federaciones del sector de las centrales sindicales.

1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

Albacete	<ul style="list-style-type: none">- Convenio Colectivo para el Transporte en General de la Provincia de Albacete: las empresas y trabajadores a los que les sean de aplicación la Ordenanza Laboral para Transporte de 20 de marzo de 1971, salvo que se trate de actividades con convenio específico en vigor. (art.2 C Col)
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none">- Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real: Este convenio es de aplicación a todas las empresas y trabajadores/as comprendidos en el ámbito funcional establecido por el Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera, de fecha 20 de octubre de 1997 y publicada en el Boletín Oficial del Estado, número 25 de fecha 29 de enero de 1998. (art. 1 C Col)- Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real: Este convenio es de aplicación a todas las empresas y trabajadores/as comprendidos en el ámbito funcional establecido por el Laudo Arbitral aprobado por resolución de 19 de enero de 2001 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Laudo de fecha 24 de noviembre de 2000, dictado por don Alfonso Morón Merchante en el conflicto derivado en el proceso de sustitución negociada de la derogada ordenanza laboral para las empresas de transportes por carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971 en lo que se refiere al subsector de transporte de viajeros por carretera. (art.1 C Col)

TRANSPORTES

Guadalajara	- Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara: empresas y trabajadores que prestan sus servicios en las Empresas dedicadas al Transporte de viajeros, Regulares y Discrecionales. (art.1 C Col).
Toledo	- Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo: las empresas y sus trabajadores cuya actividad, exclusiva o principal consista en; servicios regulares de viajeros, discrecionales de viajeros de uso general y especial, urbanos de viajeros en autobuses y microbuses, auto-estaciones de viajeros y garajes, lavado y engrases. (art.1 C Col).

En cuanto a su vigencia temporal:

Albacete	Convenio Colectivo para el Transporte en General de la Provincia de Albacete: de 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2006 (art 4 c Col). (art.4 C Col)
Ciudad Real	Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real de 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2006. (art.4 C Col) Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real: de 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2005. (art.4 C Col)
Guadalajara	Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara: de 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007.(art.3 C Col)
Toledo	Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo: de 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007.(art4 C Col)

2

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

2.1 COMISIÓN PARITARIA.

<p>Albacete</p>	<p>Convenio Colectivo para el Transporte en General de la Provincia de Albacete:</p> <p>Se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado, así como de la normativa del sector. Dicha Comisión estará formada por número igual de Centrales Sindicales y Patronal.</p> <p>Sus funciones más importantes son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interpretación del Convenio. 2. Estudio de todo problema laboral del sector que se someta a su mediación. 3. Estudio de horas extraordinarias, contrato de aprendizaje, licencias y plus de nocturnidad. <p>La Comisión deberá respetar las competencias de la Autoridad Laboral y Jurisdicción del trabajo; y no interferir las actuaciones de la misma.</p> <p>Son miembros de esta Comisión, dos representantes de FEDA y dos de los sindicatos firmantes. Los acuerdos de dicha Comisión serán vinculantes.</p>
<p>Ciudad Real</p>	<p>Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del convenio compuesta por cuatro representantes de los trabajadores/as y otros cuatro representantes legales de los empresarios, teniendo como función la de conocer, resolver, vigilar, etc., todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente convenio, con inclusión de las que se refiera a cuantas disposiciones afectan al sector.</p>

TRANSPORTES

Ciudad Real	<p>Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del convenio compuesta por cuatro representantes de los trabajadores/as y otros cuatro representantes de los empresarios, incluidos todos ellos en el ámbito funcional, personal y de aplicación del convenio, y teniendo como función la de conocer, resolver, vigilar, etc., todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente convenio, con inclusión de las que se refiere a cuantas disposiciones afecten al sector.</p>
Guadalajara	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Guadalajara:</p> <p>Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, y en general, para cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo, se establece una Comisión mixta paritaria, compuesta por tres miembros de los representantes de los trabajadores, y tres de la representación empresarial del sector.</p>
Toledo	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo:</p> <p>A tenor de lo previsto en el artículo 85.2 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.</p> <p><i>Composición:</i> La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes presentes en el convenio colectivo y cuatro representantes de la organización empresarial signataria del mismo quienes designarán entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.</p> <p><i>Funciones:</i> La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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 41.

TRANSPORTES

Toledo	<ul style="list-style-type: none">- 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 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 vengán atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo.
--------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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	Sin regulación
Ciudad Real	<p>Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Los trabajadores/as que lleven trabajando más de tres años en la empresa, sin interrupciones superiores a tres meses, y estén vinculados por contratos eventuales, distintos del de interinidad, pasaran a ser fijos de plantilla.</p> <p>Para aquellos trabajadores/as que, en el momento de la firma del presente convenio, tengan contratos temporales en vigor y cuyos contratos excedan de los 24 meses de duración y, al final de la vigencia del último no pasen a fijos de plantilla, se les indemnizará con el 5% del sueldo base, sobre los meses que excedan de los dos años de contrato. (art.6 C Col)</p>

TRANSPORTES

Ciudad Real	<p>Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Viajeros, de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Sin regulación</p>
Guadalajara	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara:</p> <p>Los empresarios están obligados a solicitar a las Oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten.</p>
Toledo	<p>Convenio Colectivo Provincial de Viajeros:</p> <p><i>Cláusulas de compromiso:</i> 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 facilita la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.</p> <p>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.</p> <p>A tenor de las potestades que 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 C Col).</p> <p>Se prohíbe expresamente la utilización de la contratación por circunstancias de la producción, de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo. Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizan se crearan puestos de trabajo fijos, accederán a ello las personas que hubieran</p>

TRANSPORTES

Toledo

ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contrato eventual. (art.13 C Col).

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.(art. 29 C Col).

De la mujer trabajadora. Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as 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, etcétera, 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).

Art. 60. De los discapacitados. Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451 de 1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los/as trabajadores/as minusválidos/as, hasta alcanzar en sus plantillas un 5% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Prácticamente no se encuentra regulación al respecto, salvo:

TRANSPORTES

Albacete	Sin remisión.
Ciudad Real	<p>Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Las vacantes serán cubiertas por el personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto siguiendo la Normativa en vigor.</p> <p>Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Las vacantes serán cubiertas por el personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto siguiendo la normativa que se establece en el Laudo Arbitral de Transportes de Viajeros por carretera.</p>
Guadalajara	Sin remisión
Toledo	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo:</p> <p>Las plazas vacantes existentes en las empresas serán ofertadas a los trabajadores en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna.</p> <p>La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad estableciendo la dirección de las empresas con la participación de los Comités de Empresa o Delegados de Personal la celebración de pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.</p>

3.3 CONTRATACIÓN

A modo de resumen, comentar, que encontramos escasas mejoras, con respecto a la normativa vigente. No obstante cabe destacar ciertos aspectos en los siguientes convenios:

TRANSPORTES

Albacete	Contrato eventual: duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses.
Guadalajara	Convenio de transportes de viajeros: Contrato eventual: duración máxima de un año, dentro de un periodo de 18 meses.
Toledo	Convenio de transportes de viajeros: <i>Contrato para la formación:</i> sólo se aplicará esta modalidad de contratación para la actividad correspondiente a Oficial Administrativo, operador u oficial de talleres. las retribuciones serán el 85% durante el primer año y el 90% durante el segundo año, de los salarios del oficial de 3º del presente convenio. <i>Contrato en prácticas:</i> El salario será del 70% durante el primer año y el 85% durante el segundo año, de los salarios convenio de la profesión en práctica. <i>Contrato eventual:</i> duración máxima de 12 meses en un periodo de 18.

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

4 Salud Laboral.

Albacete	Convenio Colectivo para el Transporte en General de la Provincia de Albacete: Reitera la normativa vigente con respecto: <ul style="list-style-type: none">- A la mujer embarazada se la facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado, previa justificación del facultativo.- Las funciones atribuidas por Ley al Comité de Seguridad e Higiene
----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TRANSPORTES

Albacete	<p>pasarán a ser competencia exclusiva del Comité de Seguridad y Salud, o en su caso, de los Delegados de Prevención. Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a tener hechos los planes de prevención antes de la finalización de la vigencia del mismo.</p> <ul style="list-style-type: none">- Entrega de ropa de trabajo adecuada. <p>Pero encontramos una mejora con respecto:</p> <ul style="list-style-type: none">- Los trabajadores y empresas de este sector se unen a la Comisión Provincial de Seguridad y Salud.
Ciudad Real	<p>Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Las Normas de Control y Salud Laboral serán de escrupulosa aplicación por las empresas y trabajadores. Así como el respeto de la Reglamentación Vigente para el Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera y de las Normas Complementarias de Conducción y Jornada.</p> <p>Todos los vehículos deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año.</p> <p>Revisión médica anual general.</p> <p>En todas las empresas deberá existir un Comité de Vigilante de Salud Laboral encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la legislación vigente.</p> <p>Las federaciones correspondientes del sector de transportes de mercancías podrán solicitar de las empresas, autorización para que técnicos de Prevención, debidamente acreditados como tales por la Junta de Castilla-La Mancha puedan entrar en los centros de trabajo.</p> <p>Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Las Normas de Control y Salud Laboral serán de escrupulosa aplicación por las empresas y trabajadores.</p> <p>Todos los vehículos deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año.</p>

TRANSPORTES

Ciudad Real	<p>Revisión médica anual.</p> <p>En todas las empresas deberá existir un Comité de Vigilante de Salud Laboral encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la legislación vigente.</p>
Guadalajara	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara:</p> <p>Solo hace mención a la entrega de prendas de trabajo, una de invierno y otro de verano. La confección de estas prendas se ajustará a lo que al respecto señale la normativa sobre Salud Laboral. Y los conductores estarán obligados a la conservación y limpieza de vehículos, en su interior.</p>
Toledo	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo:</p> <p>Recoge y reitera la normativa legal en relación a:</p> <ul style="list-style-type: none">- Evaluación de riesgos y acción preventiva.- El empresario dotará de equipos adecuados y adaptados para el trabajo.- 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.- Delegados de prevención.- Deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. <p><i>Cláusula general de compromiso:</i></p> <p>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.</p> <p>Por último, destacar, que el reconocimiento médico anual únicamente tienen derecho los trabajadores fijos.</p>

5

Movilidad Geográfica y Funcional.

5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Albacete	Sin contenido
Ciudad Real	<p>Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los traslados del personal podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y trabajador, por permuta con otro trabajador de otra localidad siempre que haya acuerdos entre ambos y la empresa, y por necesidad de servicio de esta y de conformidad con lo establecido en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías. <p>Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Viajeros, de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Sin contenido</p>
Guadalajara	Sin contenido
Toledo	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo:</p> <p>Se remite al art. 40 del Estatuto de Trabajadores sin desarrollo ni contenido alguno, exceptuando que recoge " El traslado, cuando proceda legalmente, se efectuará 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 de antigüedad y mayores cargas familiares.</p>

TRANSPORTES

5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

Albacete	Sin remisión
Ciudad Real	Sin remisión
Guadalajara	Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara: - Solo hace mención diciendo que en supuestos excepcionales, y siempre que no se puedan realizar las funciones propias de su categoría profesional, se admite para todos los trabajadores, con la limitación de que las tareas encomendadas estén dentro del ámbito de la actividad de la empresa.
Toledo	Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo. Recoge el artículo 39 del ET, pero modificando el periodo para reclamar la categoría de las funciones que están realizando "si realizasen funciones de categoría superior por un periodo superior de cuatro meses en un año o seis meses durante dos años el trabajador podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada".

6 Excedencias

Únicamente hay contenido de esta materia en el siguiente convenio:

Guadalajara	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara:</p> <p>- Cuando el cumplimiento (del deber inexcusable de carácter público y personal), suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo, debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de Trabajadores. (art.32 C Col).</p>
-------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

7

Formación

Albacete	<p>Convenio Colectivo para el Transporte en General de la Provincia de Albacete:</p> <p>A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.</p> <p>Contenido de los Planes de Formación Todos los planes de formación cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">- Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar:- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.- Calendario de ejecución y lugares de impartición.- Instrumentos de evaluación y lugares de impartición. Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipo de acciones y colectivos.
----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TRANSPORTES

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> - Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas. - Comisión Formación Continua Para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del Transporte, que estará compuesta por 4 miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los Sindicatos, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. <p>Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en dicha Comisión, de técnicos en dicha materia, independientemente de los asesores o técnicos de cada parte. (art.36 C Col)</p>
Ciudad Real	<p>Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real y Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real.</p> <p>Solo hace referencia mencionando que la empresa atenderá a la formación profesional de los trabajadores de su plantilla a su cargo y dentro de la jornada laboral con arreglo a las disposiciones legales vigentes.</p>
Guadalajara	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara:</p> <p>Las partes firmantes del presente Convenio aceptan los acuerdos que al respecto suscriban a nivel estatal las Asociaciones empresariales y Sindicatos más representativos del Sector.</p>
Toledo	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo:</p> <p>Este convenio reconoce 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>Acuerdo nacional de formación continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, por el que se establecen los siguientes acuerdos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.

TRANSPORTES

Toledo	<ul style="list-style-type: none">- 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.- 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

Complementos Salariales

Albacete	<p>Convenio Colectivo para el Transporte en General de la Provincia de Albacete:</p> <ul style="list-style-type: none">- Complementos Salariales:<ul style="list-style-type: none">· Gratificaciones extraordinarias· Complemento salarial por puesto de trabajo (conductor de autobuses de viajeros).· Plus de convenio.· Plus de peligrosidad· Plus de quebranto de moneda (cajeros y taquilleros)- Complementos extrasalariales:<ul style="list-style-type: none">· Dietas.· Plus de Transporte.· Plus de distancia
----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TRANSPORTES

Ciudad Real	<p>Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real:</p> <ul style="list-style-type: none">- Complementos Salariales:<ul style="list-style-type: none">· Gratificaciones extraordinarias.· Antigüedad.· Trabajo nocturno.· Penosidad, toxicidad y peligrosidad.· Complementos de jornadas especiales - Complementos extrasalariales:<ul style="list-style-type: none">· Dietas.· Plus de transportes. <p>Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real:</p> <ul style="list-style-type: none">- Complementos Salariales:<ul style="list-style-type: none">· Gratificaciones extraordinarias.· Antigüedad.· Trabajo nocturno.· Penosidad, toxicidad y peligrosidad.· Complementos de jornadas especiales.· Complemento salarial para el conductor preceptor de autobuses.· Gratificaciones para los cobradores de líneas interurbanas.· Quebranto de moneda (para cobradores de líneas urbanas e interurbanas y los cobradores de facturas y taquilleros. - Complementos extrasalariales:<ul style="list-style-type: none">· Dietas· Plus de transportes
Guadalajara	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara:</p> <ul style="list-style-type: none">- Complementos Salariales:<ul style="list-style-type: none">· Antigüedad.· Pagas extraordinarias.· Plus festivos.

TRANSPORTES

Guadalajara	<ul style="list-style-type: none">· Trabajo nocturno.· Complemento salarial para el conductor que realice simultáneamente las funciones de conductor y cobrador.· Quebranto de moneda (para los trabajadores que en su trabajo sea inherente la realización de pagos y cobros).· Plus de idiomas.· Plus de Conductor-Perceptor.· Plus de disponibilidad <p>- Complementos extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none">· Dietas.· Plus de Transportes.
Toledo	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo:</p> <p>- Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none">· Gratificaciones extraordinarias.· Antigüedad.· Trabajo nocturno.· Quebranto de moneda (para los cobradores, conductores, preceptores, tanto de líneas urbanas como interurbanas, taquilleros o cualquier otra categoría que manejen habitualmente moneda).· Conductor perceptor.· Desgaste de útiles y herramientas (personal de talleres).· Paga de beneficios.· Plus convenio. <p>- Complementos extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none">· Dietas

TRANSPORTES

Revisión Salarial

Albacete	<p>Convenio Colectivo para el Transporte en General de la Provincia de Albacete:</p> <p>Para el primer año de vigencia el incremento sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales, será del IPC real más 0,5%, a cuenta se dará el 2,5%. Para el segundo año de vigencia el incremento sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales, será del IPC real más el 0,7%, dándose a cuenta el 2,5%.</p>
Ciudad Real	<p>Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Para el año 2004 se establece una subida salarial del I.P.C. real que se produzca, más el 0,5% sobre los conceptos incluidos en las tablas salariales de 2003.</p> <p>Para el año 2005 se establece una subida salarial del I.P.C. real, más el 0,5%.</p> <p>Para ir estableciendo el pago a cuenta de subida salarial que se regularizará en enero de 2006, se establece una subida provisional del 2,5% sobre las tablas del 2004.</p> <p>Para el año 2006 se establece una subida salarial del I.P.C. real, más el 0,5%.</p> <p>Para ir estableciendo el pago a cuenta de subida salarial que se regularizara en enero de 2007, se establece una subida provisional del I.P.C. previsto para este año más el 0,5%.</p> <p>Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Año 2004: Se establece una subida salarial del I.P.C. real más el 0,5% sobre todos los conceptos económicos, salvo aquellos en los que se disponga</p>

TRANSPORTES

Ciudad Real	<p>expresamente otra cosa, calculados sobre las tablas salariales definitivas del año 2003.</p> <p>Año 2005: Se establece un incremento salarial del I.P.C. real del año más el 1%.</p> <p>Mientras tanto se establece una subida salarial provisional para este año 2005 del I.P.C. previsto mas un 1%. Ello supone un 3% que se abonará a cuenta la definitiva revisión que resulte. La Comisión Paritaria se reunirá dentro de la semana siguiente a conocerse a la publicación oficial del I.P.C. real.</p>
Guadalajara	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara:</p> <p>Con independencia de los incrementos pactados para el 2º y 3º año de vigencia del convenio, se acuerda una revisión salarial en el exceso que puede tener el IPC del año 2005 sobre el 3,5%, pactado para este año, o del 4% pactado para el año 2006 o del exceso del IPC real del 2007 sobre el del 2006 para el año 2007.</p>
Toledo	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo:</p> <p>En el supuesto de que el IPC establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2005 un incremento superior al 2%, con respecto al 1 de enero de 2005, se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.</p> <p>Para los años 2006 y 2007 se seguirá el mismo procedimiento, sirviendo como base de cálculo el IPC previsto para cada año por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.</p>

TRANSPORTES

Cláusula de Inaplicación Salarial

Albacete	<p>Cláusula de inaplicación salarial, en los convenios de la provincia de Albacete, 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.</p>
Ciudad Real	<p>Convenio de Mercancías por Carretera de la provincia de Ciudad Real.</p> <p>No obstante, en aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios anteriores podrán no aplicarse los incrementos salariales establecidos en el presente convenio.</p> <p>Convenio de Transportes de Viajeros de la provincia de Ciudad Real.</p> <p>No obstante, en aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente pérdidas mantenidas en el ejercicio de 2002/2003 y 2003/2004, respectivamente podrán no aplicarse los incrementos salariales establecidos en el presente convenio.</p>
Guadalajara	<p>No contiene</p>
Toledo	<p>Convenio de Transportes de Viajeros:</p> <p>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 2003 y 2004.</p> <p>Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias, tales como el insuficiente nivel de producción y ventas realización de las mismas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.</p> <p>Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:</p>

TRANSPORTES

Toledo

1. Presentarán ante la Comisión Paritaria y los/as representantes de los/as trabajadores/as la solicitud de tratamiento salarial diferenciado (descuelgue) dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del convenio colectivo en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo. (art.41 C Col).

9

Jornadas y Distribución

Jornada

Albacete

Convenio Colectivo para el Transporte en General de la Provincia de Albacete:

La jornada laboral de los trabajadores afectados por este convenio será la legalmente establecida. (art.19 C.Col).

Se añade "En el caso de los autobuses urbanos se establecerán las medidas necesarias para facilitar un descanso de 20 minutos en la jornada de siete horas y de 30 minutos en la de ocho horas. En ambos supuestos estos descansos mínimos no serán fraccionados en periodos inferiores a 10 minutos".

Ciudad Real

Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real:

La jornada en cómputo anual desde el 01-01-05 será de 1.816 horas, siendo con carácter general de 40 horas ordinarias semanales.

Los trabajadores/as que realicen jornada continuada dispondrán en medio de la misma de 15 minutos de descanso, que se computarán dentro de la jornada laboral, sin perjuicio de las modificaciones que operen por Ley.

El trabajador tiene derecho de un descanso semanal mínimo de un día y medio interrumpidos, pudiendo acumularse éste quincenalmente o cuatrimestralmente. (art.12 C.Col)

TRANSPORTES

Ciudad Real	<p>Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Se establece una jornada en cómputo anual de 1.816 horas, siendo la jornada semanal de 40 horas.</p> <p>Los trabajadores/as que realicen jornada continuada dispondrán en medio de la misma de 15 minutos de descanso, que se computarán dentro de la jornada laboral, sin perjuicio de las modificaciones que operen por Ley.</p> <p>El trabajador/a tiene derecho a disfrutar de un descanso de dos días a la semana de forma ininterrumpida, que podrán acumularse quincenal o cuatrisesenalmente, en cuyo caso el trabajador/a tendrá derecho a cuatro u ocho días ininterrumpidos.</p>
Guadalajara	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara:</p> <p>La jornada laboral será de 40 horas semanales y de 1800 horas en cómputo anual de trabajo efectivo.</p> <p>En jornadas especiales de trabajo, la jornada de trabajo con horario flexible, será de 80 horas en cómputo bisemanal, ampliable la jornada bisemanal de trabajo, con 32,5 horas.</p> <p>Computar el descanso semanal de día y medio, en periodos de hasta cuatro semanas.</p> <p>Disfrutarán de su descanso semanal correspondiente, y de las 14 festivos anuales. De no poder disfrutar dicho descanso, el trabajador podrá optar entre otro día de descanso dentro de las dos semanas siguientes o compensarlo a razón de de 50 euros por día y jornada máxima de 8 horas, las horas que excedan de las 8 se abonarán a razón de 9 euros cada hora.</p> <p>Respecto a los 14 festivos anuales en caso de que el trabajador no pueda disfrutarlo en su día lo disfrutará en otro distinto acumulado al descanso semanal o vacaciones abonándose además un plus de 10, 78 euros festivo trabajado. En el supuesto de que tampoco fuera posible disfrutarlo en otro día además de este plus se le compensará de la forma que se establece en el párrafo anterior.</p>

TRANSPORTES

Toledo	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo:</p> <p>Jornada laboral máxima anual de 1791 horas para el año 2005, para el 2006 será de 1.789 horas y para el 2007 de 1.787 horas.</p>
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Licencias

Albacete	<p>Convenio Colectivo para el Transporte en General de la Provincia de Albacete:</p> <p>Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. Además de lo establecido en la norma, los trabajadores tendrán derecho a la licencia de un día de permiso retribuido no recuperable. (art.28 C.Col).</p>
Ciudad Real	<p>Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Mejora en las licencias por alumbramiento de esposa, fallecimiento, enfermedad grave de cónyuge o hijo, abuelos... con tres días, y con dos días por cambio de domicilio. Un día por boda de hijos o hermanos. El tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación, siendo retribuidos los 10 primeros días. El tiempo necesario para acudir a consulta médica.</p> <p>Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Mejora en las licencias por alumbramiento de esposa, fallecimiento, enfermedad grave de cónyuge o hijo, abuelos... con tres días, y con dos días por cambio de domicilio. Un día por boda de hijos o hermanos. El tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación, siendo retribuidos los 10 primeros días. El tiempo necesario para acudir a consulta médica.</p>

TRANSPORTES

Guadalajara	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara:</p> <p>Mejora con tres días para los casos de nacimiento de hijo.</p>
Toledo	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo:</p> <p>Se amplía a 18 semanas la licencia establecida legalmente por maternidad. Tiempo indispensable para asistir a consulta médica a la Seguridad Social o Mutuas Patronales debiéndolo justificar. Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres. Dos días de licencia retribuida al año.</p>

Horas Extraordinarias

Albacete	<p>Convenio Colectivo para el Transporte en General de la Provincia de Albacete:</p> <p>Las horas extraordinarias que se realicen tendrán carácter de estructurales. Considerándose como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimiento.</p> <p>Estas horas quedarán sometidas a los topes legalmente establecidos en el Estatuto de Trabajadores. (art.26 C.Col).</p>
Ciudad Real	<p>Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>La realización de horas extraordinarias se regirá por la Normativa Legal vigente en la materia de cada momento.</p> <p>Las horas extraordinarias se compensarán por regla general con tiempo de descanso que será fijado de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, no siendo nunca inferior al tiempo equivalente trabajado como extraordinario, disfrutándose dicho descanso dentro del mes siguiente a la realización de las horas extraordinarias.</p>

Ciudad Real

Podrá negociarse entre empresa y Comité de Empresa o Delegado de Personal una fórmula que valore el precio de la hora extraordinaria en función del parámetro de kilómetros recorridos y precios del mismo.

El valor de la hora extra podrá pactarse en función de lo dispuesto en el párrafo anterior o en la cantidad fija de 8,51 euros (para el año 2004), en que se valora la hora extra.

A tenor de lo que se establece en el Acuerdo Interconfederal de 1986, se podrán realizar horas extras con carácter estructural por períodos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias derivadas de la singularidad del Sector Transportes, y que supongan necesidades del Servicio que hagan precisa su realización siempre que medie acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores/as y donde no los hubiere de los propios trabajadores/as afectados en cada centro de trabajo. (art.16 C Col).

Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real:

La realización de horas extraordinarias se regirá por la Normativa Legal vigente en la materia de cada momento.

Las horas extraordinarias se compensarán por regla general con tiempo de descanso que será fijado de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, no siendo nunca inferior al tiempo equivalente trabajado como extraordinario, disfrutándose dicho descanso dentro del mes siguiente a la realización de las horas extraordinarias.

En el transporte de viajeros por carretera el valor de la hora extra podrá pactarse en función de lo dispuesto en el párrafo anterior o en la cantidad fija para el año 2004 de 8,59 euros, en que se valorará la hora extraordinaria. Para el 2005 de forma provisional hasta su regularización definitiva se establece esta cantidad en 8,85 euros.

A tenor de lo que se establece en el Acuerdo Interconfederal de 1986, se podrán realizar horas extras con carácter estructural por períodos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio

TRANSPORTES

Ciudad Real	<p>de turno y otras circunstancias derivadas de la singularidad del Sector Transportes, y que supongan necesidades del servicio que hagan precisa su realización siempre que medie acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores/as y donde no los hubiere de los propios trabajadores/as afectados en cada centro de trabajo. (art.16 C Col).</p>
Guadalajara	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara:</p> <p>Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 40 horas semanales en la jornada general y de las 80 bisemanales y/o de las 32 h de presencia, espera o disponibilidad en el caso de la jornada especial de conductores. Su importe será el resultado de aplicar un incremento de al menos un 50% al precio de la hora ordinaria de trabajo.</p> <p>Las horas extraordinarias habituales se suprimen.</p> <p>Las horas extraordinarias exigidas por daños urgentes, extraordinarios..., se realizarán.</p> <p>Las horas extraordinarias por periodos punta de producción, entregas urgentes..., se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la ley, considerándose estructurales.</p> <p>El precio de la hora extraordinaria será de igual valor de la hora ordinaria incrementada al menos en el 50%.</p>
Toledo	<p>Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Mercancías por carretera de Toledo:</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, 5 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.</p>

TRANSPORTES

Toledo	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo:</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, 5 a la semana, 15 al mes y ochenta al año, que en ningún caso podrán ser retribuidas sino compensadas con descanso.</p> <p>Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados 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 representantes de los trabajadores y de la autoridad laboral</p>
--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

10

Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Jubilación Anticipada

Albacete	<p>Convenio Colectivo para el Transporte en General de la Provincia de Albacete:</p> <p>Jubilación parcial:</p> <p>Los trabajadores con 64 años cumplidos se acogan a la jubilación con el 100% de los derechos, la empresa sustituirá a cada trabajador jubilado, por otro trabajador preceptor de prestaciones de desempleo o joven demandante.</p>
----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TRANSPORTES

Albacete	<p>Tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos por el R.D 1131/2002 debiendo únicamente pactar con la empresa las condiciones de esa jubilación parcial. (art.38 C Col).</p>
Ciudad Real	<p>Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real y Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Jubilaciones especiales, parciales y anticipadas:</p> <p>En los casos de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de sus derechos, las empresas afectadas por este convenio se obligan a sustituir a cada trabajador, por otro trabajador preceptor de prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y por el tiempo mínimo de un año.</p> <p>La empresa comunicará a la Comisión Mixta de Interpretación del convenio de las solicitudes habidas y los resultados producidos a los solos efectos de constancia.</p> <p>Los trabajadores/as, previo acuerdo con la empresa, podrán acceder en los términos legalmente establecidos a la jubilación parcial.</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 20 años en la empresa, las empresas se comprometen a abonarles una serie de indemnizaciones que varían según la edad.</p>
Guadalajara	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara:</p> <p>En sustitución de los premios por jubilación establecidos en el anterior convenio colectivo que se suprimen se pacta la obligatoriedad para las empresas de aceptar la jubilación parcial anticipada en el porcentaje del 85%, con la simultánea contratación de otro trabajador, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, redactado por Ley 12/2001, de 9 de julio.</p>

TRANSPORTES

Guadalajara	Ejercitada por el trabajador su opción a la jubilación parcial, en las condiciones antes indicadas, el 15% de las jornadas de trabajo que se mantiene como contrato a tiempo parcial, se considerará a todos los efectos como de permiso retribuido desde el momento en que se formalice la jubilación parcial. La retribución a satisfacer se calculará sobre la cuantía que en cada caso tenga cada trabajador en sus retribuciones. Art 35 C col
Toledo	Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo: Jubilación anticipada: Solo menciona que 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 la 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.

Los Convenios reguladores de este sector, no encontramos remisión específica que traten el tema de conciliación de la vida laboral y familiar, salvo:

TRANSPORTES

Toledo	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo:</p> <p>Se recoge expresamente:</p> <p>Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes: 100% del salario durante el embarazo y nunca podrá ser despedida; dieciocho semanas de licencia por maternidad; 3 años la reserva del puesto de trabajo por el cuidado de hijos y durante el embarazo tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo si este fuese nocivo para la gestación y lactancia de los hijos.</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.

Sólo lo recoge en sus cláusulas el convenio de la provincia de Toledo:

Toledo	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo:</p> <p><i>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).</i></p> <p>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 5 por 100 de personal con minusvalías.</p>
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TRANSPORTES

Toledo	<p>Además recoge expresamente:</p> <p>Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes: 100% del salario durante el embarazo y nunca podrá ser despedida; dieciocho semanas de licencia por maternidad; 3 años la reserva del puesto de trabajo por el cuidado de hijos y durante el embarazo tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo si este fuese nocivo para la gestación y lactancia de los hijos.</p>
--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

12

Previsión Social Complementaria.

Albacete	<p>Convenio Colectivo para el Transporte en General de la Provincia de Albacete:</p> <p>Incapacidad Temporal: debida a accidente de trabajo, intervención quirúrgica, hospitalización se abonará el 100% de la base reguladora. En los restantes supuestos de incapacidad laboral transitoria, el 100% a partir del tercer mes de la baja.</p> <p>En los casos de enfermedad común, el 75% de las prestaciones de la Seguridad Social, desde el cuarto día hasta el vigésimo día de la baja médica.</p> <p>Seguro médico: 31.778 euros para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo, y, 34.966 euros para los casos de invalidez permanente total o absoluta, derivada de accidente de trabajo.</p>
Ciudad Real	<p>Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real:</p> <p>Ayuda por fallecimiento: la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades del salario real.</p>

TRANSPORTES

Ciudad Real

Seguro contra accidentes. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán tener concertado un seguro contra accidentes de trabajo cuyas cuantías se mantendrán constantes durante toda la vigencia de este convenio y consistente en la cobertura de:

Concepto	Euros
Invalidez Permanente Total	55.906
Invalidez Permanente Absoluta	55.906
Muerte	55.906

En el caso de baja por incapacidad laboral, enfermedad profesional y enfermedad común, las empresas afectadas por este convenio complementaran en un 5% las cuantías mínimas de prestación establecidas por la Seguridad Social de la siguiente forma:

Desde el 01-01-2005 la empresa complementará con un 5%, de forma que la prestación que el trabajador percibe del 75 % se convierta en un total del 80% por incapacidad temporal distinta de accidente de trabajo desde el día 21 hasta el día 90, ambos inclusive, de la baja que se produzca.

Desde el día 01-01-2006 el complemento será también del 5% de forma que la prestación que el trabajador/a percibe del 60% se convierta en un total del 65% desde el 4º día hasta el día 20 y del 80% desde el día 21 hasta el día 90 de la baja, todos ellos inclusive.

En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completaran hasta el 85% de la base de cotización a los trabajadores/as desde el primer día que se produzca y hasta el día 180, inclusive, de la situación de baja.

Las partes se comprometen a realizar un estudio de la incidencia de la incapacidad temporal en las empresas y se obligan a que en el próximo convenio se establezca una mejora de la cuantía del complemento de la prestación que se contempla en este convenio.

Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real:

Ayuda por fallecimiento: la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades del salario real.

TRANSPORTES

Ciudad Real	<p>Seguro contra accidentes de trabajo. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo concertarán un seguro contra accidentes de trabajo consistente para el año 2004 en 54.710 euros para las situaciones de invalidez permanente total y absoluta y muerte. Para el año 2005 la cantidad para todos los mismos conceptos es de 58.375 euros.</p> <p>En el caso de baja por incapacidad laboral, enfermedad profesional y enfermedad común (siempre que se trate de gran enfermedad o haya hospitalización), las empresas afectadas por este convenio abonarán a sus trabajadores/as una indemnización para el año 2004 de 2,88 euros diarios durante un plazo máximo de tres meses. Para el año 2005, se abonará a razón de 2,96 euros diarios.</p> <p>Para los supuestos de accidente de trabajo, las empresas completarán hasta el 100% de la base reguladora durante un período máximo de seis meses.</p>
Guadalajara	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara:</p> <p>Incapacidad Temporal: Incapacidad Temporal: en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral el subsidio de I.L.T se complementará el 100% de la base de cotización desde el primer día de baja (primera baja), 80% de la base de cotización desde el primer día de baja hasta el séptimo y hasta el 100% a partir del 8º día (2ª baja), 80% de la base de cotización desde el primer día de la baja hasta el día 14 y hasta el 100% a partir del 15º día (3º baja). En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional alcanzará hasta el 100% desde el primer día de baja.</p> <p>Seguro de muerte e invalidez: 18000 euros en el supuesto de muerte por accidente de trabajo y 20000 euros en caso de invalidez absoluta y 18000 euros gran invalidez derivadas de accidente de trabajo.</p>
Toledo	<p>Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la Provincia de Toledo:</p> <p>Seguro de accidente: las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte e invalidez total y absoluta, como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirles, sean en el ejercicio de su</p>

TRANSPORTES

Toledo

profesión o fuera de ella, o durante los viajes o paseos de 16.497,57 euros.

Complemento por enfermedad y/ o accidente: en caso de enfermedad común o accidente leve percibirá un complemento a la prestación de la Seguridad Social del 25% del salario del convenio a partir de los sextos días y hasta un máximo de nueve meses. En caso de accidente grave, muy grave, enfermedad profesional o cuando medie hospitalización o convalecencia percibirá el mismo complemento citado anteriormente desde el primer día hasta el alta médica o resolución de la Comisión Técnica Calificadora.

SECTOR:
ACEITES Y SUS DERIVADOS



ACEITES Y SUS DERIVADOS

El sector de Aceites y sus derivados viene regulado por Convenio Colectivo provincial en Toledo, provincia que se suma a la negociación de este convenio, debido a la importancia que tiene éste sector en nuestra Comunidad.

Hay que señalar que el Convenio del 2005 de Toledo, es muy similar al Convenio anterior, y no introduce diferencias significativas.

En el supuesto de conflictos el, prevé una Comisión Mixta para la solución de conflictos que se pudieran derivar, 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, si bien 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 lo relativo a contratación, hace un repaso exhaustivo a las distintas modalidades de contratos y las circunstancias para su concertación con los trabajadores de las empresas afectadas.

En materia de Salud Laboral, el Convenio de Toledo hace un repaso amplio de las materias más importantes en éste ámbito vital en el trabajo.

En Jornadas, descansos y vacaciones, no cambia la regulación frente a lo desarrollado en el convenio anterior

Para Jubilación y Prejubilación, el Convenio de Toledo establece un premio de permanencia en la empresa, a la hora de la jubilación del trabajador.

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 Toledo, para los años 2005 a 2007 (BOP nº 262, de 14 de noviembre de 2005).

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.

Toledo	<p>Parte empresarial:</p> <p>Asociación Empresarial Toledana FEDETO</p> <p>Parte social:</p> <p>Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.</p>
--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y TEMPORAL

Ámbito funcional:

Toledo	El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y sus trabajadores/as dedicadas a las siguientes actividades: 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:

Toledo	Desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007. 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.

Toledo

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.

El texto del Convenio enumera las funciones y competencias de esta Comisión, e incluso el procedimiento a seguir para la convocatoria de esta Comisión y el método de resolución de los asuntos de su competencia.

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

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/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Toledo

Así mismo ambas partes 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 hace ninguna mención especial sobre este aspecto en el Convenio.

3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

Toledo	<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 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 o a nueva contratación indefinida.</p>
--------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Contrato formativo

Toledo	<p>El contrato para la formación tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación. En consecuencia, 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">- Hasta 5 trabajadores: Uno.- De 6 a 10 trabajadores: Dos.
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ACEITES Y SUS DERIVADOS

Toledo	<ul style="list-style-type: none">- De 11 a 25 trabajadores: Tres.- Más de 25 trabajadores: Cuatro. <p>La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años mientras que la duración de la formación en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada.</p> <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

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 F.P.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 que se recogen en tabla salarial anexo I correspondiente al 70 por 100 durante el primer año y al 90 por 100 durante el segundo de los salarios Convenio de la profesión en práctica.</p>
--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Contrato por obra o servicio determinado

Toledo	<p>Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo y en él se harán constar las siguientes circunstancias:</p> <p>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> <p>Para los trabajadores contratados para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o período de tiempo para los que fueron expresamente contratados. No podrán ser despedidos hasta que termine la obra o servicio para la que fueron contratados o expire el tiempo de contrato.</p>
--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Contrato eventual

Toledo	<p>Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, 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>En el contrato se especificarán con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato.</p> <p>Se prohíbe expresamente la utilización de esta modalidad de contratación de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.</p>
--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fijos discontinuos

Toledo

Es el trabajador o trabajadora contratado/a para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

El trabajador o trabajadora fijo/a discontinuo/a prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o período cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborables. La empresa de acuerdo con los Comités de Empresa o Delegado/as 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/as representantes de los/as trabajadores/as, reunidos al efecto identificarán los/as trabajadores/as a quienes corresponde la selección en base al citado escalafón, levantando el correspondiente acta.

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

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

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

Indemnizaciones por finalización

No se hace mención en el Convenio.

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/as representantes de los/as trabajadores/as tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los/as trabajadores/as afectados/as en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos/as puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los/as trabajadores/as de las E.T.T., entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los/as trabajadores/as de la empresa usuariareclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

4

Salud Laboral.

Toledo

El Convenio establece unos principios generales señalando que la Ley 31 de 1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las Empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de Empresarios y Trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

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

A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio Convenio Colectivo. Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine.

Así mismo señala los derechos de los/as trabajadores/as en Materia de salud laboral con la siguiente clasificación:

- A) Derecho a la protección frente a los Riesgos.
- B) Evaluación de riesgos y acción preventiva.
- C) Equipos de trabajo y medios de Protección.
- D) Derecho de información.
- E) Derecho a la formación.
- F) Consulta y participación de los/as Trabajadores/as.
- G) Delegados/as de prevención.
- H) Ropa de trabajo.
- I) Trabajos especialmente penosos o Insalubres.
- J) Ley de prevención de riesgos laborales.

También hace referencia a los deberes de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos, al reconocimiento medico anual y al seguro de accidentes.

5

Movilidad Geográfica y Funcional.

Toledo

Respecto a **Movilidad Funcional** se establece lo siguiente:

La movilidad funcional en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones, que las exigidas por las titilaciones 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/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 funciones que realice.

Cuando un/a trabajador/a 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.

En lo relativo a **Movilidad Geográfica** establece:

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/as trabajadores/as de mayor antigüedad.

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

6

Excedencias

Toledo

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la Empresa de no hacerlo en dicho plazo.

7

Formación

Toledo

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 estos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.

Toledo

- Los/as trabajadores/as que cursen estudios en un Centro Oficial podrán 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

Toledo

Distingue entre:

- Salario base.
- Salario hora.

Complementos Personales: Antigüedad.

Complementos del Puesto de Trabajo: nocturnidad; trabajos tóxicos, penosos o peligrosos; domingos y festivos; dietas.

Complemento de Calidad o Cantidad: salario incentivado.

Complementos de vencimiento Superior al mes:

- Vacaciones.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Paga de beneficios.

Complemento por enfermedad y/o accidente

Otras percepciones:

- Premio de jubilación.
- Premio nupcialidad.
- Seguro de accidentes.
- Ayuda por fallecimiento.

Revisión Salarial

Toledo

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, un incremento superior al 2,3 por 100, se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio. Una vez constatada la variación referida en el párrafo anterior se procederá a revisar las tablas salariales en la cuantía que exceda del 2,3 por 100. Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2005 y se abonarán en una sola paga antes de transcurrido un mes desde la publicación de la revisión de tablas en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo. 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 2007, un incremento superior al I.P.C. más 0,3 por 100, se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio. Una vez constatada la variación referida en el párrafo anterior se procederá a revisar las tablas salariales en la cuantía que exceda del I.P.C. previsto más 0,3 por 100. Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2006 y se abonarán en una sola paga antes de transcurrido un mes desde la publicación de la revisión de tablas en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

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 2007, un incremento superior al I.P.C. previsto más 0,3 por 100, se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio. Una vez constatada la variación referida en el párrafo anterior se procederá a revisar las tablas salariales en la cuantía que exceda del I.P.C. previsto más 0,3 por 100. Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2007 y se abonarán en una sola paga antes de transcurrido un mes desde la publicación de la revisión de tablas en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Cláusula de Inaplicación Salarial

Toledo

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.

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:

Toledo

Se establece una jornada laboral máxima anual de 1.792 horas de trabajo efectivo durante los años de vigencia del Convenio, teniendo en cuenta que los días 24 y 31 de diciembre serán festivos. 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

Descanso de 15 minutos en jornadas continuadas dentro de la jornada laboral, computándose, por tanto, como tiempo de trabajo efectivo.

Horas Extraordinarias

Toledo	<p>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 cuarenta horas semanales.</p> <p>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.</p> <p>En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: 1 hora diaria, 5 a la semana, 15 al mes y 80 al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón como mínimo de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de común acuerdo entre empresa y trabajador/a interesado/a. En todo caso se respetarán aquellas compensaciones en descanso superiores a las aquí establecidas que vengan aplicándose en las empresas.</p> <p>Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal y en cualquier caso semanalmente.</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>
--------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Licencias

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

Vacaciones

Toledo	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. Se prevé la interrupción del cómputo en caso de Incapacidad Temporal.
--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

10

Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Se hace una mención a la jubilación del trabajador, concibiéndola como un premio a la permanencia de éste en la empresa.

Toledo	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.
--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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.

Toledo

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 una 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.

Toledo

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.

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



AYUDA A DOMICILIO

De las provincias que cuentan con Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio, Ciudad Real es la única que ha firmado nuevos textos en 2005.

El Convenio firmado establece su vigencia en cuatro años frente a los dos que ha estado vigente el anterior.

Se produce una mejora en la reducción de jornada anual de forma progresiva temporalizada durante los años de vigencia.

Los complementos en caso de I.T. se establecen en función del número de bajas en el año, garantizándose en la primera como mínimo el 85% del salario real.

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 (B.O. Ciudad Real 30 marzo 2005).

1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Sin mención específica.

AYUDA A DOMICILIO

1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

Ciudad Real	<p>Empresas que desarrollen la gestión de servicios de ayuda a domicilio de titularidad pública o privada ya sean municipales, provinciales, autonómica o estatal.</p> <p>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 de 16 de abril), en su artículo 8º como "el servicio que tiene por objeto prevenir y atender situaciones de necesidad, presentando apoyo de carácter doméstico, psicológico y social, facilitando la autonomía personal en el medio habitual".</p>
-------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vigencia Temporal

Ciudad Real	2004 - 2007
-------------	-------------

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

2.1 COMISIÓN PARITARIA.

Ciudad Real	<p>Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Ambas partes, convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio.</p>
-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

El Convenio se encuentra adherido al ASEC de Castilla-La Mancha.

3

Cláusulas de Empleo. Promoción Profesional

3.1 CLÁUSULAS DE EMPLEO

En sectores como el de Ayuda a Domicilio en los que es frecuente la sucesión de contratistas la Negociación Colectiva ha tratado buscar la permanencia de los trabajadores en sus empleos con independencia del cambio de titular en el desarrollo de la actividad.

Ciudad Real

Se establece una **cláusula de subrogación** del personal según la cual 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 regulando de forma pormenorizada el procedimiento para ello.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a suplir **con contrataciones** a los trabajadores y trabajadoras que dejen temporal o definitivamente de prestar sus servicios en la empresa, salvo que puedan sustituirse por la propia plantilla.

AYUDA A DOMICILIO

3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Ciudad Real	<p>Se establece un sistema de ingreso y provisión de vacantes mediante el cual tendrán derecho de preferencia los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a la misma empresa, si no se cubre de este modo se realizará mediante oferta externa.</p> <p>Para realizar las nuevas contrataciones las empresas han de cubrir previamente los compromisos adquiridos con los trabajadores que redujeran su jornada laboral inicial. En ausencia de ello se atenderán las solicitudes de ampliación de jornada, en cuyo caso tendrán preferencia los que demuestren cargas familiares o problemas económicos.</p> <p>También se regulan los mecanismos de ajuste ante las variaciones de las horas de servicio concertadas por parte de las instituciones con la empresa adjudicataria del servicio o en caso de bajas definitivas del personal que presta servicio.</p>
-------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.3 CONTRATACIÓN

Ciudad Real	<p>Contrato de acumulación de tareas. Establece una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses. No se podrá contratar a otro trabajador o trabajadora para el mismo puesto de trabajo por el que se haya celebrado un contrato de esta modalidad hasta al menos un año después de haber finalizado dicho contrato. En caso de hacerlo, el contrato así celebrado se convertirá en indefinido.</p> <p>Contratación a tiempo parcial: Se tenderá a que la jornada no sea inferior a 12 horas semanales o 48 horas mensuales. Asimismo los trabajadores y trabajadoras afectados por esta modalidad de contratación no podrán realizar horas extraordinarias.</p> <p>Extinción del contrato: El preaviso de extinción de contrato que formule la empresa deberá ir acompañado de propuesta de liquidación y con quince días de antelación al momento del cese.</p>
-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ciudad Real

Todos los finiquitos deberán contener la firma de un representante sindical. Cuando el finiquito no cuente con el requisito del párrafo anterior, la firma del trabajador o trabajadora sólo supondrá la acreditación de la recepción de la notificación sin tener efectos liberatorios, salvo que el trabajador o trabajadora renuncie a tal derecho de forma expresa.

4

Salud Laboral.

Ciudad Real

Se constituirá la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral que 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.

La empresa garantizará al vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Se desarrollarán medidas preventivas en materia de drogodependencias así como asistenciales de carácter voluntario.

Se establece una revisión médica voluntaria y gratuita de carácter anual y asimismo se facilitarán las vacunas contra la gripe y contra la hepatitis.

5 Movilidad Geográfica y Funcional.

5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

No aparece mención alguna a esta cuestión en el convenio

5.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.

Ciudad Real

La movilidad en el puesto de trabajo sólo será posible excepcionalmente. Esta situación será comunicada previamente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Se establecen los requisitos tanto si la movilidad es a una tarea correspondiente a una categoría inferior como si es a una superior.

6 Excedencias

Ciudad Real

En las excedencias voluntarias establece que el trabajador o trabajadora acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

7

Formación

Ciudad Real

Se prevé la constitución de la Comisión Sectorial de Formación.

El convenio además establece los objetivos de la formación y establece de forma exhaustiva el desarrollo de la misma, partiendo de un estudio pormenorizado que determinará las necesidades formativas.

La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral y tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso.

8

Sistemas Retributivos

Complementos Salariales

Ciudad Real

- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de festivos.
- Plus de transporte.
- Plus de mayor responsabilidad.
- Complemento personal de garantía.
- Gastos de desplazamiento

Revisión Salarial

Ciudad Real	<p>Incremento:</p> <ul style="list-style-type: none">- 2004, El IPC real de 2004 a todos los conceptos retributivos más el 0,5% del salario anual y el plus de transporte anual que se adicionará al plus de transporte.- 2005, el IPC real de 2005 a todos los conceptos retributivos más el 0,5% del salario anual y el plus de transporte anual, del cual el 0,25% se adicionará al plus de transporte.- 2006, el IPC real de 2006 a todos los conceptos retributivos más el 1% del salario anual y el plus de transporte anual, del cual el 0,25% se adiciona al plus de transporte.- 2007, el IPC real de 2007 a todos los conceptos retributivos más el 1,25%. <p>Revisiones:</p> <p>Para el año 2005, en caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2005, sea superior al IPC previsto aplicado a la tabla salarial provisional de 2005, se efectuará una revisión en el exceso sobre esta cifra, abonándose las diferencias en una sola nómina al mes de publicarse la tabla salarial definitiva para 2005. Para el año 2006 y 2007, se procederá de la misma forma que para 2005.</p>
-------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Cláusula de Inaplicación Salarial

Ciudad Real	<p>El convenio incluye una cláusula de descuelgue por la que las empresas que acrediten ante la Comisión Paritaria, de forma fehaciente, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el convenio, les abocarían al cierre definitivo de su actividad. Y sólo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuera la causa directa del cierre de la empresa, podrán éstas dejar de aplicarlas.</p>
-------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

9 Jornadas y Distribución

Jornada

Ciudad Real

La jornada tendrá carácter anual de 1.826 horas. Para el año 2006 la jornada laboral será de 1.818 horas y para el año 2007 será de 1.810 horas.

La jornada máxima 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.

Licencias

En materia de licencias recoge la regulación del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes mejoras.

Ciudad Real

- Tres días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días.
- El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador o trabajadora, o sus hijos menores de edad, siempre que sea en el sistema público sanitario o en centros concertados con éste.
- Los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios.
- El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- Tres días de asuntos propios no acumulables a las vacaciones.

AYUDA A DOMICILIO

Ciudad Real	<p>- Por 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.</p> <p>Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo, y se esté trabajando en período nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.</p> <p>El convenio también regula licencias no retribuidas por asuntos propios o por enfermedad grave de un familiar, así como por cualquier otro motivo previo acuerdo con la empresa.</p>
-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Horas Extraordinarias

Ciudad Real	<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.</p> <p>También tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal, mensual o anual excedan de la jornada pactada en el presente convenio.</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>
-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

10

Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Se remite al Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio para la jubilación a los 64 años

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

El trabajador o trabajadora, que tenga bajo su custodia un menor de edad con una discapacidad reconocida por el organismo competente, tendrá derecho a la realización de turno fijo en el centro de trabajo donde realice sus funciones, siempre que no supere el 25% de la plantilla.

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. Esta Excedencia se entiende asimilada a la forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma.

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

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a presentarse a las plazas vacantes o de nueva creación en igualdad de condiciones.

12 Previsión Social Complementaria.

Ciudad Real

En la primera baja del año por IT se cobrará el 85% del salario real, del primero al séptimo día y el 100% del salario real, a partir del octavo día.

Cuando una trabajadora o trabajador se encuentre en IT por segunda vez o más veces dentro del año los tres primeros días en esta situación no se complementarían hasta el 85% especificando en el párrafo precedente. Del cuarto al séptimo día 85% y a partir del séptimo día el 100%.

Las empresas concertarán una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as por una cuantía de 31.000 euros para el caso de muerte o, al menos invalidez permanente total, que sea ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional.

SECTOR:
LIMPIEZA DE EDIFICIOS
Y LOCALES



LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

En 2005 se firmaron 3 Convenios Colectivos del sector de Limpieza en las provincias de Albacete, Ciudad Real y Toledo.

Los tres convenios mantienen sus compromisos con el empleo estable y se establecen porcentajes de empleo fijo en Albacete y Toledo, mientras que en Ciudad Real recomiendan la conversión de contratos temporales en indefinidos.

En materia de Salud Laboral continúan reproduciendo el redactado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con pocas aportaciones convencionales específicas adaptadas al sector.

Respecto a la jornada se reduce en Albacete donde pasa de 1.792 horas anuales a 1.784 y en Ciudad Real donde de 40 horas semanales se pasa a 39.

En materia de conciliación el Convenio Colectivo de Limpieza de Albacete establece una excedencia entre 1 y 6 meses por enfermedad grave de parientes en primer grado de consanguinidad.

1

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

1.1 COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

- Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Albacete
- Convenio Colectivo de Ámbito Sectorial para la Actividad de Limpiezas de Edificios y Locales de la provincia de Ciudad Real
- Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Toledo

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

1.2 PARTES NEGOCIADORAS.

Albacete	Por la parte empresarial, la Asociación de Empresarios de Limpiezas de Albacete y provincia y por parte de los trabajadores CC.OO. y UGT.
Ciudad Real	No se hace referencia a las partes negociadoras
Toledo	Por la parte empresarial la Asociación de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Toledo y por parte de los trabajadores CC.OO.

1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y TEMPORAL

Albacete	Las empresas y trabajadores dedicadas a la actividad de Limpieza de Edificios y Locales, así como a las empresas y trabajadores cuya actividad principal venga constituida por la actividad de limpieza de viviendas, locales, edificios o similares.
Ciudad Real	Las empresas de Limpieza de Edificios y Locales, reguladas por el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza y Locales. Además se regirán por las normas de este convenio todos los trabajadores/as que realicen el trabajo de Limpieza de Edificios y Locales de organismos del estado, provincia o municipio.
Toledo	Las empresas cuya actividad consiste en la limpieza de edificios y locales así como en la prestación de otros servicios externos integrados y/o de ayuda domiciliaria.

Vigencia Temporal

Albacete	2005 - 2006
Ciudad Real	2005 - 2006

Toledo

2005 - 2006 - 2007

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:

Albacete	<p>La comisión paritaria está compuesta por dos miembros por la parte empresarial y otros dos por la parte trabajadora, todos ellos participantes de la negociación del convenio.</p> <p>Se faculta a la comisión para interpretar cualquier duda que surja del Convenio y para vigilar su cumplimiento así como el de las normas laborales vigentes.</p> <p>Por otro lado la comisión también está facultada para:</p> <ul style="list-style-type: none">- Pedir y controlar, exigir y denunciar ante la Administración cuantas irregularidades se estén cometiendo en relación al salario, Seguridad Social y competencias desleales.- Asimismo deberá mediar o arbitrar en cuantos conflictos individuales o colectivos se puedan plantear, con carácter previo a la vía judicial o administrativa.
Ciudad Real	<p>Se constituye una comisión mixta de interpretación del Convenio compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios designados por las partes signatarias del Convenio.</p>

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Ciudad Real	Entre sus funciones está la de recibir la comunicación de las empresas que deseen aplicar la cláusula de descuelgue
Toledo	Componen la comisión cuatro representantes de la central sindical firmante del Convenio Colectivo y cuatro representantes de la organización empresarial signataria del mismo. Sus funciones son las 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.

2.2 ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA- LA MANCHA (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	Para asegurar mínimamente la calidad en el empleo se establece el compromiso por parte de la patronal de que en las empresas del sector no superen el 25% de la contratación eventual en este sector.
Ciudad Real	Ambas partes reconocen la conveniencia del contrato indefinido para una mayor estabilidad en el empleo que pueda suponer una mayor rentabilidad y estabilidad en la empresa, y en consecuencia, recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a contratos indefinidos.

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Toledo	<p>Las partes firmantes del convenio apuestan por un incremento de la contratación indefinida, para ello las empresas dispondrán en cada uno de sus centros de trabajo de un volumen de contratación fija o indefinida equivalente como mínimo a lo establecido en la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none">- Entre cinco y veinte trabajadores el 70% de la plantilla.- Entre veintiuno y treinta trabajadores el 75% de la plantilla.- Más de treinta trabajadores el 83% de la plantilla. <p>Si hasta transcurridos tres meses desde la terminación de contratos de trabajo temporales fuera preciso realizar nuevas contrataciones temporales o se crearan puestos de trabajo fijos, tendrán preferencia para acceder a ellos las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en los respectivos centros de trabajo con contratos eventuales, incluidos los formativos.</p> <p>Los trabajadores eventuales, excepto interinos, pasarán a la condición de fijo/as discontinuo/as en el centro donde hubieran sido contratados y con adscripción a él, cuando hayan realizado dos ciclos de sesenta días de trabajo como mínimo.</p> <p>Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no sean de fuerza mayor en empresas en las que no se alcancen los porcentajes de contratación indefinida previstos en el convenio o tenga establecidas jornadas flexibles así como a aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial.</p>
--------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.2 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Ciudad Real	<p>Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por el personal de la empresa que reúna las condiciones de trabajo para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no se puedan cubrir con este personal o se creen nuevos puestos de trabajo, tendrán preferencia los trabajadores que anteriormente hayan estado vinculados a la empresas y hayan cesado</p>
-------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

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, la vacante podrá ser cubierta por el personal de nuevo ingreso.</p> <p>La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad.</p>
--------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.3 CONTRATACIÓN.

Albacete	<p>El convenio establece que no podrán celebrarse contrato para la formación en las categorías profesionales de obrero y subalterno</p>
Ciudad Real	<p>Se limitan las posibilidades del contrato de formación y se establece que los contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas semanales no pondrán realizarse en centros en que cada trabajador pueda efectuar jornada superior a 12 horas a la semana. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial tendrán prioridad para la ampliación de la jornada.</p>
Toledo	<p>Contratos de formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - el número máximo de trabajadores contratados con esta modalidad en función del número de trabajadores de la empresa. - La retribución será del 85% durante el primer año y el 90% durante el segundo, de los salarios de oficial administrativo. <p>Contrato en prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la retribución para esta modalidad contractual será del 70% durante el primer año y del 85% durante el segundo de los salarios convenio de la profesión practicada. <p>En la contratación temporal se establecen indemnizaciones fin de contrato ligeramente superiores a las legales, así en el contrato de obra será de 8 días (mínimo legal) que para contratos de más de 6 meses se incrementará en un día por cada mes que supere dicho periodo. En el contrato eventual los incrementos de un día por cada mes serán para los contratos que superen los 9 meses.</p>

Empresas de Trabajo Temporal

El Convenio Colectivo de la provincia de Toledo limita el uso de las ETTs, de forma que no serán utilizadas cuando las necesidades del servicio puedan ser cubiertas con la ampliación de jornada de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir necesidades ocasionales o imprevistas, todo ello por un tiempo máximo de una semana.

4

Salud Laboral.

Albacete	Durante la vigencia del convenio las empresas deberán concluir los planes de prevención.
Ciudad Real	<p>El convenio se remite a la Ley de Prevención, además establece la constitución de una comisión de seguimiento de salud laboral.</p> <p>Se establecen reconocimientos médicos de carácter anual.</p> <p>A partir del sexto mes de embarazo la trabajadora ocupará un puesto de trabajo de menor esfuerzo físico hasta tanto y cuanto pase a disfrutar su periodo obligatorio de descanso</p>
Toledo	<p>Se acuerda la creación de una comisión mixta.</p> <p>Se establecen los siguientes derechos de los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none">- Evaluación de riesgos preventiva.- Equipos de trabajo y medios de protección.- Derecho a la información.- Derecho de formación.- Consulta y participación de los trabajadores.- Delegados de prevención.- Ropa de trabajo. <p>Se realizarán al menos un reconocimiento médico anual a los trabajadores/as fijos.</p>

5 Movilidad Geográfica y Funcional.

5.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Ciudad Real	Los traslados de personal podrán efectuarse por solicitud del interesado por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a y por permuta con otro trabajador/a de distinta localidad siempre que exista acuerdo entre ambos.
Toledo	Se remite al artículo 40 del ET y añade que el traslado, cuando proceda legalmente, se efectuará 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.

Toledo	<p>El convenio recoge la regulación del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes mejoras:</p> <ul style="list-style-type: none">- El trabajador que realice funciones de categoría superior por un período superior a cuatro meses durante un año (seis en el ET) o seis durante dos años (ocho en el ET), puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.- Durante el tiempo que el/la trabajador/a esté realizando trabajos de inferior categoría, 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

Albacete	Ver el apartado de Conciliación
Ciudad Real	La empresa de acuerdo con el trabajador/a podrá conceder una excedencia sin retribuir por un periodo máximo de un año y mínimo de tres meses con expresa reserva de puesto de trabajo, reincorporándose al mismo una vez terminada la misma

7 Formación

Albacete	<p>Adhesión al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.</p> <p>Todos los Planes de Formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos y contenido de las acciones a desarrollar. - Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes. - Calendario de ejecución y lugares de impartición. - Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipos de acciones y colectivos. - Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.
Toledo	<p>Adhesión al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.</p> <p>Se establecen los siguientes acuerdos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Toledo	<ul style="list-style-type: none">- 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 ANFP. 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.
--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8 Sistemas Retributivos

Complementos Salariales

Albacete	<ul style="list-style-type: none">- Antigüedad.- Participación en beneficios.- Plus de asistencia.- Dietas- Ropa de trabajo.- Domingos y festivos.- Trabajo nocturno.- Plus kilometraje.
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none">- Plus de transporte.- Antigüedad.- Plus de asistencia.- Gratificación de beneficios.- Dietas y desplazamientos.- Ropas de trabajo.

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> - Pluses tóxicos, penosos y peligrosos. - Plus de nocturnidad. - Plus de distancia. - Bolsa de vacaciones.
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> - Antigüedad. - Plus de transporte. - Plus de convenio. - Nocturnidad. - Tóxicos, penosos, peligrosos. - Domingos y festivos. - Paga de beneficios.

Revisión Salarial

Albacete	<p>Incremento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2005 Todos los conceptos económicos serán incrementados en un 2,70%. A cuenta del IPC real de 2005, las empresas abonarán un 0,40% más, lo que constituye un total de 3,10% desde el 1 de enero de 2005. - 2006 Todos los conceptos económicos serán incrementados en el IPC real más el 0,75%. <p>Revisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2005 Si a 31 de diciembre de 2005 el IPC superase el 2% se realizará una revisión de todos los conceptos económicos en el exceso de dicha cantidad con efectos a 1 de enero. - 2006 se realizará una revisión de todos los conceptos económicos en el exceso del IPC previsto para dicho año
Ciudad Real	<p>Incrementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2005 3 por ciento en todos los conceptos económicos. - 2006 4 por ciento en todos los conceptos económicos <p>Revisión:</p> <p>En el supuesto de que el IPC publicado por el INE registrase incrementos anuales en los años 2005 y 2006 que sumados superen un 6 por ciento,</p>

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Ciudad Real	se efectuará una revisión salarial, de los salarios correspondientes al años 2006, en el exceso sobre la indicada cifra. Dichas cantidades se abonarán en un solo pago, en el primer trimestre del 2007, siendo el resultado de dicho cálculo la base para la negociación del 2007.
Toledo	<p>Incremento:</p> <ul style="list-style-type: none">- 2005 Todos los conceptos retributivos del convenio, excepto el seguro de accidentes se incrementan en el IPC real nacional del año 2004 más un punto, es decir un 4,2%. Los conceptos económicos incrementados en la forma antedicha no tendrán efectos retroactivos y comenzarán a ser aplicados desde el día 1 de octubre de 2005.- 2006 Todos los conceptos retributivos del convenio excepto el seguro de accidente se incrementarán en el IPC real nacional registrado a 31 de diciembre del año 2005 más el 0,8%.- 2007 Todos los conceptos retributivos del presente convenio excepto el seguro de accidente se incrementarán en el IPC real nacional registrado a 31 de diciembre del año 2006, más 0,7%. <p>Revisión:</p> <p>En el supuesto de que el IPC real nacional registrase al 31 de diciembre del año 2005 fuera superior al IPC real nacional registrado al 31 de diciembre del año 2004 se procederá a revisar las condiciones económicas del presente convenio en la cuantía que exceda del IPC real nacional de 2004, abonándose con efectos retroactivos a 1 de enero de 2005 en una sola paga. En los años 2006 y 2007 se operará de igual forma.</p>

Cláusula de Inaplicación Salarial

Los tres convenios objeto de nuestro estudio tienen cláusulas de inaplicación salarial o de descuelgue, por la que las condiciones económicas establecidas en el convenio colectivo tendrán un tratamiento especial para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas de manera que no se dañe su estabilidad económica.

9 Jornadas y Distribución

Jornada

Albacete	<p>La jornada ordinaria de trabajo se establece en 1.784 horas anuales. Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre no se trabajará.</p>
Ciudad Real	<p>La jornada será de 39 horas semanales.</p> <p>En la jornada continuada se dispondrá de 25 minutos para tomar el bocadillo, este tiempo computará como jornada laboral. La jornada laboral no podrá realizarse de forma partida en más de dos fracciones durante un periodo de 12 horas siendo computable como jornada laboral el tiempo de traslado de un centro de trabajo a otro en cada fracción. Las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores/as cuyos domicilios estén más próximos al correspondiente punto de trabajo.</p> <p>La jornada anual se fijará en 1.770 horas para 2005 y 2006</p>
Toledo	<p>La jornada laboral máxima anual será de 1.754 horas de trabajo efectivo.</p> <p>Los trabajadores disfrutarán de veinte minutos de descanso que serán computados como jornada efectiva de trabajo.</p> <p>La jornada laboral ordinaria no podrá realizarse de forma partida en más de dos fracciones de tiempo siendo computable como jornada laboral el tiempo de traslado de un centro a otro en cada fracción de tiempo.</p> <p>Las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores cuyos domicilios estén más próximos de comunicación al correspondiente punto de trabajo.</p>

Licencias

Las mejoras establecidas con respecto al Estatuto de los Trabajadores son las siguientes

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> - Tres días por nacimiento de hijo (uno más que en el ET). - Por el tiempo indispensable para la renovación de carné de conducir para el personal que por su trabajo en la empresa así lo requiera. - Dos días al año de permiso no retribuido por asuntos propios, previo acuerdo con la empresa.
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> - Matrimonio de hijos o hermanos, 1 día. - Alumbramiento de la esposa, 3 días de licencia. 5 si en trabajador se tiene que desplazar a más de 35 Km. - Muerte del cónyuge, hijos, padre de uno u otro cónyuge, abuelos, nietos o hermanos, 3 días. Serán 5 si el trabajador se tiene que desplazar a más de 35 Km. - Enfermedad grave de los familiares citados en el apartado anterior, 3 días que se ampliarán a 5 siempre que el trabajador tenga que desplazarse a más de 35 Km. - Por traslado de domicilio habitual 2 días. - Por exámenes los trabajadores matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza. - Concurrencia a oposiciones. - Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de la Seguridad Social. - Licencia sin retribuir por el tiempo necesario ENCASO de enfermedad grave de un familiar, que esté a cargo del trabajador. - Licencia sin retribuir en caso de enfermedad grave de un familiar de los contemplados en este artículo hasta un máximo de 30 días. - Asuntos propios 1 día.
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> - Tres días naturales por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres, ampliable a un día más si hubiera desplazamiento. - Un día por nacimiento de nietos. - El tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica. - Un día por cambio de domicilio del trabajador. En caso de necesidad acreditada podrá ampliarse a dos días.

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Toledo	<ul style="list-style-type: none">- Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres.- Un día por asuntos propios.- Un día de Convenio. <p>Licencias sin sueldo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Dos días alternos sin retribuir por asuntos propios.- 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.
--------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Horas Extraordinarias

Albacete	Estas horas tendrán un incremento del 50% del valor de la hora ordinaria
Ciudad Real	Incremento del 75% sobre el salario hora establecido
Toledo	En casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con el límite de ochenta al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas 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

10

Reorganización Empresarial. Jubilaciones y Prejubilaciones

Albacete	Los trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir los 65, tendrán derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de la baja, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones
----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Albacete	normales de trabajo, las duraciones del mismo serán de 10 mensualidades para los de 60 años, 8 para los de 61, 6 para los de 62, 4 para los de 63 y 2 mensualidades para los de 64 años.
Ciudad Real	Los trabajadores que se jubilen entre 60 y 64 años voluntariamente, percibirán de sus respectivas empresas una mensualidad de salario real por cada uno de los años en que anticipen su jubilación. Con independencia de lo anterior, al cesar el trabajador en la empresa por jubilación, se le concederá un premio de constancia consistente en el importe de 2 mensualidades del salario real que viniera percibiendo, siempre que lleve 10 años al servicio en la misma empresa o en el mismo centro de trabajo.

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	<p>En caso de excedencia por maternidad, debiendo la trabajadora avisar su incorporación, reincorporándose al puesto de trabajo quince días después del término de la misma.</p> <p>El personal afectado por el Convenio tendrá derecho a solicitar a la Dirección de la Empresa le sea concedida una excedencia entre uno y seis meses por enfermedad grave de parientes en primer grado de consanguinidad, con reserva del puesto de trabajo y computándosele a efectos de antigüedad.</p>
----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Toledo

Los trabajadores con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con hijos hasta ocho años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50% de su tiempo de trabajo, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación.

Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos 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. Cualquier trabajador/a que tenga un hijo menor de seis años de edad, podrá disponer de una licencia de tres meses para la atención y cuidado.

El tiempo de licencia podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo que, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de quince días antes de la fecha en que se deba iniciar el permiso.

Se establece, asimismo, una cláusula de protección de los/as trabajadores/as que ejerzan su derecho a la baja paternal.

Los trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a. Durante el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia y que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Transcurrido dicho periodo la reserva será de un puesto del mismo grupo o categoría equivalente.

Se establece otra excedencia para los trabajadores que lo soliciten para la atención de familiares de primer y segundo grado incapacitados. Se les reservará el puesto de trabajo y el periodo computará a efectos de la antigüedad.

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	<p>Si un trabajador/a quedara disminuido 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.</p> <p>Cuando un trabajador/a deje de estar en situación de invalidez permanente tendrán derecho con prioridad a ser contratado en la última empresa que prestó sus servicios.</p>
Toledo	<p>Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por cualquier causa, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará al puesto que permitan las necesidades organizativas o del servicio 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.</p> <p>En cuanto a la promoción profesional el convenio establece que se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciéndose para ello pruebas objetivas de carácter teórico-práctico.</p>

12 Previsión Social Complementaria.

Albacete	<p>En caso de incapacidad temporal debido a accidente laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% de la base reguladora fijada en el Convenio siempre que continúe la situación de incapacidad temporal y permanezca de alta en la empresa.</p>
----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Albacete	<p>Para los supuestos de hospitalización, con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal debido a enfermedad común o profesional y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen durante la aludida hospitalización el 100% de la base reguladora.</p> <p>Asimismo en caso de incapacidad temporal debido a enfermedad común las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 75% de la base reguladora hasta el 40 día de baja y a partir de dicho día el 100% de la base reguladora.</p>
Ciudad Real	<p>En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador/a, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en el abono de un mes y medio de salario real que viniera percibiendo el trabajador.</p> <p>Se establecen además los siguientes complementos:</p> <ul style="list-style-type: none">- Accidente de trabajo y enfermedad profesional: 100% del salario real desde el primer día.- Accidente no laboral: 100% del sueldo base más antigüedad desde el primer día de la baja, exceptuando accidentes deportivos, accidentes de tráfico fuera de la jornada laboral cuando el trabajador/a de positivo en el control de alcoholemia.- Pluriempleo e incapacidad transitoria: Si el trabajador/a esta en situación de pluriempleo en el mismo sector y tiene un accidente de trabajo en una de las empresas, se le complementará como accidente de trabajo en la empresa del accidente y en las otras, como accidente no laboral.- Resto de contingencias: (enfermedades comunes) 100% del sueldo base más antigüedad desde el séptimo día de baja.- Enfermedades Graves: 100% salario real desde el primer día. <p>Se suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos sus trabajadores por fallecimiento derivado de accidente de trabajo. También en caso de incapacidad permanente total, derivadas de accidente de trabajo, los trabajadores percibirán un capital cuantificado en el convenio.</p>
Toledo	<p>Complementos de las prestaciones de la Seguridad Social:</p> <ul style="list-style-type: none">- En caso de accidente laboral, hospitalización, operación o periodo postoperatorio, la empresa complementará las prestaciones hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día.

Toledo

- En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementara hasta el 100% de la base reguladora desde el tercer día.

Seguros: Se establece un seguro colectivo contra accidentes con carácter obligatorio.

13

Peculiaridades del Sector.

Adscripción del Personal.

Las peculiaridades del funcionamiento del sector de limpieza hacen necesaria en la negociación colectiva de sus convenios cláusulas que regulen la adscripción del personal en los ceses de las contrataciones de limpieza.

Los tres convenios objeto de nuestro estudio establecen estas cláusulas en las que se determina las condiciones de adscripción de los trabajadores/as de la empresa contratista saliente a la nueva titular de la contrata.

Estudio de Convenios Colectivos
a Nivel de Empresa
en Castilla-La Mancha



2.1 Albacete

Hemos analizado 9 Convenios de Empresa firmados en Albacete durante 2005, de los cuales dos también fueron analizados en el estudio anterior.

Las cláusulas reguladas en todos los Convenios Colectivos estudiados son las siguientes:

- Gratificaciones extraordinarias.
- Otros pluses.
- Tabla salarial.
- Jornada.
- Vacaciones.
- Licencias.

Las materias que más atención reciben son las relacionadas con el salario y la jornada, mientras que temas como las nuevas tecnologías o la movilidad funcional, o lo más llamativo, la prevención de riesgos laborales, sólo se analiza en un 11% de los convenios o lo que es lo mismo en uno sólo de la muestra.

En cuanto a las cláusulas de revisión aparecen en 6 convenios.

2.2 Ciudad Real

El número de convenios analizados en la provincia de Ciudad Real en este año han sido 9 de los cuales 3 (Cespa Ingeniería Urbana SA Puertollano, Baltransa S.A. y Tosfrit S.A.) ya fueron analizados en el estudio del año anterior.

Las materias reguladas en todos los convenios han sido:

- Gratificaciones Extraordinarias.
- Otros Pluses.
- Vacaciones.
- Licencias.
- Jornada.
- Previsión Social Complementaria.
- Complementos por IT.

Por el contrario hay aspectos que no aparecen recogidos de forma específica en ninguno de los convenios analizados, estas son:

- Absentismo
- Actividades Culturales y de Ocio
- Igualdad de Oportunidades
- Nuevas tecnologías

Como podemos observar son las materias relacionadas con la jornada y con los conceptos salariales las que más atención reciben en la Negociación Colectiva de Empresa, mientras que otros aspectos como la igualdad de oportunidades, el uso de nuevas tecnologías o la Conciliación apenas aparecen en los Convenios analizados.

2.3

Cuenca

En la provincia de Cuenca, de los 11 convenios de empresa que se analizaron en el estudio anterior, únicamente dos convenios tienen una vigencia hasta 2006, expirando la vigencia del resto de los convenios entre los años 2003 y 2004.

Pues bien, de los nueve convenios restantes, en el año 2005, cuatro han firmado convenio colectivo (que posteriormente se analizarán) y dos, revisión salarial (las empresas Industrial Resinera Valcán y Audiotecninic Desarrollo S.L).

Se han firmado nuevos convenios que se han publicados en el 2005 y que en el estudio anterior no estaban contenidos, ya que no se habían publicado dichos convenios entre los años 2002 y 2004, incluido el Acuerdo para solucionar las múltiples desavenencias entre la empresa y los trabajadores, con vigor hasta la firma del C.C. de la empresa Fermentaciones y Compostajes, S.L.

También se publica el Acuerdo sobre jornada y turnos de trabajo para los trabajadores del servicio de limpieza del hospital Virgen de la Luz de Cuenca.

Es común en todos los convenios, cláusulas que recojan retribución salarial, con una variedad de complementos como son, plus de productividad, paga de beneficios, plus de asistencia etc. Además la mayoría de los convenios establecen cláusula de revisión salarial que operará en el exceso sobre el IPC previsto por el Gobierno (IPC real), manteniéndose así el poder adquisitivo de los trabajadores.

También como regla general se recogen cláusulas sobre jornada, vacaciones, licencias retribuidas, mejorando los días de permisos que establece el Estatuto de los Trabajadores e incluso estableciendo nuevas licencias retribuidas como por ejemplo días de asuntos propios o días de permiso para asistir al médico.

Además suelen contener regulación de horas extraordinarias retribuyéndolas económicamente. Y establecimiento de complementos por Incapacidad Temporal, siendo varios los convenios que recogen el 100% del salario desde el primer día por cualquier contingencia. Así como el establecimiento de ayudas sociales como, ayuda escolar, premio a la natalidad, gratificación por vivienda etc.

Por el contrario no se establecen cláusulas de empleo que recojan compromisos de contratación indefinida, estableciendo como por ejemplo límites a la contratación eventual. Como en materia de formación, que no se recoge nada de contenido sobre dicha materia.

En Seguridad y Salud Laboral el contenido es mínimo, ya que únicamente recogen cláusulas de reconocimiento médico anual sin establecer nada más al respecto, ni tan siquiera la normativa vigente.

Así como en materia de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, la cual no se plasma en los convenios, únicamente se recoge mejoras con respecto a los días por permisos por nacimiento de hijo o enfermedad de familiar. Pero no encontramos cláusulas específicas sobre dicho tema que recojan la normativa vigente o la mejoren, como por ejemplo cláusulas específicas sobre jornada, vacaciones o formación entre otros.

2.4 Guadalajara

Tomando como referencia el año 2005, en Guadalajara se firmaron 16 convenios colectivos a nivel de empresa, así como las revisiones de los convenios firmados durante el año anterior.

Del total de los convenios destacar que en materia de conceptos retributivos, incrementos salariales, Gratificaciones extraordinarias y regulación de pluses, prácticamente la mayoría regula estas materias de forma detallada, fijándose el incremento salarial en torno al 3,5%.

Así mismo, la mayoría de los convenios incluyen tablas salariales y todos desarrollan una división por categorías.

Son también la mayoría, los convenios que regulan lo relativo a horas extraordinarias, vacaciones y licencias, así en el caso del convenio de la empresa "Protecciones Galvánicas, S.A.", hace referencia a estas materias, destacando el tratamiento relativo a las licencias retribuidas, donde amplía algunos periodos tales como fallecimiento de familiares y matrimonio de hijos.

Por el contrario, el absentismo y la previsión social complementaria, prácticamente no se contemplan en los convenios.

La mitad de los convenios estudiados contemplan medidas relativas a Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, aunque prácticamente todos derivan la regulación a la normativa específica.

En otro orden de asuntos, las materias relativas a conciliación, actividades culturales y de ocio, y cláusulas de empleo, no se contemplan en la negociación de convenios, teniendo escasa presencia lo relativo a ayuda social donde cuatro son los convenios que hacen referencia a ello, así por ejemplo, el convenio colectivo de la empresa "Bormioli Rocco, S.A.", establece ayudas para estudios de los hijos de los trabajadores, estudios para los propios trabajadores y préstamos para la adquisición de viviendas.

Respecto a comisiones mixtas de interpretación y solución extrajudicial de conflictos, son menos de la mitad los que hacen referencia a éstas materias.

En lo relativo a otras materias como contratación, promoción profesional, jubilación y régimen disciplinario, son la mitad de las negociaciones las que hacen referencia y regulan estos puntos. Y una cuarta parte regula materias de movilidad y formación.

Destacar que en materia de nuevas tecnologías, no se recoge nada en la negociación, y respecto a igualdad de oportunidades, son varios los convenios que incorporan cláusulas de no discriminación en el trabajo por motivos de sexo, aunque sólo el de la empresa "Román García Romo, S.A.", hace mención específica a derechos de la mujer trabajadora en supuestos de maternidad y adopción.

2.5

Toledo

De los 16 convenios de empresa analizados en el estudio anterior en la provincia de Toledo , siete convenios expiraron su vigencia en el 2003 y en el 2004.

En el 2005, de estos siete convenios, tres han publicado nuevo convenio y, el convenio de la empresa Donier S.A y el convenio de la empresa Servicios y Estacionamientos S.A Talavera, revisión salarial.

Aparte se publican dos convenios colectivos de las empresas Alcoa Transformación de Productos, S.L. Centro de trabajo de Noblezas y Robine Ibérica, S.A.

En la provincia de Toledo, al igual que los convenios de la provincia de Cuenca, como regla general, recogen retribución económica con un amplio abanico de complementos salariales como, plus de competitividad, de cantidad/calidad, puesto de trabajo, de localización, disponibilidad etc. Aparte todos los convenios, contienen cláusula de revisión salarial en su articulado.

Destacaremos el convenio de la empresa Hospital Tres Culturas (Ibérica de diagnóstico y cirugía S.L), ya que introduce importantes cláusulas en su articulado, que en el resto de convenios no contienen como, fomento de la contratación indefinida " la contratación de carácter eventual no podrá exceder del 25% de la plantilla de trabajadores fijos" o, reconocimiento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas.

Recoge, además, cláusula declarativa general de no discriminación por sexo, edad, raza etc, así como cláusula declarativa específica de igualdad retributiva por igual a ambos sexos, aunque sin contener regulación concreta para su efectiva aplicación.

También es significativo que en materia de Seguridad y Salud Laboral, Formación y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, se recojan cláusulas al respecto aunque sin mejorar la normativa vigente, pero recogiendo parte de ella.

2.6

Convenios de Empresa de Aplicación en los Centros de Trabajo que se encuentran en Castilla-La Mancha.

Recoger unas valoraciones generales no sería significativo, debido a que en el 2005, dos son los convenios que se publican, Gas Castilla- La Mancha S.A y ABC Castilla- La Mancha.

El análisis de dichos convenios, viene contenido, en las tablas que posteriormente analizamos.

2.7

Tabla de contenidos de los convenios analizados, ordenados por provincias

Provincia de Albacete

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos	19. Previsión social complementaria
2. Incremento salarial	20. Complementos por I.T.
3. Revisión salarial	21. Prevención Riesgos Laborales
4. Dietas	22. Salud Laboral
5. Gratificaciones extraordinarias	23. Prendas de Trabajo
6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc	24. Conciliación vida familiar
7. Nocturnidad	25. Ayuda social
8. Peligrosidad	26. Actividades culturales y de ocio
9. Transporte	27. Comisión mixta de interpretación
10. Otros pluses	28. Solución extrajudicial de conflictos
11. Incluye tabla salarial	29. Cláusulas de empleo
12. División por categorías	30. Contratación
13. Jornada	31. Promoción profesional
14. Horario	32. Formación
15. Horas extraordinarias	33. Movilidad funcional
16. Vacaciones	34. Movilidad geográfica
17. Licencias	35. Jubilación
18. Contempla absentismo	36. Igualdad de oportunidades
	37. Nuevas tecnologías
	38. Régimen disciplinario

Empresa: COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE ALBACETE

Sector/actividad : CONFITERÍA

Vigencia: 1-1-2005 A 31-12-2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X			X					X	X	X	X	X		X	X		X	X							X													

Se establece un incremento salarial del 4,5% sobre 2004. En casos extraordinarios y debidamente justificados, la Empresa concederá permisos sin sueldo por un mínimo de 15 días y un máximo de tres meses. Las horas de trabajo realizadas fuera del horario establecido, por razones de necesidad de los servicios prestados no tendrán la consideración de extraordinarias y se compensarán dentro del periodo semanal, en la jornada del sábado.

Empresa: ARDOVRIES ESPAÑA S.A.

Sector/actividad : FABRICACIÓN Y VENTA DE VERDURAS CONGELADAS

Vigencia: 1-1-2005 A 31-12-2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
			X						X	X	X	X		X	X	X						X						X						X				X

Se establece un plus de antigüedad aunque esta está congelada desde el 31 de diciembre de 1996. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales llevan incluidas las partes proporcionales de pagas extras y de vacaciones en el salario hora normal.

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos	2. Incremento salarial	3. Revisión salarial	4. Dietas	5. Gratificaciones extraordinarias	6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc	7. Nocturnidad	8. Peligrosidad	9. Transporte	10. Otros pluses	11. Incluye tabla salarial	12. División por categorías	13. Jornada	14. Horario	15. Horas extraordinarias	16. Vacaciones	17. Licencias	18. Contempla absentismo	19. Previsión social complementaria	20. Complementos por I.T.	21. Prevención Riesgos Laborales	22. Salud Laboral	23. Prendas de Trabajo	24. Conciliación vida familiar	25. Ayuda social	26. Actividades culturales y de ocio	27. Comisión mixta de interpretación	28. Solución extrajudicial de conflictos	29. Cláusulas de empleo	30. Contratación	31. Promoción profesional	32. Formación	33. Movilidad funcional	34. Movilidad geográfica	35. Jubilación	36. Igualdad de oportunidades	37. Nuevas tecnologías	38. Régimen disciplinario
---------------------------	------------------------	----------------------	-----------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------	-----------------	---------------	------------------	----------------------------	-----------------------------	-------------	-------------	---------------------------	----------------	---------------	--------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------------------------------	-------------------	------------------------	--------------------------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------------	---------------	-------------------------	--------------------------	----------------	-------------------------------	------------------------	---------------------------

Empresa: NAVARRETE RODRIGO S.L.

Sector/actividad: HOSTELERÍA/RESTAURANTE

Vigencia: 1-10-2004 A 31-12-2006

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Respecto a la contratación, la empresa promocionará a jóvenes estudiantes e intentará facilitar la contratación de personas comprendidas en sectores sociales de difícil contratación. En cuanto al Pluriempleo, el empleado viene obligado a dar conocimiento del mismo a la empresa. Para la solicitud de las excedencias contempladas en el Convenio, será requisito indispensable la situación de un contrato indefinido por parte del trabajador, y una antigüedad en la empresa de un período de tiempo mínimo.

Empresa: INSTITUTO TÉCNICO AGRONÓMICO PROVINCIAL S.A. "ITAP"

Sector/actividad:

Vigencia: 2004-2005-2006-2007

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
X	X	X	X	X			X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X			X	X	X					X	X		

Se constituye una Comisión Paritaria de Contratación que velará pro la concurrencia de las garantías legales den los procesos de selección y contratación del personal. Se establece una tabla de vacaciones adicionales en función del tiempo de permanencia del trabajador en la empresa.

Empresa: CESP A S.A.

Sector/actividad: LIMPIEZA VIARIA

Vigencia: 1-01-2005 a 31-12-2008

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
			X		X	X	X	X	X		X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X						X	X		

El convenio se remite en numerosas ocasiones a la legislación vigente para cada materia, además especifica que para todas las cuestiones que no estén previstas ni reguladas en este convenio, les será de aplicación el Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza Viaria y R.S.U. La jornada se reduce en media hora cada año de vigencia. Se establece una fiesta patronal el día de San Martín de Porres.

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos	2. Incremento salarial	3. Revisión salarial	4. Dietas	5. Gratificaciones extraordinarias	6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc	7. Nocturnidad	8. Peligrosidad	9. Transporte	10. Otros pluses	11. Incluye tabla salarial	12. División por categorías	13. Jornada	14. Horario	15. Horas extraordinarias	16. Vacaciones	17. Licencias	18. Contempla absentismo	19. Previsión social complementaria	20. Complementos por I.T.	21. Prevención Riesgos Laborales	22. Salud Laboral	23. Prendas de Trabajo	24. Conciliación vida familiar	25. Ayuda social	26. Actividades culturales y de ocio	27. Comisión mixta de interpretación	28. Solución extrajudicial de conflictos	29. Cláusulas de empleo	30. Contratación	31. Promoción profesional	32. Formación	33. Movilidad funcional	34. Movilidad geográfica	35. Jubilación	36. Igualdad de oportunidades	37. Nuevas tecnologías	38. Régimen disciplinario
---------------------------	------------------------	----------------------	-----------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------	-----------------	---------------	------------------	----------------------------	-----------------------------	-------------	-------------	---------------------------	----------------	---------------	--------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------------------------------	-------------------	------------------------	--------------------------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------------	---------------	-------------------------	--------------------------	----------------	-------------------------------	------------------------	---------------------------

Empresa: FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS (VILLAROBLEDO)

Sector/actividad: LIMPIEZA VIARIA

Vigencia: 2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X	X		X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		X	X		X	X		X		X			X						X				X

En lo no previsto ni regulado en el Convenio se remite al Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida tratamiento, y eliminación de residuos, disposiciones legales complementarias, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de carácter general. Se establecen como días inhábiles el 3 de noviembre (fiesta patronal), y los días 24 y 31 de diciembre.

Empresa: FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS (ALMANSA)

Sector/actividad: LIMPIEZA VIARIA

Vigencia: 1-05-2005 a 30-04-2008

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X	X		X		X	X	X	X	X		X		X	X	X		X	X		X	X				X													

En lo que no esté expresamente previsto ni regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa general y Convenio General del sector. El día de San Martín de Porres, patrono del gremio, será festivo.

Empresa: EMPRESA MUNICIPAL DE INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DE ALBACETE (O.R.A.)

Sector/actividad: ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA

Vigencia: 1-05-2005 a 31-12-2008

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
	X	X		X					X	X	X	X		X	X	X		X				X		X		X			X										

Para lo no previsto en el Convenio, será de aplicación la legislación laboral vigente así como el Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública. Si cambia la empresa adjudicataria del servicio, la nueva empresa deberá subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a estos servicios. Los trabajadores tendrán derecho a 7 días de licencia por asuntos propios.

Empresa: FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS MEDIO AMBIENTE, S.A. (LA RODA)

Sector/actividad: RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA

Vigencia: 01-01-2004 a 31-12-2007

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X	X		X		X	X		X	X		X		X	X		X	X		X		X		X		X													

La mayor parte del Convenio Colectivo se dedica a cuestiones salariales. En lo no previsto en el mismo se remiten al Convenio General del Sector. Las vacaciones serán de 30 días naturales y de 32 a partir del 1 de enero de 2005.

Provincia de Ciudad Real

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos	2. Incremento salarial	3. Revisión salarial	4. Dietas	5. Gratificaciones extraordinarias	6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc	7. Nocturnidad	8. Peligrosidad	9. Transporte	10. Otros pluses	11. Incluye tabla salarial	12. División por categorías	13. Jornada	14. Horario	15. Horas extraordinarias	16. Vacaciones	17. Licencias	18. Contempla absentismo	19. Previsión social complementaria	20. Complementos por I.T.	21. Prevención Riesgos Laborales	22. Salud Laboral	23. Prendas de Trabajo	24. Conciliación vida familiar	25. Ayuda social	26. Actividades culturales y de ocio	27. Comisión mixta de interpretación	28. Solución extrajudicial de conflictos	29. Cláusulas de empleo	30. Contratación	31. Promoción profesional	32. Formación	33. Movilidad funcional	34. Movilidad geográfica	35. Jubilación	36. Igualdad de oportunidades	37. Nuevas tecnologías	38. Régimen disciplinario
---------------------------	------------------------	----------------------	-----------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------	-----------------	---------------	------------------	----------------------------	-----------------------------	-------------	-------------	---------------------------	----------------	---------------	--------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------------------------------	-------------------	------------------------	--------------------------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------------	---------------	-------------------------	--------------------------	----------------	-------------------------------	------------------------	---------------------------

Empresa: ALBATROS ALCÁZAR, Área de Fabricación

Sector/actividad:

Vigencia: 01-01-2006 a 31-12-2008

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
X	X	X		X		X	X		X	X		X		X	X	X		X	X		X			X		X	X		X		X	X						X

El Convenio desarrolla de manera amplia la contratación. De todas las contrataciones de ETT se informará a la representación de los trabajadores. En materia de sanciones se remiten al Convenio Colectivo de la Siderometalurgia de Ciudad Real.

Empresa: DORNIER, S.A.

Sector/actividad:

Vigencia: 01-01-2005 A 31-12- 2008

REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
X	X			X					X	X	X	X		X	X	X		X	X	X	X	X		X		X	X		X		X							X

La empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación. Se establece un plus de naturaleza extrasalarial para el mantenimiento y limpieza del uniforme del personal que deba utilizarlo en su trabajo.

Empresa: LARIOS PERNOD RICARD

Sector/actividad:

Vigencia: 1-07-2005 A 30-06-2010

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
X	X	X		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X		X				X					X			

La promoción interna estará basada en sistemas de carácter objetivo, estableciéndose para ello una serie de referencias. En caso de existir una vacante o un puesto de nueva creación, se intentará cubrir el mismo por promoción interna. La vacaciones anuales retribuidas serán de 23 días laborables. Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar de 11 o más días de sus vacaciones en los meses de julio, agosto o septiembre percibirán una compensación de 550 euros brutos. La ayuda social aparece bastante desarrollada en este Convenio Colectivo.

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos	2. Incremento salarial	3. Revisión salarial	4. Dietas	5. Gratificaciones extraordinarias	6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc	7. Nocturnidad	8. Peligrosidad	9. Transporte	10. Otros pluses	11. Incluye tabla salarial	12. División por categorías	13. Jornada	14. Horario	15. Horas extraordinarias	16. Vacaciones	17. Licencias	18. Contempla absentismo	19. Previsión social complementaria	20. Complementos por I.T.	21. Prevención Riesgos Laborales	22. Salud Laboral	23. Prendas de Trabajo	24. Conciliación vida familiar	25. Ayuda social	26. Actividades culturales y de ocio	27. Comisión mixta de interpretación	28. Solución extrajudicial de conflictos	29. Cláusulas de empleo	30. Contratación	31. Promoción profesional	32. Formación	33. Movilidad funcional	34. Movilidad geográfica	35. Jubilación	36. Igualdad de oportunidades	37. Nuevas tecnologías	38. Régimen disciplinario
---------------------------	------------------------	----------------------	-----------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------	-----------------	---------------	------------------	----------------------------	-----------------------------	-------------	-------------	---------------------------	----------------	---------------	--------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------------------------------	-------------------	------------------------	--------------------------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------------	---------------	-------------------------	--------------------------	----------------	-------------------------------	------------------------	---------------------------

Empresa: CESPA INGENIERÍA URBANA, S.A. (Valdepeñas y La Solana) **Vigencia: 01-01-2005 A 31-12-2007**
Sector/actividad: LIMPIEZA PÚBLICA, RIEGOS, RECOGIDA DE BASURAS, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
	X	X	X	X		X	X	X	X			X	X	X	X	X		X	X	X	X	X						X	X				X	X					

Durante la vigencia del Convenio Colectivo la jornada se irá reduciendo desde las 39,5 horas para 2005 a las 38 de 2007. Se establece una licencia de 3 días por asuntos propios.

Empresa: AGUAS DE ALCÁZAR, E.M. S.A.

Sector/actividad: AGUAS

Vigencia: 01-01-2005 A 31-12-2007

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X	X	X	X		X	X		X	X		X	X	X	X	X		X	X		X	X		X		X		X	X		X		X		X				X

Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por personal de la empresa, siempre que reúnan las condiciones y requisitos establecidos para ocupar dicho puesto. En el supuesto de que ningún trabajador de la empresa está interesado, se contratará a personal externo. El personal afectado por este convenio tendrá derecho a siete días al año para atender asuntos propios. Se establecen una serie de compensaciones para los trabajadores que cuenten entre 60 y 64 años y quieran anticipar voluntariamente su jubilación.

Empresa: CESPA INGENIERÍA URBANA, S.A. (PUERTOLLANO)

Sector/actividad: LIMPIEZA VIARIA

Vigencia: 01-01-2004 A 31-12-2007

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X		X		X		X			X	X	X	X	X		X	X		X	X		X	X				X					X	X		X					X

Se consideran como licencia retribuida los días 24 y 31 de diciembre, así como el 3 de noviembre (fiesta patronal). Las vacaciones se incrementarán en función de la antigüedad del trabajador en la empresa. Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de 15 años a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, podrán optar por la jubilación anticipada, en estos supuestos, se concederán días de permiso retribuido en función de una escala que varía según la edad del trabajador.

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos	2. Incremento salarial	3. Revisión salarial	4. Dietas	5. Gratificaciones extraordinarias	6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc	7. Nocturnidad	8. Peligrosidad	9. Transporte	10. Otros pluses	11. Incluye tabla salarial	12. División por categorías	13. Jornada	14. Horario	15. Horas extraordinarias	16. Vacaciones	17. Licencias	18. Contempla absentismo	19. Previsión social complementaria	20. Complementos por I.T.	21. Prevención Riesgos Laborales	22. Salud Laboral	23. Prendas de Trabajo	24. Conciliación vida familiar	25. Ayuda social	26. Actividades culturales y de ocio	27. Comisión mixta de interpretación	28. Solución extrajudicial de conflictos	29. Cláusulas de empleo	30. Contratación	31. Promoción profesional	32. Formación	33. Movilidad funcional	34. Movilidad geográfica	35. Jubilación	36. Igualdad de oportunidades	37. Nuevas tecnologías	38. Régimen disciplinario
---------------------------	------------------------	----------------------	-----------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------	-----------------	---------------	------------------	----------------------------	-----------------------------	-------------	-------------	---------------------------	----------------	---------------	--------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------------------------------	-------------------	------------------------	--------------------------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------------	---------------	-------------------------	--------------------------	----------------	-------------------------------	------------------------	---------------------------

Empresa: CINTRA APARCAMIENTOS, S.A.

Sector/actividad: APARCAMIENTOS

Vigencia: 01-01-2003 A 31-12-2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38			
X	X		X		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X			X				X														

Si finalizado el año quedaran pendientes de disfrute algún día de vacaciones, debido a cambios producidos por necesidades organizativas de la empresa o a periodos de I.T., se podrán disfrutar los mismos en el primer trimestre del año siguiente a su devengo.

Empresa: BALTRANSA, S.A.

Sector/actividad:

Vigencia: 01-01-2004 A 31-12-2006

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38			
X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X		X	X	X		X	X	X	X	X				X		X	X	X	X		X	X						

Los trabajadores que lleven trabajando más de tres años en la empresa, sin interrupciones superiores a tres meses, y estén vinculados por contratos eventuales, distintos del de interinidad, pasarán a ser fijos de plantilla. Las vacantes serán cubiertas por el personal de la empresa que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto siguiendo la normativa en vigor. Los conductores a los que se les retire su permiso de conducir, realizando un servicio a la empresa tendrán reservado su puesto de trabajo en la empresa hasta que les sea devuelto el mismo. Los trabajadores de la empresa que prestando sus servicios profesionales con vehículo de la misma sufrieran un accidente de circulación, siempre que en el mismo no hubiera negligencia o imprudencia por parte del trabajador, tendrá derecho a defensa legal por parte de la empresa. Se crea una comisión de Seguimiento de la aplicación de normas de prevención y seguridad en las empresas.

Empresa: TOSFRIT, S.A.

Sector/actividad: LIMPIEZA VIARIA

Vigencia: 01-01-2005 A 31-12-2006

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X		X		X		X			X	X	X	X	X		X	X		X	X		X	X				X					X	X		X					X

Tendrán derecho preferente para cubrir las vacantes existentes los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a la empresa. El porcentaje de contratación temporal dentro de la plantilla de la empresa no será superior al 40%. Se establece una excedencia no retribuida con derecho a reincorporación al trabajo por un tiempo máximo de seis meses por enfermedad grave de familiar a cargo del trabajador. Las madres que reduzcan su jornada laboral en los supuestos contemplados en la legislación vigente, tendrán derecho a elegir horario y turno. Se establece el compromiso por parte de la empresa de estudiar los casos concretos que pudiesen existir de trabajadoras eventuales con más de tres años de trabajo efectivo en la empresa, para valorar la posibilidad de convertir a algunas de ellas en indefinidas.

Provincia de Cuenca

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos	2. Incremento salarial	3. Revisión salarial	4. Dietas	5. Gratificaciones extraordinarias	6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc	7. Nocturnidad	8. Peligrosidad	9. Transporte	10. Otros pluses	11. Incluye tabla salarial	12. División por categorías	13. Jornada	14. Horario	15. Horas extraordinarias	16. Vacaciones	17. Licencias	18. Contempla absentismo	19. Previsión social complementaria	20. Complementos por I.T.	21. Prevención Riesgos Laborales	22. Salud Laboral	23. Prendas de Trabajo	24. Conciliación vida familiar	25. Ayuda social	26. Actividades culturales y de ocio	27. Comisión mixta de interpretación	28. Solución extrajudicial de conflictos	29. Cláusulas de empleo	30. Contratación	31. Promoción profesional	32. Formación	33. Movilidad funcional	34. Movilidad geográfica	35. Jubilación	36. Igualdad de oportunidades	37. Nuevas tecnologías	38. Régimen disciplinario
---------------------------	------------------------	----------------------	-----------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------	-----------------	---------------	------------------	----------------------------	-----------------------------	-------------	-------------	---------------------------	----------------	---------------	--------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------------------------------	-------------------	------------------------	--------------------------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------------	---------------	-------------------------	--------------------------	----------------	-------------------------------	------------------------	---------------------------

Empresa: VIRGILIO SOLÍS BODEGAS, S.A.(TARANCÓN)

Sector/actividad: COMERCIO AL POR MAYOR

Vigencia: 2004-2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
	X	X	X	X		X		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X			X			X	X			X	X					

Revisión salarial si el IPC real supera el 3%. Mejora de las licencias retribuidas. Cláusula de promoción según antigüedad. Plus presencia de trabajo, plus de convenio y plus de productividad. Cláusula de expediente de crisis. Sobre prevención de Riesgos laborales, únicamente recoge reconocimiento médico anual y, para trabajo tóxicos, semestral. Horas extraordinarias: voluntarias por el trabajador, se prohíben las de carácter habitual y retribución económica. Incapacidad temporal: Accidente de trabajo el 100% del salario desde el primer día.

Empresa: IMES S.A

Sector/actividad: AGUAS

Vigencia: 2004-2007

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
	X	X		X				X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X				X			X						X				X

En la contratación tendrán preferencia los hijos de empleados. Cláusula de subrogación. Definición de tareas de cada categoría. Reducción de jornada anual de dos horas para cada año. Mejora de las licencias retribuidas. Paga de beneficios. Plus voluntario. Incapacidad temporal: 100% del salario desde el primer día. Sobre Salud laboral y Prevención, únicamente recoge reconocimiento médico anual y se remite al Convenio General del Sector, a la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sin establecer nada más. Jubilación Forzosa y jubilación anticipada a los 64 años

Empresa: CAOLINA, S.L. (ARGUISUELAS)

Sector/actividad: CONSTRUCCIÓN: EXTRACCIÓN CAOLÍN

Vigencia: 2005-2007

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
	X	X		X		X	X		X	X	X	X			X		X			X	X	X				X									X				X

En el año 2005: incremento salarial pero no cláusula de revisión salarial. En el año 2006 y 2007: revisión salarial. Comisión de seguimiento para el cumplimiento de las normas de Seguridad Laboral. Participación de beneficios. Plus de asistencia. Cláusula sobre abuso de autoridad. Horas extraordinarias por necesidades de fabricación, previa consulta a los trabajadores y con carácter voluntario y retribución económica. Únicamente jubilación anticipada a los 64 años recogiendo la normativa vigente.

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos	2. Incremento salarial	3. Revisión salarial	4. Dietas	5. Gratificaciones extraordinarias	6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc	7. Nocturnidad	8. Peligrosidad	9. Transporte	10. Otros pluses	11. Incluye tabla salarial	12. División por categorías	13. Jornada	14. Horario	15. Horas extraordinarias	16. Vacaciones	17. Licencias	18. Contempla absentismo	19. Previsión social complementaria	20. Complementos por I.T.	21. Prevención Riesgos Laborales	22. Salud Laboral	23. Prendas de Trabajo	24. Conciliación vida familiar	25. Ayuda social	26. Actividades culturales y de ocio	27. Comisión mixta de interpretación	28. Solución extrajudicial de conflictos	29. Cláusulas de empleo	30. Contratación	31. Promoción profesional	32. Formación	33. Movilidad funcional	34. Movilidad geográfica	35. Jubilación	36. Igualdad de oportunidades	37. Nuevas tecnologías	38. Régimen disciplinario
---------------------------	------------------------	----------------------	-----------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------	-----------------	---------------	------------------	----------------------------	-----------------------------	-------------	-------------	---------------------------	----------------	---------------	--------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------------------------------	-------------------	------------------------	--------------------------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------------	---------------	-------------------------	--------------------------	----------------	-------------------------------	------------------------	---------------------------

Empresa: NAVARRO GENERACIÓN S.A

Sector/actividad:

Vigencia: 2004-2006

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X	X	X	X		X		X	X	X	X	X		X	X		X	X	X	X		X		X		X										X			

Complemento de trabajo a turnos. Complemento de dedicación exclusiva. Complemento por asistencia al trabajo. Participación de beneficios. Gratificación por vivienda. Incapacidad temporal: 100% del salario desde el primer día del salario real. Tarifa especial de suministro de energía. Ayuda escolar. Únicamente en Prevención recoge reconocimiento médico anual y el listado de las pruebas que se realizan. Únicamente jubilación anticipada a los 64 años recogiendo la normativa vigente.

Empresa: HIDROLÉCTRICA DE HIGUADIELA I, S.A

Sector/actividad: AGUAS

Vigencia: 2004-2006

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X	X	X	X		X		X	X	X	X	X		X	X		X	X	X	X		X		X		X										X			

Complemento de trabajo a turnos. Complemento de dedicación exclusiva, Complemento por asistencia al trabajo. Participación de beneficios. Gratificación por vivienda. Incapacidad temporal: 100% del salario desde el primer día. Tarifa especial de suministro de energía. Ayuda escolar. En Prevención únicamente recoge reconocimiento médico anual. Únicamente jubilación anticipada a los 64 años recogiendo la normativa vigente.

Empresa: MADHIS FIC, S.A.

Sector/actividad: MADERA-MANUF: FAB. CHAPAS

Vigencia: 2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X				X					X	X	X	X												X		X			X			X							

Se remite al convenio estatal de la Madera Fondo Social: 0,85% a cargo de la empresa y 0,85% a cargo de los trabajadores. Se establece cantidad de producción normal. Inclusión de cláusula relativa a calidad. Identificación de las tareas objeto del contrato de obra y servicio. Movilidad funcional: al realizar trabajo de superior categoría durante dos meses, automáticamente ascendido a la categoría del trabajo realizado.

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos
2. Incremento salarial
3. Revisión salarial
4. Dietas
5. Gratificaciones extraordinarias
6. Bolsa Vacaciones, Navidad, etc
7. Nocturnidad
8. Peligrosidad
9. Transporte
10. Otros pluses
11. Incluye tabla salarial
12. División por categorías
13. Jornada
14. Horario
15. Horas extraordinarias
16. Vacaciones
17. Licencias
18. Contempla absentismo
19. Previsión social complementaria
20. Complementos por I.T.
21. Prevención Riesgos Laborales
22. Salud Laboral
23. Prendas de Trabajo
24. Conciliación vida familiar
25. Ayuda social
26. Actividades culturales y de ocio
27. Comisión mixta de interpretación
28. Solución extrajudicial de conflictos
29. Cláusulas de empleo
30. Contratación
31. Promoción profesional
32. Formación
33. Movilidad funcional
34. Movilidad geográfica
35. Jubilación
36. Igualdad de oportunidades
37. Nuevas tecnologías
38. Régimen disciplinario

Empresa: FERMENTACIONES Y COMPOSTAJES S.L

Sector/actividad: AGUAS

Vigencia: Mayo 2005. Firma del C Col. Acuerdo para solucionar las múltiples desavenencias entre la empresa y los trabajadores, con vigor hasta la firma del C.C.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
	X	X					X		X																														

Incremento en el 2005 del 3,5% que será un mínimo hasta el momento en que se conozca la subida definitiva del IPC. En caso de que la subida sea inferior, supondrá nun derecho adquirido y en caso de que sea superior se calculará la diferencia para abonarla. 2006: 4% y opera la misma cláusula que la del año 2005

Empresa: FCC MEDIO AMBIENTE, S.A. SERV. LIMP. VIARIA

Sector/actividad: SERV. COMUNIDAD-LIMP.VIARIA

Vigencia: 2005-2008

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
	X			X			X	X	X	X		X			X	X		X	X	X		X	X	X		X												

Sigue sin contemplar cláusula de revisión salarial. Cláusula de subrogación. Mejora las licencias retribuidas. Complementos salariales por actividad. Plus por complemento de trabajo. Ayuda por estudio. Premio de natalidad. Sobre conciliación de la vida laboral y familiar, únicamente recoge derecho de reducción de jornada por cuidado directo de menor de seis años (reproducción de la Ley). Respecto a Prevención sólo menciona reconocimiento médico anual Jornada laboral de 39 horas semanales de lunes a domingo, distribuidas en seis días a la semana. Incapacidad Temporal: 100% del salario desde el primer día por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Provincia de Guadalajara

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos	19. Previsión social complementaria
2. Incremento salarial	20. Complementos por I.T.
3. Revisión salarial	21. Prevención Riesgos Laborales
4. Dietas	22. Salud Laboral
5. Gratificaciones extraordinarias	23. Prendas de Trabajo
6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc	24. Conciliación vida familiar
7. Nocturnidad	25. Ayuda social
8. Peligrosidad	26. Actividades culturales y de ocio
9. Transporte	27. Comisión mixta de interpretación
10. Otros pluses	28. Solución extrajudicial de conflictos
11. Incluye tabla salarial	29. Cláusulas de empleo
12. División por categorías	30. Contratación
13. Jornada	31. Promoción profesional
14. Horario	32. Formación
15. Horas extraordinarias	33. Movilidad funcional
16. Vacaciones	34. Movilidad geográfica
17. Licencias	35. Jubilación
18. Contempla absentismo	36. Igualdad de oportunidades

Empresa: ABOUT GOLF, SL
Sector/actividad: SERVICIOS

Vigencia: 2004-2005-2006

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X	X		X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X			X			X							X										X

Interrupción de vacaciones: Si en el momento de iniciar el período vacacional el trabajador/a estuviese en situación de I.T., tendrá derecho al disfrute de las mismas dentro del año natural, cuando se incorpore a su puesto de trabajo. El nuevo período de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con el trabajador/a.

Empresa: CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE APRODISFIGU
Sector/actividad: MANIPULADOS Y ENVASADOS INDUSTRIALES

Vigencia: 2004 - 2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
X	X			X						X	X	X			X	X			X	X	X	X							X	X		X						X

Debido a la diversidad de actividades laborales con las que cuenta la empresa, en caso de que alguna de ellas no funcione correctamente, el -Centro Especial de Empleo (previa comunicación al Comité de Empresa) podrá optar por la movilidad funcional de los trabajadores / as, sin que ello conlleve en ningún caso la pérdida de la retribución de origen.

Empresa: ROMAN GARCÍA ROMO, S.A.
Sector/actividad: SUPERMERCADOS

Vigencia: 2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
	X	X	X	X			X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		X		X	X							X							X	X		

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como en la correcta organización de la medicina en la empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos	2. Incremento salarial	3. Revisión salarial	4. Dietas	5. Gratificaciones extraordinarias	6. Bolsa Vacaciones, Navidad, etc	7. Nocturnidad	8. Peligrosidad	9. Transporte	10. Otros pluses	11. Incluye tabla salarial	12. División por categorías	13. Jornada	14. Horario	15. Horas extraordinarias	16. Vacaciones	17. Licencias	18. Contempla absentismo	19. Previsión social complementaria	20. Complementos por I.T.	21. Prevención Riesgos Laborales	22. Salud Laboral	23. Prendas de Trabajo	24. Conciliación vida familiar	25. Ayuda social	26. Actividades culturales y de ocio	27. Comisión mixta de interpretación	28. Solución extrajudicial de conflictos	29. Cláusulas de empleo	30. Contratación	31. Promoción profesional	32. Formación	33. Movilidad funcional	34. Movilidad geográfica	35. Jubilación	36. Igualdad de oportunidades	37. Nuevas tecnologías	38. Régimen disciplinario
---------------------------	------------------------	----------------------	-----------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------	-----------------	---------------	------------------	----------------------------	-----------------------------	-------------	-------------	---------------------------	----------------	---------------	--------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------------------------------	-------------------	------------------------	--------------------------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------------	---------------	-------------------------	--------------------------	----------------	-------------------------------	------------------------	---------------------------

Empresa: URALITA SISTEMA DE TUBERÍAS, S.A.

Sector/actividad: INDUSTRIA QUIMICA

Vigencia: 2004 - 2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38				
X	X			X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X		X																		X				

Los trabajadores con esta condición ad personam, no se verán afectados en cuanto a movilidad territorial, es decir, no podrán ser trasladados a otros centros de URALITA SISTEMAS DE TUBERÍAS, S.A., salvo acuerdo entre el trabajador y la Compañía, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

Empresa: CAOBAR, S.A.

Sector/actividad: EXTRACCIÓN DE CAOLIN

Vigencia: 2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38			
X	X	X				X		X	X	X	X	X			X	X		X		X	X	X						X		X	X	X			X					

Empresa: CERAMICA LA MINNILLA, S.L.

Sector/actividad: CERAMICAS

Vigencia: 2005-2007

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38			
X	X	X		X				X	X	X	X	X		X	X		X	X	X	X	X	X					X													X

Horas extraordinarias Festivas son las realizadas a partir de las 14 horas de los Sábados, las realizadas en Domingo y días festivos, y las que realicen los Horneros en sus días libres.

Empresa: JOSE VILLALBA, S.A.

Vigencia: 2004-2005-2006

Sector/actividad: TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS DE LA CONSTRUCCIÓN

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38			
				X				X	X	X	X	X						X									X													

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos	2. Incremento salarial	3. Revisión salarial	4. Dietas	5. Gratificaciones extraordinarias	6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc	7. Nocturnidad	8. Peligrosidad	9. Transporte	10. Otros pluses	11. Incluye tabla salarial	12. División por categorías	13. Jornada	14. Horario	15. Horas extraordinarias	16. Vacaciones	17. Licencias	18. Contempla absentismo	19. Previsión social complementaria	20. Complementos por I.T.	21. Prevención Riesgos Laborales	22. Salud Laboral	23. Prendas de Trabajo	24. Conciliación vida familiar	25. Ayuda social	26. Actividades culturales y de ocio	27. Comisión mixta de interpretación	28. Solución extrajudicial de conflictos	29. Cláusulas de empleo	30. Contratación	31. Promoción profesional	32. Formación	33. Movilidad funcional	34. Movilidad geográfica	35. Jubilación	36. Igualdad de oportunidades	37. Nuevas tecnologías	38. Régimen disciplinario
---------------------------	------------------------	----------------------	-----------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------	-----------------	---------------	------------------	----------------------------	-----------------------------	-------------	-------------	---------------------------	----------------	---------------	--------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------------------------------	-------------------	------------------------	--------------------------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------------	---------------	-------------------------	--------------------------	----------------	-------------------------------	------------------------	---------------------------

Empresa: BORMIOLI ROCCO, S.A.

Sector/actividad: FABRICACIÓN DE VIDRIO HUECO

Vigencia: 2005-2008

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X	X	X	X		X				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					X		X			X	X	X				X			

El convenio integra distintos premios tales como la nupcialidad, natalidad, adopción, ayuda de estudios a hijos, estudios, seguro de vida, jubilación, préstamos para adquisición de vivienda, etc.

Empresa: CESPAS - CONTEN, S.A .

Sector/actividad: LIMPIEZA INDUSTRIAL

Vigencia: 2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
X		X	X			X	X	X			X	X	X	X	X	X			X			X		X		X				X				X				

La privación del carnet de conducir a este personal no comportará directamente la resolución laboral con la Empresa viniendo ésta obligada a darle ocupación en otro puesto similar hasta tanto no entre de nuevo en posesión del carnet, estipulándose el plazo máximo de un año, el trabajador percibirá las retribuciones relativas al puesto de trabajo nuevo mientras dure el periodo de retirada del permiso de conducir, reincorporándose a su puesto y condiciones a su finalización.

Empresa: TRAP, S.A.

Sector/actividad: TRANSPORTE DE VIAJEROS

Vigencia: 2005 - 2007

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
X	X	X	X	X		X		X	X		X	X		X	X	X			X	X		X				X									X			

La retirada del carnet de conducir al trabajador por la Autoridad Judicial o Gubernativa, con ocasión de su cometido específico en la empresa, no impedirá que entre tanto siga percibiendo el salario base, plus convenio y antigüedad que tuviera asignado al momento del accidente, y que la empresa pueda ocuparle en otro puesto de trabajo según las necesidades del servicio, y siempre que la retirada del carnet no obedeciere a determinadas causas contempladas en el convenio.

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos	2. Incremento salarial	3. Revisión salarial	4. Dietas	5. Gratificaciones extraordinarias	6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc	7. Nocturnidad	8. Peligrosidad	9. Transporte	10. Otros pluses	11. Incluye tabla salarial	12. División por categorías	13. Jornada	14. Horario	15. Horas extraordinarias	16. Vacaciones	17. Licencias	18. Contempla absentismo	19. Previsión social complementaria	20. Complementos por I.T.	21. Prevención Riesgos Laborales	22. Salud Laboral	23. Prendas de Trabajo	24. Conciliación vida familiar	25. Ayuda social	26. Actividades culturales y de ocio	27. Comisión mixta de interpretación	28. Solución extrajudicial de conflictos	29. Cláusulas de empleo	30. Contratación	31. Promoción profesional	32. Formación	33. Movilidad funcional	34. Movilidad geográfica	35. Jubilación	36. Igualdad de oportunidades	37. Nuevas tecnologías	38. Régimen disciplinario
---------------------------	------------------------	----------------------	-----------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------	-----------------	---------------	------------------	----------------------------	-----------------------------	-------------	-------------	---------------------------	----------------	---------------	--------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------------------------------	-------------------	------------------------	--------------------------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------------	---------------	-------------------------	--------------------------	----------------	-------------------------------	------------------------	---------------------------

Empresa: EXPLOTACIONES CERÁMICAS ESPAÑOLAS, S.A.

Sector/actividad: FABRICACIÓN CERÁMICA

Vigencia: 2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38			
X	X	X	X	X		X			X	X	X			X	X	X			X			X	X		X															

AYUDASOCIAL: La Empresa proporcionará a los Trabajadores los áridos que soliciten, mediante petición escrita, para usos domésticos propios y Justificados.

Empresa: FOTNVELLA, S.A.

Sector/actividad: FABRICACIÓN

Vigencia: 2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38			
X	X	X		X	X				X	X	X	X		X	X	X			X	X	X	X				X	X			X	X									X

Desarrolla un contrato de participación en beneficios, resultado de la evolución del sistema implantado en 1990, con el objetivo de asociar el conjunto del personal a la prosperidad de la Empresa, teniendo en cuenta la realidad del entorno, en el contexto de una economía competitiva y de mercado.

Empresa: PROTECCIONES GALVÁNICAS, S.A.

Sector/actividad: METAL

Vigencia: 2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X	X		X		X	X		X	X	X	X		X				X	X	X		X				X		X	X						X				X

Establece un sistema de organización del trabajo. La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Empresa: ALCUNEZA, S.A.

Sector/actividad: SERVICIOS MEDICOS

Vigencia: 2005 - 2007

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X					X		X	X	X	X	X		X	X	X			X	X	X	X					X	X	X		X	X		X					X

Recoge un sistema de excedencias relativas a maternidad, cuidado de familiares, excedencia forzosa, reducción de jornada por motivos familiares. También contiene un anexo en el que desarrolla las funciones de los trabajadores.

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos	2. Incremento salarial	3. Revisión salarial	4. Dietas	5. Gratificaciones extraordinarias	6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc	7. Nocturnidad	8. Peligrosidad	9. Transporte	10. Otros pluses	11. Incluye tabla salarial	12. División por categorías	13. Jornada	14. Horario	15. Horas extraordinarias	16. Vacaciones	17. Licencias	18. Contempla absentismo	19. Previsión social complementaria	20. Complementos por I.T.	21. Prevención Riesgos Laborales	22. Salud Laboral	23. Prendas de Trabajo	24. Conciliación vida familiar	25. Ayuda social	26. Actividades culturales y de ocio	27. Comisión mixta de interpretación	28. Solución extrajudicial de conflictos	29. Cláusulas de empleo	30. Contratación	31. Promoción profesional	32. Formación	33. Movilidad funcional	34. Movilidad geográfica	35. Jubilación	36. Igualdad de oportunidades	37. Nuevas tecnologías	38. Régimen disciplinario
---------------------------	------------------------	----------------------	-----------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------	-----------------	---------------	------------------	----------------------------	-----------------------------	-------------	-------------	---------------------------	----------------	---------------	--------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------------------------------	-------------------	------------------------	--------------------------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------------	---------------	-------------------------	--------------------------	----------------	-------------------------------	------------------------	---------------------------

Empresa: ARQUITEMPO, S.L.

Sector/actividad: ASISTENCIA A DOMICILIO

Vigencia: 2004 - 2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38			
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma del presente Convenio, incluidas las económicas. Excepto en lo que se refiere a conceptos salariales y cuantía de los mismos que se modificarán en función de lo estipulado en el presente Convenio.

Empresa: LIMPIEZAS KASA, S.A.

Sector/actividad: LIMPIEZAS

Vigencia: 2004 - 2005

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X			X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X		X		X		X				X		X	X	X					X

Provincia de Toledo

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos	2. Incremento salarial	3. Revisión salarial	4. Dietas	5. Gratificaciones extraordinarias	6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc	7. Nocturnidad	8. Peligrosidad	9. Transporte	10. Otros pluses	11. Incluye tabla salarial	12. División por categorías	13. Jornada	14. Horario	15. Horas extraordinarias	16. Vacaciones	17. Licencias	18. Contempla absentismo	19. Previsión social complementaria	20. Complementos por I.T.	21. Prevención Riesgos Laborales	22. Salud Laboral	23. Prendas de Trabajo	24. Conciliación vida familiar	25. Ayuda social	26. Actividades culturales y de ocio	27. Comisión mixta de interpretación	28. Solución extrajudicial de conflictos	29. Cláusulas de empleo	30. Contratación	31. Promoción profesional	32. Formación	33. Movilidad funcional	34. Movilidad geográfica	35. Jubilación	36. Igualdad de oportunidades	37. Nuevas tecnologías	38. Régimen disciplinario
---------------------------	------------------------	----------------------	-----------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------	-----------------	---------------	------------------	----------------------------	-----------------------------	-------------	-------------	---------------------------	----------------	---------------	--------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------------------------------	-------------------	------------------------	--------------------------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------------	---------------	-------------------------	--------------------------	----------------	-------------------------------	------------------------	---------------------------

Empresa: SUD-CHEMIE ESPAÑA, S.L.

Sector/actividad: COMERCIO POR MAYOR PROD. QUÍMICOS E INDUSTRIALES

Vigencia: 2004-2006

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X	X	X	X		X			X						X			X				X																	

El artículo 12 C Col recoge : Con excepción de los pluses de carácter obligatorio(nocturnidad), quedan extinguidos en su concepto y cuantía actual todos los demás pluses, pasando su importe a formar parte del llamado plus convenio, el cual está incluido en el SMG.

Complemento de puesto de trabajo. Participación en beneficios y especial por beneficios. Sobre incremento salarial, clasificación profesional y horas extraordinarias y todo lo no dispuesto en el convenio colectivo, se regirá por el convenio estatal de la Industria Química. Cuadro de turnos rotativos.

Empresa: ALCOA TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS, S.L

Sector/actividad: metal

Vigencia: 2004-2008

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X	X				X			X		X	X	X	X	X	X	X	X	X					X		X		X	X	X		X		X					X

Definición de grupos funcionales y de niveles de cualificación. Sistema de valoración de puestos de trabajo. Amplia regulación del contrato de relevo. Mesa por el empleo para la mejora técnica de la plantilla y su rejuvenecimiento. Sobre contratos de duración determinada se remite al convenio provincial de Toledo de la Siderometalúrgica. Movilidad funcional: amplia regulación, que en algunos apartados limita el E.T sobre el tiempo para el derecho al ascenso o el establecimiento por tiempo indefinido paralización de tareas de nivel de cualificación inferior dentro de su grupo funcional. Variedad de pluses en las retribuciones como prima de competitividad, de cantidad/calidad, de jornada fraccionada, de subvención de comida. Horas extraordinarias: opción del trabajador de tiempo de descanso o retribución económica. Plan de pensiones de la empresa. Becas, ayuda escolar. Caja social. Incapacidad Temporal: 100% del salario. Seguridad en el trabajo: Únicamente se remite a las normas vigentes. Cláusula de abuso de autoridad. Colonia Infantil. Amplia regulación de criterios para la promoción.

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos	2. Incremento salarial	3. Revisión salarial	4. Dietas	5. Gratificaciones extraordinarias	6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc	7. Nocturnidad	8. Peligrosidad	9. Transporte	10. Otros pluses	11. Incluye tabla salarial	12. División por categorías	13. Jornada	14. Horario	15. Horas extraordinarias	16. Vacaciones	17. Licencias	18. Contempla absentismo	19. Previsión social complementaria	20. Complementos por I.T.	21. Prevención Riesgos Laborales	22. Salud Laboral	23. Prendas de Trabajo	24. Conciliación vida familiar	25. Ayuda social	26. Actividades culturales y de ocio	27. Comisión mixta de interpretación	28. Solución extrajudicial de conflictos	29. Cláusulas de empleo	30. Contratación	31. Promoción profesional	32. Formación	33. Movilidad funcional	34. Movilidad geográfica	35. Jubilación	36. Igualdad de oportunidades	37. Nuevas tecnologías	38. Régimen disciplinario
---------------------------	------------------------	----------------------	-----------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------	-----------------	---------------	------------------	----------------------------	-----------------------------	-------------	-------------	---------------------------	----------------	---------------	--------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------------------------------	-------------------	------------------------	--------------------------------	------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------------	---------------	-------------------------	--------------------------	----------------	-------------------------------	------------------------	---------------------------

Empresa: SANMINA-SCI ESPAÑA, S.L.

Sector/actividad: ELECTRODOM, MAQ. OFICINA Y VARIOS

Vigencia: 2005-2006

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X		X	X		X		X						X		X			X	X								

Plan de Promociones para el personal no perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos. Sistema de retribución variable según sea colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos o, colectivo no sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos. La inclusión en el Sistema de trabajo por Objetivos será ofrecida por la empresa y aceptada voluntariamente por el trabajador. Organización y sistema de vacaciones, turno y dietas. Flexibilidad en el tiempo de trabajo por variaciones en las demandas de los clientes, con un procedimiento regulado e informando al Comité de Empresa. Paga de beneficios sociales. Ayuda a disminuidos psíquicos. Horas extraordinarias: fórmula y opción de retribución económica o por tiempo de descanso. Jornada anual de 1680 horas.

Empresa: HOSPITAL TRES CULTURAS (Ibérica de diagnóstico y cirugía S.L)

Sector/actividad: SALUD Y SERVICIOS SOCIO-SANITARIOS

Vigencia: Julio 2005-2006

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
X		X	X	X		X		X	X		X	X		X	X	X			X	X	X	X	X			X		X	X	X	X					X		X

Se establece cláusulas de fomento de la contratación indefinida como " la contratación de carácter eventual no podrá exceder del 25% de la plantilla de trabajadores fijos" o reconocimiento de la contratación indefinida como "factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas".

Cláusula declarativa general de no discriminación por sexo, edad etc. Cláusula declarativa específica de igualdad retributiva por igual a ambos sexos Reducción de jornada de 25 horas anuales. Horas extraordinarias: fórmula y compensación económica o retribución económica. Mejora de las licencias retribuidas.

Conciliación de la vida laboral y familiar: recoge parte de la normativa vigente. Cláusula de protección a la maternidad. Incorporación automática durante la excedencia por cuidado de hijo. Descanso por maternidad/paternidad podrá disfrutarse a tiempo completo o parcial.

Variación de pluses, entre otros complemento de objetivos, de productividad, de destino, de personal, de personal transitorio, de permanencia, de localización y disponibilidad. Incapacidad Temporal: 100% del salario desde el primer día por accidente de trabajo y accidente laboral. Cláusula de compromiso general de promoción y formación profesional. Definición de categorías profesionales y de las funciones a realizar. Prevención y Salud laboral: recoge parte de la normativa vigente o se remite a ella.

Materias tratadas en los Convenios

1. Conceptos retributivos
2. Incremento salarial
3. Revisión salarial
4. Dietas
5. Gratificaciones extraordinarias
6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc
7. Nocturnidad
8. Peligrosidad
9. Transporte
10. Otros pluses
11. Incluye tabla salarial
12. División por categorías
13. Jornada
14. Horario
15. Horas extraordinarias
16. Vacaciones
17. Licencias
18. Contempla absentismo
19. Previsión social complementaria
20. Complementos por I.T.
21. Prevención Riesgos Laborales
22. Salud Laboral
23. Prendas de Trabajo
24. Conciliación vida familiar
25. Ayuda social
26. Actividades culturales y de ocio
27. Comisión mixta de interpretación
28. Solución extrajudicial de conflictos
29. Cláusulas de empleo
30. Contratación
31. Promoción profesional
32. Formación
33. Movilidad funcional
34. Movilidad geográfica
35. Jubilación
36. Igualdad de oportunidades
37. Nuevas tecnologías
38. Régimen disciplinario

Empresa: ROBINE IBÉRICA S.A

Sector/actividad: METAL

Vigencia: 2005-2006

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X	X	X	X		X	X	X	X		X	X		X	X	X	X										X									X			

Jornada: reducción de dos horas anuales. Prima de producción. Plus de asistencia y puntualidad. Mejora de las licencias retribuidas.

Horas extraordinarias: fórmula. De común acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá compensar por tiempo de descanso.

Jubilación anticipada a los 64 años remitiéndose a la normativa vigente. Cláusula de abuso de autoridad. Definición de tiempos y rendimientos para alcanzar un adecuado nivel de productividad y competitividad

Convenios de Empresa de Aplicación en los Centros de Trabajo que se encuentran en Castilla-La Mancha

Materias tratadas en los Convenios

<ol style="list-style-type: none"> 1. Conceptos retributivos 2. Incremento salarial 3. Revisión salarial 4. Dietas 5. Gratificaciones extraordinarias 6. Bolsa vacaciones, Navidad, etc 7. Nocturnidad 8. Peligrosidad 9. Transporte 10. Otros pluses 11. Incluye tabla salarial 12. División por categorías 13. Jornada 14. Horario 15. Horas extraordinarias 16. Vacaciones 17. Licencias 18. Contempla absentismo 19. Previsión social complementaria 20. Complementos por I.T. 21. Prevención Riesgos Laborales 22. Salud Laboral 23. Prendas de Trabajo 24. Conciliación vida familiar 25. Ayuda social 26. Actividades culturales y de ocio 27. Comisión mixta de interpretación 28. Solución extrajudicial de conflictos 29. Cláusulas de empleo 30. Contratación 31. Promoción profesional 32. Formación 33. Movilidad funcional 34. Movilidad geográfica 35. Jubilación 36. Igualdad de oportunidades 37. Nuevas tecnologías 38. Régimen disciplinario

Empresa: GAS CASTILLA-LA MANCHA, S.A.

Sector/actividad: ENERGÉTICO

Vigencia: 2004-2006

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X	X		X						X	X	X	X	X	X	X			X	X				X			X			X	X	X	X						X

Programa de Desarrollo Profesional (cláusula declarativa, formación y promoción profesional). Complemento de desarrollo profesional. Sistema de complementos funcionales (por razón de los requerimientos específicos de las funciones). Y complemento de cantidad o calidad. Horas extraordinarias en base al nivel de cualificación funcionales. Incapacidad Temporal: los trabajadores con seis meses de antigüedad 100% del salario base mas antigüedad desde el primer día. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar reproduce parte de la normativa vigente.

Empresa: ABC CASTILLA-LA MANCHA, S.A.

Sector/actividad: AGUAS

Vigencia: 2006-2009

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
X	X	X		X		X				X	X	X			X	X			X	X	X					X	X			X	X							X

Definición de las categorías profesionales. Cláusula declarativa general sobre formación. Incapacidad Temporal: 100% del salario por enfermedad común y profesional y accidente laboral. Cláusula sobre los gastos y las indemnizaciones en procedimientos judiciales serán cubiertos por la empresa. Únicamente recoge licencia no retribuida de de tres meses. Jornada de treinta seis horas semanales. Sobre Salud laboral únicamente remisión a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Y sobre Prevención, reconocimiento médico periódico en función de los riesgos inherentes al trabajo y regulación específica para trabajos videotermiales.

2.8

Relación de los Convenios objeto del estudio.

PROVINCIA DE ALBACETE

B.O.P. Albacete 9/5/2005
Fomento de Construcciones y Contratas
Medio Ambiente, S.A. (La Roda).

B.O.P. Albacete 27/04/2005
Empresa Municipal de Infraestructuras y
Servicios de Albacete (O.R.A.).

B.O.P. Albacete 19/10/2005
Fomento de Construcciones y Contratas
S.A. (Almansa)

B.O.P. Albacete 28/03/2008
Navarrete Rodrigo S.L.

B.O.P. Albacete 20/06/2005
"ITAP" Instituto Técnico Agronómico
Provincial S.A.

B.O.P. Albacete 10/06/2005
Colegio Oficial de Farmacéuticos de
Albacete

B.O.P. Albacete 30/03/2005
Ardovries España S.A.

B.O.P. Albacete 17/08/2005
Cespa S.A.

B.O.P. Albacete 11/07/2005
Fomento de Construcciones y Contratas.
(Villarobledo)

PROVINCIA DE CIUDAD REAL

B.O.P. Ciudad Real 16/12/2005
Albatros Alcázar, Área de Fabricación

B.O.P. Ciudad Real 09/11/2005
Dornier S.A.

B.O.P. Ciudad Real 08/03/2005
Larios Pernod Ricard

B.O.P. Ciudad Real 07/09/2005
Cespa Ingeniería Urbana, S.A. (Valdepeñas
y La Solana)

B.O.P. Ciudad Real 21/11/2005
Aguas de Alcázar

B.O.P. Ciudad Real 09/03/2005
Cespa Ingeniería Urbana, S.A. (Puertollano)

B.O.P. Ciudad Real 07/02/2005
Cintra Aparcamientos S.A.

B.O.P. Ciudad Real 22/04/2005
Baltransa, S.A.

B.O.P. Ciudad Real 04/03/2005
Tosfrit, S.A.

PROVINCIA DE CUENCA

B.O.P. CUENCA 14.1.2005
Virgilio Solis Bodegas, S.A.

B.O.P. CUENCA 7.2.2005
Imes, S.A. Personal de cabinas telefónicas.

B.O.P. CUENCA 9.2.2005
CAOLINA, S.L. de Explotación y Manu-
factura de Tierras Industriales (Explotación y
Preparación de caolín y arenas silíceas) en
Arguisuelas.

B.O.P. CUENCA 14.3.2005
Navarro Generación, S.A.

B.O.P. CUENCA 14.3.2005
Hidroeléctrica del Guadiela, I, S.A.

B.O.P. CUENCA 29.4.2005
Madhis Fic, S.A.

B.O.P. CUENCA 29.6.2005
Fermentaciones y Compostajes, S.L.
Acuerdo para solucionar las múltiples
desavenencias entre la empresa y los
trabajadores, con vigor hasta la firma del
C.C.

B.O.P. CUENCA 01.07.2005
FCC Medio Ambiente, S.A. (Servicio de
Limpieza Viaria de Cuenca).

PROVINCIA DE GUADALAJARA

B.O.P. GUADALAJARA 09.03.05
About Golf, S.L.

B.O.P. GUADALAJARA 23.03.05
Román García Romo, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 25.03.05
Centro Especial de Empleo de Aprodisfigu

B.O.P. GUADALAJARA 28.03.05
Cespa-Conten, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 30.03.05
Román García Romo, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 08.04.05
Uralita Sistema de Tuberías, S.A. (centro de
trabajo de Alovera)

B.O.P. GUADALAJARA 27.04.05
Caobar, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 06.05.05
Desarrollos Alimentarios, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 09.05.05
About Golf, S.L.

B.O.P. GUADALAJARA 13.05.05
Viveros Sánchez, S.L., de Cabanillas del
Campo

B.O.P. GUADALAJARA 30.05.05
Plásticos Vanguardia, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 10.06.05
UTE Cespa-Cespa Ingeniería Urbana, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 15.06.05
Cerámica La Minilla, S.L.

B.O.P. GUADALAJARA 27.06.05
José Villalba, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 04.07.05
Bormioli Rocco, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 29.07.05
Cespa-Conten, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 01.08.05
TRAP, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 10.08.05
Explotaciones Cerámicas Españolas, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 19.08.05
Administradora de Archivos, S.A., de Azu-
queca de Henares

B.O.P. GUADALAJARA 09.09.05
Fontvella, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 05.10.05
Protecciones Galvánicas, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 17.10.05
Alcuneza, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 19.10.05
Arquitempo, S.L.

B.O.P. GUADALAJARA 26.10.05
Viveros Sánchez, S.L.

B.O.P. GUADALAJARA 04.11.05
Limpiezas Kasa, S.L.

PROVINCIA DE TOLEDO

B.O.P. TOLEDO 26.2.2005
Süd-Chemie España, S.L. Centro de trabajo
de Yuncos.

B.O.P. TOLEDO 14.3.2005
Alcoa Transformación de Productos, S.L.
Centro de trabajo de Noblejas.

B.O.P. TOLEDO 29.3.2005
SANMINA-SCI ESPAÑA, S.L. Vigor 2005-
2006. (Corr. err. BOPTO 29.04.2005).

B.O.P. TOLEDO 14.9.2005
Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.A.
Centro de trabajo "Centro Médico Nuestra
Señora del Rosario".

B.O.P. TOLEDO 23.11.2005
Robine Ibérica, S.A. (Corr. err. BOPTO
02.12.2005).

Convenios de empresa de aplicación en los centros de trabajo que se encuentren en nuestra región

Boletín: DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA 17.6.2005
Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A.

Boletín: B.O.P. TOLEDO 12.12.2005
ABC de Castilla-La Mancha.

