

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, respecto de los distintos sectores de actividad que se desarrollan en Castilla-La Mancha y que se incluyen en el presente trabajo.

Se publica por cuarto año el trabajo "ESTUDIO 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.

Este cuarto trabajo continúa con la línea de publicaciones iniciada en el año 2003, mostrando una imagen fiel del estado de la Negociación Colectiva para el año 2006 en Castilla -La Mancha, como también los sectores con mayor significación en la Comunidad Autónoma, y las actualizaciones que se han producido durante el año 2006.

El trabajo recoge el estado en el que se encuentra la Negociación, tanto a nivel provincial como de los sectores más significativos en la Región.

Se estudian e incorporan 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, conciliación de la vida familiar, solución de conflictos, entre otras, 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.



Índice



Presentación	1
Índice	1

SECTORES

SSector agropecuario	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.2 Promoción profesional	1
3.3 Contratación	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
5.1. Movilidad geográfica	1
5.2 Movilidad funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Complementos salariales	1
· Revisión salarial	1
· Cláusula de inaplicación salarial	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornada	1
· Licencias	1
· Horas extraordinarias	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
· Jubilación anticipada	1
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	1
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	1
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	1
12. Previsión social complementaria	1



Sector Captación, elevación, tratamiento y distribución de agua	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional	1
1.4 Ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.2 Promoción profesional	1
3.3 Contratación	1
· Contrato indefinido	1
· Contrato formativo	1
· Contrato en prácticas	1
· Contrato por obra o servicio determinado	1
· Contrato eventual	1
· Fijos discontinuos	1
· Indemnizaciones por finalización	1
· Empresas de trabajo temporal	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Complementos salariales	1
· Revisión salarial	1
· Descuelgue	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornada	1
· Descansos	1
· Horas extraordinarias	1
· Licencias	1
· Vacaciones	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
· Excelencias	1



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	1
12. Previsión social complementaria	1
Sector de Aceites y derivados	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional	1
1.4 Ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.2 Promoción profesional	1
3.3 Contratación	1
· Contrato indefinido	1
· Contrato formativo	1
· Contrato en prácticas	1
· Contrato por obra o servicio determinado	1
· Fijos discontinuos	1
· Contrato eventual	1
· Indemnizaciones por finalización	1
· Empresas de trabajo temporal	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Complementos salariales	1
· Revisión salarial	1
· Descuelgue	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornadas	1
· Descansos	1
· Horas extraordinarias	1



· Licencias	1
· Vacaciones	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
· Excelencias	1
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	1
12. Previsión social complementaria	1
 Sector de Aceites y derivados	 1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.2 Promoción profesional	1
3.3 Contratación	1
· Empresas de trabajo temporal	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
5.1. Movilidad geográfica	1
5.2 Movilidad funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Complementos salariales	1
· Revisión salarial	1
· Cláusulas de inaplicación salarial	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornadas	1
· Licencias	1
· Horas extraordinarias	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1



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	1
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	1
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	1
12. Previsión social complementaria	1
Sector Hostelería	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.2 Promoción profesional	1
3.3 Contratación	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
5.1. Movilidad geográfica	1
5.2 Movilidad funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Complementos salariales	1
· Revisión salarial	1
· Cláusulas de inaplicación salarial	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornada	1
· Licencias	1
· Horas extraordinarias	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
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	1



11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	1
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	1
12. Previsión social complementaria	1
Sector Limpieza de edificios	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.2 Promoción profesional	1
3.3 Contratación	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
5.1. Movilidad geográfica	1
5.2 Movilidad funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Complementos salariales	1
· Revisión salarial	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornadas	1
· Licencias	1
· Horas extraordinarias	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
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	1
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	1
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	1



12. Previsión social complementaria	1
13. Peculiaridades del sector. Adscripción del personal	1
Sector Madera	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.2 Promoción profesional	1
3.3 Contratación	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
5.1. Movilidad geográfica	1
5.2 Movilidad funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Complementos salariales	1
· Revisión salarial	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornada	1
· Licencias	1
· Horas extraordinarias	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
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	1
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	1
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	1
12. Previsión social complementaria	1



Sector Industrias siderometalúrgicas, motor y cuchillería	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.3 Contratación	1
· Contrato formativo	1
· Contrato en prácticas	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
5.1. Movilidad geográfica	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Complementos salariales	1
· Revisión salarial	1
· Cláusulas de inaplicación salarial	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornada	1
· Licencias	1
· Horas extraordinarias	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
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	1
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	1
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	1
12. Previsión social complementaria	1



Sector Obradores de confiterías, reposterías, pastelerías, mazapán, masas frías confitería y chocolates	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.2 Promoción profesional	1
3.3 Contratación	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
5.1. Movilidad geográfica	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Complementos salariales	1
· Revisión salarial	1
· Cláusulas de inaplicación salarial	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornada	1
· Licencias	1
· Horas extraordinarias	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
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	1
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	1
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	1
12. Previsión social complementaria	1



Sector Panaderías	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.2 Promoción profesional	1
3.3 Contratación	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
5.1 Movilidad geográfica	1
5.2 Movilidad Funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Complementos salariales	1
· Revisión salarial	1
· Cláusulas de inaplicación salarial	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornada	1
· Licencias	1
· Horas extraordinarias	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
· Jubilación anticipada	1
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	1
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	1
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	1
12. Previsión social complementaria	1



Sector Pompas fúnebres	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional	1
1.4 Ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.2 Promoción profesional	1
3.3 Contratación	1
· Contrato indefinido	1
· Contrato formativo	1
· Contrato en prácticas	1
· Contrato eventual por circunstancias de la contratación	1
· Fijos discontinuos	1
· Indemnizaciones por finalización	1
· Empresas de trabajo temporal	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Revisión salarial	1
· Descuelgue	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornada	1
· Descansos	1
· Horas extraordinarias	1
· Licencias	1
· Vacaciones	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
· Jubilación anticipada	1
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	1
12. Previsión social complementaria	1

Sector Residencias privadas de la tercera edad	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional	1
1.4 Ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Contratación	1
· Contrato indefinido	1
· Contrato formativo	1
· Contrato en prácticas	1
· Contrato eventual por circunstancias de la contratación	1
· Fijos discontinuos	1
· Indemnizaciones por finalización	1
· Empresas de trabajo temporal	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
5.1 Movilidad geográfica	1
5.2 Movilidad Funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Revisión salarial	1
· Descuelgue	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornada	1
· Descansos	1
· Horas extraordinarias	1
· Licencias	1
· Vacaciones	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
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	1
12. Previsión social complementaria	1



Sector Tintorerías	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.2 Promoción profesional	1
3.3 Contratación	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
5.1 Movilidad geográfica	1
5.2 Movilidad Funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Complementos salariales	1
· Revisión salarial	1
· Cláusulas de inaplicación salarial	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornada	1
· Licencias	1
· Horas extraordinarias	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
· Jubilación anticipada	1
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	1
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	1
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	1
12. Previsión social complementaria	1

Sector Transportes	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.2 Promoción profesional	1
3.3 Contratación	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
5.1 Movilidad geográfica	1
5.2 Movilidad Funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Complementos salariales	1
· Revisión salarial	1
· Cláusulas de inaplicación salarial	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornada	1
· Licencias	1
· Horas extraordinarias	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
· Jubilación anticipada	1
· Licencias	1
· Horas extraordinarias	1
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	1
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	1
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	1
12. Previsión social complementaria	1



Sector Industrias vinícolas	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional	1
1.4 Ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.2 Promoción profesional	1
3.3 Contratación	1
· Contrato indefinido	1
· Contrato formativo	1
· Contrato en prácticas	1
· Contrato por obra o servicio determinado	1
· Contrato eventual	1
· Fijos discontinuos	1
· Indemnizaciones por finalización	1
· Empresas de trabajo temporal	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Complementos salariales	1
· Revisión salarial	1
· Descuelgue	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornada	1
· Descansos	1
· Horas extraordinarias	1
· Licencias	1
· Vacaciones	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
· Excedencias	1



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	1
12. Previsión social complementaria	1

NUEVOS SECTORES

Sector Distribuidoras de gases licuados del petróleo	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.2 Promoción profesional	1
3.3 Contratación	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
5.1. Movilidad geográfica	1
5.2 Movilidad funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Complementos salariales	1
· Revisión salarial	1
· Cláusulas de inaplicación salarial	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornada	1
· Licencias	1
· Horas extraordinarias	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
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	1
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	1



11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	1
12. Previsión social complementaria	1
Sector Empresas adjudicatarias de los servicios de prevención y extinción de incendios forestales de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha	
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
3.1 Cláusulas de empleo	1
3.2 Promoción profesional	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
5.1. Movilidad geográfica	1
5.2 Movilidad funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
· Complementos salariales	1
· Revisión salarial	1
· Cláusulas de inaplicación salarial	1
9. Jornadas y distribución	1
· Jornada	1
· Licencias	1
· Horas extraordinarias	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
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	1
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	1



11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	1
12. Previsión social complementaria	1
Sector Actividad de exhibición cinematográfica	1
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	1
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	1
1.2 Partes Negociadoras	1
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal	1
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)	1
2.1 Comisión Paritaria	1
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC)	1
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional	1
4. Salud laboral	1
5. Movilidad geográfica y funcional	1
6. Excedencias	1
7. Formación	1
8. Sistemas retributivos	1
9. Jornadas y distribución	1
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	1
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	1
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar	1
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	1
12. Previsión social complementaria	1
 CONVENIOS DE EMPRESAS	
Provincia de Albacete	1
Provincia de Guadalajara	1
Provincia de Ciudad Real	1
Provincia de Cuenca	1
Provincia de Toledo	1

Sectores

Nota informativa: Los Convenios Colectivos de los sectores: Derivados del Cemento, Cerámica artística, Frutos Secos y Construcción y Obras Públicas, se incluyen en trabajos anteriores sobre Estudio sobre Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha, publicados por el Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha.

Indicar que respecto a los sectores Derivados del cemento y Construcción y Obras Públicas, ambos convenios se incluyen en el primer trabajo Estudio sobre Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha, publicado en el año 2003 por el Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha.

Respecto al sector Cerámica artística, la publicación de dicho convenio se recoge en el trabajo sobre Estudio sobre Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha del año 2005.

Respecto al sector Frutos Secos, se incluye en el trabajo Estudio sobre Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha del año 2004.

Sector Agropecuario



Los convenios firmados en el 2006 en el sector del Campo han sido en la provincia de Albacete y Cuenca.

Lo destacable en estos convenios es en materia de Seguridad y Salud laboral en los cuales se recoge la figura del Delegado Territorial de Prevención, así como Comisión de Seguridad y Salud Laboral de ámbito provincial, todo ello para llevar a cabo funciones relacionadas con la materia en sí.

No debemos olvidar la cláusulas de acción positiva que sigue recogiendo el convenio colectivo de Albacete sobre discapacitados "Las empresas con más de 20 trabajadores respetarán un 5% de personal con minusvalías compatibles con las tareas del campo." (C Col de Albacete), lo cual mejora la normativa aplicable.

Por último, 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 28-7-2006)
- . Convenio Colectivo Provincial del Sector Agropecuario-Campo de Cuenca.(28-07-2006)

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, en representación de la parte trabajadora del campo de la provincia de Albacete.
Cuenca	Suscrito en representación de la parte empresarial, por representantes de ASAJA y en representación de la parte trabajadora por UGT y CCOO.



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)

En cuanto a su vigencia temporal:

Albacete	Del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre del 2007. (art.5 C Col)
Cuenca	Del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005.(art.4 C Col)

2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

2.1 Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria de dichos convenios tiene la labor de conocer, interpretar y resolver todas las cuestiones relativas a la aplicación de los 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 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).

Albacete	Se adhiere al ASEC
Cuenca	No se adhiere al ASEC

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1 Cláusulas de empleo.

Albacete	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	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.

3.2 Promoción profesional.

No hay regulación alguna al respecto, 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.

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

4. SALUD LABORAL

Albacete	<p>Recoge lo contemplado en la ley con respecto:</p> <ul style="list-style-type: none">· 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>Además contempla en sus cláusulas mejoras como:</p> <ul style="list-style-type: none">· 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.· 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.· 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.
Cuenca	<p>Cuenca Se reitera la normativa vigente:</p> <ul style="list-style-type: none">· 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.· 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>Mejora la normativa vigente al establecer:</p> <ol style="list-style-type: none">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:<ul style="list-style-type: none">- Elaborará el catalogo 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.



- Cuenca
- 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 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.

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. Movilidad geográfica

No hay remisión alguna al respecto

5.2 Movilidad funcional

Albacete

El contenido es similar a la normativa vigente:
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.
Si el trabajador tuviese que realizar funciones superiores categorías, percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que realice.(art. 39.4 ET).

Cuenca

Si por necesidades imprevisibles de la actividad productiva de la empresa, el empresario precisara destinar a un trabajador/a, a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un tiempo máximo de 30 días, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.
Durante este tiempo, los trabajadores destinados a tareas correspondientes a categoría inferior, no podrán ser sustituidos en su puesto de trabajo original por ningún otro trabajador, ni contratar la empresa para realizar las tareas del mismo.

6. EXCEDENCIAS

Sólo se hace referencia a la excedencia por maternidad

Albacete	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.
Cuenca	Mejora el Estatuto de los trabajadores al contemplar: Las excedencias podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente por el padre o la madre para el cuidado de hijos. La duración de dicha excedencia podrá ser de hasta 3 años sin la pérdida de los derechos que hubiera adquirido. La reincorporación al trabajo en los casos de esta excedencia a solicitud del trabajador, 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.

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

Albacete

Complementos Salariales:

- Plus de asistencia
- Paga de beneficios
- Gratificaciones extraordinarias
- Antigüedad
- Complemento de trabajo nocturno
- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad

Complementos Extrasalariales:

- Dietas
- Plus de distancia

Cuenca

Complementos Salariales:

- Gratificaciones extraordinarias
- Pagas de beneficios
- Antigüedad
- Plus de nocturnidad
- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad

Complementos Extrasalariales:

- 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.

REVISIÓN SALARIAL

Albacete

No contiene ninguna cláusula sobre la revisión salarial.

Cuenca

IPC Real más un punto

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Lo contempla el convenio de la provincia de Cuenca, el cual recoge, en los cuales el porcentaje de incremento salarial 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.



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.</p> <p>Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvia u otros accidentes atmosféricos, serán recuperadas en su 50% con la ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas de recuperación. El periodo de tiempo de recuperación no podrá exceder de una hora diaria, dentro de los días y semanas siguientes a la interrupción, salvo acuerdo entre las partes.</p> <p>Los/as trabajadores/as eventuales sea cual fuere su modalidad de contratación, tendrán derecho a que se les abone el 50% del salario diario, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo, este se suspendiera hasta transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión se produce transcurridas más de 4 horas del inicio de la faena, percibirán el 100% del salario. En ningún caso procederá recuperación alguna de tiempo perdido para este colectivo.</p> <p>El descanso dominical de ganadería podrá ser compensado en metálico si así lo deseara el trabajador, en todo caso y para garantizar al menos dos Domingos libres mensuales, se establecerán sistemas de trabajo a turnos. En cualquier caso el descanso Dominical podrá acumularse por quincenas, incluyendo el festivo o festivos trabajados.</p>

LICENCIAS

Se mejora las licencias retribuidas contempladas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores ampliando los días de permisos establecidos legalmente, pero en el convenio de Albacete, 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 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. Consulta con médico especialista, aunque no sea de la Seguridad Social. Un día por boda, bautizo y comunión de hijos.</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 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)

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

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

Cuenca	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. 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 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.



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:

Albacete	<p>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>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	<p>A partir del 1 de enero de 2006, las empresas con más de 15 trabajadores respetarán un 5% de las contrataciones para mujeres.</p>

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

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

Sector de Captación, Elevación, Tratamiento y Distribución de Agua

Las provincias de Albacete, Ciudad Real y Toledo cuentan para el sector del agua con convenios colectivos publicados durante el año 2006, y cuya vigencia abarca para las provincias de Albacete y Ciudad Real hasta finales del año 2009 y hasta el año 2008 para la provincia de Toledo.

Las partes firmantes de los Convenios estudiados se adhieren al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

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, los tres convenios recogen acuerdos en diversas modalidades de contratación, que suponen variaciones de la normativa general. Matizar que el Convenio de Toledo regula de forma más extensa ésta materia en relación con el resto de convenios estudiados.

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

La formación, en el Convenio de Albacete no lo recoge expresamente siendo el Convenio de Ciudad Real el que desarrolla de forma más extensa aspectos como la formación profesional, el plan de formación permanente, licencias de estudios, la adhesión al Acuerdo Nacional de Formación Continua (A.N.F.C.), y respecto al Convenio de Toledo se establece la adhesión al Plan Nacional de Formación Continua.

La jornada de trabajo viene establecida en cómputo anual, para los convenios de Albacete, Ciudad Real y Toledo, permitiendo con ello una mayor flexibilidad en su distribución y, con ello, adaptarse a las necesidades de las empresas del sector.

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

Otro rasgo común, presente en los 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 de Captación, Elevación, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas de la Provincia de Albacete (Boletín Oficial de la Provincia de Albacete 74/2006, de 3 de julio de 2006).
- Convenio Colectivo para Industrias de Captación, Elevación, Tratamiento, Saneamiento y Distribución de Aguas de la Provincia de Ciudad Real (Boletín Oficial de la Provincia de Albacete 91/2006, de 31 de julio de 2006).
- Convenio Colectivo para Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Depuración y Distribución de Aguas potables y residuales de la Provincia de Toledo (Boletín Oficial de la Provincia de Albacete 139/2006, de 21 de julio de 2006).

1.2 Partes Negociadoras.

Albacete	No se indican expresamente, aunque de la parte sindical lo componen los sindicatos más representativos -por norma general, a través de sus centrales- y de la parte empresarial las Asociaciones provinciales del sector o las Asociaciones empresariales provinciales.
Ciudad Real	Parte empresarial: Aqualia, EMASEO, CRIDESA. Parte social: U.G.T.y CC.OO.
Toledo	Parte empresarial: cinco representantes de FEDETO. Parte social: CC.OO.

1.3 Ámbito Funcional.

Establecen una relación detallada de las actividades comprendidas dentro del ámbito funcional.

Albacete	Trabajadores y empresas dedicadas a la captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas.
Ciudad Real	Empresas reguladas por el Convenio Estatal para las Industrias de Captación, Elevación, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas.
Toledo	Empresas y trabajadores cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de los servicios públicos de agua a poblaciones: captación, adicción, tratamiento, distribución, evacuación mediante redes de alcantarillado y depuración de residuales, tanto para usos domésticos como industriales.

1.4 Ámbito Temporal

Albacete	Del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2009.
Ciudad Real	Del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2009.
Toledo	Del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.



2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

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:

2.1 Comisión Paritaria.

Albacete	Se establece una comisión mixta paritaria, compuesta por los miembros de la comisión deliberadora del Convenio para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas y cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo.
Ciudad Real	La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios quienes designarán entre sí dos Secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.
Toledo	La Comisión Paritaria será el órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo. Estará formada por cuatro representantes de centrales sindicales firmantes del convenio y cuatro representantes de la agrupación empresarial signataria del mismo quienes designarán entre sí dos Secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

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

Las partes firmantes de los tres convenios estudiados se adhieren al Acuerdo de Solución extrajudicial de Conflictos de Castilla La Mancha.

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1 Cláusulas de empleo.

Albacete	Las partes pactan, para fomentar la estabilidad en el empleo, que los contratos temporales o de duración determinada, y estos contratos que existían en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2001, de dos de marzo, o suscritos hasta transcurrido un año desde la misma, podrán acogerse a los incentivos previstos legalmente, al transformarse en indefinidos. Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido.
----------	---



Ciudad Real	Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido. No obstante, cuando las circunstancias lo exijan y la empresa lo estime oportuno, podrán celebrarse contratos por tiempo determinado, respetando el principio general de estabilidad y garantizando en todo caso la estricta causalidad de la contratación.
Toledo	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 ordenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

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	Sin remisión.
Ciudad Real	Se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas y a los términos que se acuerden posteriores a la firma del presente convenio.
Toledo	Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterios de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Pueden resultar englobadas en los grupos profesionales 4 y, especialmente, 5. El ascenso a los puestos de trabajo, en los que no procede la libre designación por las empresas, éstas establecerán un sistema de concurso-oposición.



3.3 Contratación

CONTRATO INDEFINIDO

Albacete	Sin remisión.
Ciudad Real	Sin remisión.
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 ordenes.</p> <p>Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizaran nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, se tendrá en cuenta para acceder a ellos las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales.</p>

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>Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años. El número de contratos realizables tendrá el tope previsto en la legislación vigente.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Duración: de 6 a 24 meses. La duración de la formación teórica no podrá ser inferior al 15% de la jornada prevista en este convenio. · Salarios: <ul style="list-style-type: none"> - Primer año: salario mínimo interprofesional fijado. - Segundo año: salario previsto en las tablas salariales para el grupo profesional uno.
Ciudad Real	<p>Se podrá celebrar con trabajadores con edades entre los 16 y 20 años. El número máximo de contratos realizables no superará el 5% de la plantilla fija de cada empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Duración: entre 6 meses y dos años. · Salario: las retribuciones económicas serán las equivalentes a la categoría para la que el trabajador haya sido contratado en formación. Dicha retribución será proporcional al tiempo de trabajo efectivo y nunca inferior al salario mínimo interprofesional.
Toledo	<p>Sólo se aplicará para las actividades encuadradas dentro de los grupos profesionales 2 y 3. Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 y menores de 21 años. No se aplicará el límite de edad cuando el contrato se celebre con trabajadores minusválidos. Características:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Duración: entre 6 meses y 2 años. La duración para la formación teórica en ningún caso podrá ser inferior al 15% de la jornada. · Salario: 85% durante el primer año y 90% durante el segundo, de los salarios del convenio colectivo de la categoría objeto de la formación correspondiente al tiempo dedicado a la formación práctica.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Esta regulación viene detallada en el Convenio de Albacete y Toledo, sin hacer referencia a esta modalidad contractual en el Convenio de Ciudad Real.

Albacete	<ul style="list-style-type: none">· Duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años.· Salario: Se percibirá el 70 y 80% durante el primer y segundo año de vigencia, respectivamente, tomando como referencia para el cálculo del salario la correspondiente al nivel salarial del grupo profesional contratado.
Ciudad Real	<p>Sólo se consideran títulos suficientes para realizarlos, los que tengan incidencia en el sector, no pudiendo ser destinados a trabajos o categorías de inferior nivel al habilitado por el título.</p> <ul style="list-style-type: none">· Salario: La retribución no podrá ser inferior a las retribuciones establecidas en este convenio para las categorías que desarrollen tareas iguales a las designadas en dichos contratos en prácticas.
Toledo	<ul style="list-style-type: none">· Duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años.· Salario: Las retribuciones que se recojan en la tabla salarial correspondiente al 70% durante el primer año y al 85% durante el segundo de los salarios del convenio de la profesión en práctica.

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Albacete	Sin remisión.
Ciudad Real	Sin remisión.
Toledo	<p>Objeto: Realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo. Se harán constar las siguientes circunstancias: 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>El contrato concluye con la terminación de la 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

Albacete	<ul style="list-style-type: none">· Objeto: Cuando las circunstancias de la producción lo requieran.· Duración máxima de 9 meses dentro de un periodo de 15. <p>Conversión de contratos temporales en indefinidos.</p>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none">· Objeto: Para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.· Duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce. <p>Será consignada con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifica.</p>



<p>Toledo</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Objeto: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. · Duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses, que podrá ser ampliado hasta nueve meses en un período de doce meses para campañas de búsqueda de fugas, cambio de contadores, domiciliaciones o cambios de programas informáticos, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. <p>Superado el periodo de seis o nueve meses el/la trabajador/a se considerará contratado/a por tiempo indefinido.</p> <p>Se prohíbe expresamente la utilización de esta modalidad de contratación de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.</p>
---------------	---

FIJOS DISCONTINUOS

<p>Albacete</p>	<p>Sin remisión.</p>
<p>Ciudad Real</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Objeto: centros de trabajo en los que la necesidad estacional o cíclica obligue a contratar trabajadores. · Duración: no superior a 9 meses.
<p>Toledo</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Objeto: 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 el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general. <p>Los Comités de Empresa o Delegados de personal identificarán en base al Libro de Matrícula por riguroso orden de inscripción a aquellas personas a quien corresponde el ingreso.</p> <p>Los trabajadores/as fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual.</p> <p>Las retribuciones de los trabajadores fijos-discontinuos serán las mismas que las de los trabajadores/as fijos.</p>

INDEMNIZACIONES POR FINALIZACIÓN

<p>Albacete</p>	<p>Se establece una indemnización de 10 días por año de servicio a la finalización de cualquier tipo de contrato temporal.</p>
<p>Ciudad Real</p>	<p>Se establece una indemnización de 20 días por año de servicio a la finalización de cualquier tipo de contrato temporal.</p>
<p>Toledo</p>	<p>Si a la finalización del contrato eventual éste no fuera renovado por cualquier modalidad de contrato, el trabajador será indemnizado con diez días de salario por año trabajado o la parte proporcional en periodos inferiores a un año.</p>

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Albacete	Sin remisión.
Ciudad Real	Sin remisión.
Toledo	Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo no podrán subcontratar con terceros la actividad adjudicada ni tampoco utilizar empresas de trabajo temporal para resolver las necesidades laborales en relación al servicio adjudicado, salvo casos excepcionales debidamente justificados, que se comunicarán previamente a la representación legal de los trabajadores.

4. SALUD LABORAL

Albacete	La empresa se adaptará en todo momento a la legislación vigente relativa a la prevención de riesgos en el trabajo, poniendo a disposición del trabajador los medios o las medidas preventivas necesarias en cada momento.
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliación de los derechos de los trabajadores a la protección de su salud: (art. 39 CCol) a conocer de forma detallada y concreta los riesgos en su puesto de trabajo; A las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo; A paralizar su trabajo si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave; Vigilancia de su salud para detectar precozmente daños por los riesgos a que esté expuesto; A la realización de pruebas médicas; A participar con sus representantes en medidas para promover la salud y la seguridad en el trabajo; A una formación preventiva. - Prohibición de realizar horas extraordinarias respecto a trabajos que sean declarados insalubres, penosos, tóxicos o peligrosos, tendrán un carácter de excepcional y provisional. - Excepcionalidad de la protección personal: los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1. Su generación. 2. Su emisión y 3. Su transmisión. Sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal. - Los trabajadores con especial riesgo deberán ser protegidos de manera específica, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial. - Los trabajos a turnos y nocturnos, deberán mejorar las condiciones en lo que se refiere a ritmos de trabajo, pausas y duración de la jornada. - Reconocimientos médicos: anual a todos sus trabajadores, y al inicio de las relaciones laborales, semestralmente cuando el trabajador/a realice un trabajo tóxico o penoso, y se establece con carácter voluntario para la trabajadora reconocimientos ginecológicos.
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> - Se acuerda la creación de una Comisión Mixta. - Derechos de los trabajadores/as en materia de salud laboral: Derecho a la protección frente a los riesgos; Evaluación de riesgos y acción preventiva; Equipos de trabajo y medios de protección; Derecho de información; Derecho a la formación; Consulta y participación de los trabajadores/as; Delegados de prevención; Ropa de trabajo. Se estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995, de prevención de riesgos laborales, y demás normas de desarrollo. - Deberes de los trabajadores/as : usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad; Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste; Utilizar correctamente los dispositivos de segu-



Toledo	<p>ridad; Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores; Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente; Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras. El incumplimiento por los trabajadores/as tendrá la consideración de incumplimiento laboral.</p> <ul style="list-style-type: none">- Reconocimiento médico: generales, reconocimientos ginecológicos a la mujer, una vez al año.
--------	--

5. MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL

Albacete	<ul style="list-style-type: none">- Los traslados de personal con carácter definitivo, sólo podrán efectuarse por acuerdo entre la empresa y el trabajador.- Los traslados de personal con carácter temporal, se efectuarán siempre previa justificación de la empresa al representante de los trabajadores, abonando las dietas establecidas en el artículo 30 del presente Convenio.- Sin remisión a la movilidad funcional.
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none">- Los traslados de personal sólo podrán efectuarse por acuerdo entre la empresa y trabajador. Cuando un empleado o trabajador se traslade de residencia eventualmente por orden de la empresa, percibirán además de su remuneración normal, aquellos gastos que ocasione en el traslado.- Sin remisión a la movilidad funcional.
Toledo	<p>El traslado cuando proceda legalmente se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten y reúnan las condiciones exigidas por la organización del trabajo. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares (art. 22 CCOL).</p> <ul style="list-style-type: none">- Movilidad Funcional: En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

6. EXCELENCIAS

Albacete	Sin remisión.
Ciudad Real	Excedencia especial: Con motivo de enfermedad de padres, hermanos, hijos y cónyuge que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador podrá solicitar de la empresa excedencia especial sin sueldo por una duración máxima de tres meses.
Toledo	<p>Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a.</p> <p>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.</p>

7. FORMACIÓN

Albacete	Sin remisión.
Ciudad Real	<p>Cláusula general sobre formación profesional, cláusula de permisos de exámenes y desarrollo de la licencia pagada de estudios, Comisión Paritaria de Formación Profesional, justificación de permisos y licencias, creaciones de fondos sociales, y funciones de la sección sindical.</p> <ul style="list-style-type: none">- Establecer un plan de Formación Permanente; Un plan de reciclaje para trabajadores afectados por cambios en la organización del trabajo; A la formación de los trabajadores más necesitados por sus escasas cualificaciones, por cambios en la organización del trabajo, introducción de nuevas tecnologías, etc. A tal fin se podrán suscribir convenios con otras instituciones cuando sea preciso.- A conceder un número de licencias pagadas de estudios: asistir a cursos de 40 horas anuales, para la actualización dentro de la jornada laboral; Los matriculados en carreras universitarias o cursos de F.P. se les concederá una reducción en su jornada laboral de tres hora; Se concederán permisos para realizar estudios de F.P. o Formación Académica de hasta tres meses, sin remuneración.
Toledo	Adhesión al Plan Nacional sobre Formación Continua: con acuerdos para impulsar la elaboración de planes, facilitar la participación de los trabajadores, permisos individuales, y participación del comité de empresa y delegados de personal en el seguimiento de la formación.

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	El convenio contempla: plus convenio, antigüedad, gratificaciones extraordinarias, plus de trabajo nocturno, plus tóxico, plus de peligrosidad, plus de disponibilidad y plus festivo.
Ciudad Real	El convenio contempla: antigüedad, pagas extraordinarias, participación en beneficios, plus convenio, plus de disponibilidad, plus distancia, salidas, viajes y dietas, trabajos tóxicos, plus de turnicidad, prendas de trabajo, plus de transporte, y premio de constancia.
Toledo	El convenio contempla: antigüedad, plus turnicidad, tóxicos, penosos y peligrosos, dietas y plus de distancia, domingos y festivos, disponibilidad, horas extraordinarias.



REVISIÓN SALARIAL

Albacete	Año 2006: Las tablas serán el resultado de aplicar el IPC teórico previsto por el Gobierno para el año 2006 más un 0,6 % a las tablas definitivas del año anterior y se revisarán en función de la variación que experimente el IPC real del año 2006, de modo que el resultado final sea IPC real más 0,6 %.
Ciudad Real	<p>Incremento salarial a todos los conceptos retributivos a excepción del plus de transportes consistente en: Año 2006: I.P.C. previsto por el Gobierno en los P.G.E. más 0,3%; El incremento de esta revisión salarial afectará a todas las cantidades que figuran en el anexo I y se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre.</p> <p>Tales incrementos se abonarán con efecto de 1 de enero.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Cláusula de revisión variable para aquellos trabajadores cuya relación laboral se extinga antes de que se pueda aplicar la cláusula de revisión general. La revisión salarial se calculará sobre el total de retribuciones brutas, incluida prorratas, que hayan correspondido al trabajador durante el año y se abonarán de una sola vez junto con la liquidación. · Trabajadores fijos discontinuos: En el momento de la suspensión de la relación laboral, si el Índice de Precios al Consumo Interanual, establecido mensualmente por el I.N.E., alcanzase un incremento superior al del I.P.C. previsto por el gobierno en los Presupuestos Generales del Estado se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la cifra indicada. La revisión salarial se calculará al total de retribuciones brutas incluidas prorratas que hayan correspondido al trabajador durante el año y se abonará de una sola vez junto con la liquidación.
Toledo	<p>Año 2006: incremento del 2,6% a las tablas del año anterior (salvo el grupo profesional 1, que se incrementará el 4,25% a las tablas salariales del año anterior).</p> <ul style="list-style-type: none"> · Revisión salarial: en el supuesto de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al 2% con respecto al 1 de enero de 2006, 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%.

DESCUELGUE

Albacete	Sin remisión.
Ciudad Real	Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo podrán no aplicar el régimen salarial pactado en el supuesto de que acrediten pérdidas en los dos últimos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de las previsiones para el ejercicio en cuestión
Toledo	Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación en el año 2006 para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2003, 2004 y 2005.

9. JORNADAS Y SU 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	1.723 horas para el año 2006.
Ciudad Real	1.691 horas para el año 2006.
Toledo	1.741 horas en 2006.

DESCANSOS

Los Convenios no hacen referencia a este extremo.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Albacete	Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y las estructurales, serán compensadas con tiempo de descanso a razón de dos horas por hora extraordinaria realizada.
Ciudad Real	Las horas extraordinarias estructurales (únicas permitidas) serán compensadas con tiempo de descanso, a razón de dos horas por hora extraordinaria realizada.
Toledo	Limitaciones: dos horas diarias, cinco a la semana, veinte al mes y ochenta al año. La forma de compensación se establecerá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de desacuerdo, el trabajador elegirá la forma de compensación del 50% de las horas, y la empresa, el otro 50%.

LICENCIAS

Albacete	Permisos retribuidos: 15 días por matrimonio; 3 días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (en caso de desplazamiento, más días dependiendo de la distancia); 1 día natural en caso de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día por cambio de residencia; Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y 1 día por asuntos propios.
Ciudad Real	Licencias retribuidas: 20 días por matrimonio, 3 días laborables por enfermedad grave u hospitalización de los padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, tíos, nietos y cónyuge (ampliables a cinco si hay desplazamiento fuera de la residencia del trabajador), 3 días ampliables a cinco (si hay desplazamiento) por fallecimiento de familiares, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, hasta 5 días al año para atender asuntos propios.



Toledo Permisos retribuidos: 3 días naturales por fallecimiento de familiar (dos días más si hubiera desplazamiento superior a 50 kilómetros); 3 días naturales por enfermedad grave de un familiar (dos días más si hubiera desplazamiento superior a 50 kilómetros); 15 días naturales por contraer matrimonio; Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos o consulta médica; 2 días por cambio de domicilio; 1 día natural por contraer matrimonio hijos, padres o hermanos; 2 días o 17 horas al año para asuntos propios.

VACACIONES

Albacete Descanso vacacional de 34 días naturales al año.

Ciudad Real Descanso vacacional de 26 días laborables.

Toledo Descanso vacacional de treinta días naturales.

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Albacete Jubilación obligatoria: a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador reúna todos los requisitos legales para tener acceso a la prestación por jubilación que en cada momento establezca la Seguridad Social.
Los trabajadores podrán jubilarse a los sesenta y cuatro años para el compromiso para la empresa de cumplir lo establecido en el R.D. 194/855 de 17 de julio.
Jubilación parcial: El trabajador podrá acumular el tiempo de trabajo en una determinada época del año siendo opción del trabajador que opte por la jubilación. El trabajador que se acoja a la jubilación parcial, vendrá obligado a jubilarse obligatoriamente cuando cumpla la edad de la jubilación ordinaria (65 años).

Ciudad Real Se establece un complemento vitalicio mensual por jubilación a cargo de la empresa que se abonará a sus trabajadores cuando se jubilen y consistirá en la aplicación del % que reciba el trabajador por parte de I.N.S.S., a la diferencia existente entre la pensión fijada por el I.N.S.S. y el salario real del trabajador, con arreglo a la siguiente escala: A los 60 años de edad, el 80% del salario real; A los 61 años de edad, el 82% del salario real; A los 62 años de edad, el 84% del salario real; A los 63 años de edad, el 86% del salario real; A los 64 años de edad, el 88% del salario real; A los 65 años de edad, el 90% del salario real.
Jubilación especial anticipada: Los trabajadores afectados por el presente convenio y que a la entrada en vigor del mismo o durante su vigencia tuviesen o cumplieren 64 años, tendrán derecho a la jubilación anticipada con el 100% de sus emolumentos según contemplan los R.D.L. 14/81 y 270/81 de 20 de agosto y 19 de octubre respectivamente.

EXCELENCIAS

Albacete	Sin remisión.
Ciudad Real	<p>Con motivo de enfermedad de padres, hermanos, hijos y cónyuge que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador podrá solicitar de la empresa excedencia especial sin sueldo por una duración máxima de tres meses.</p> <p>La empresa no vendrá obligada a la concesión de esta excedencia, cuando existiendo otros trabajadores de la misma categoría, el hecho de la concesión implique la ausencia de todos los trabajadores de esta categoría siendo obligatoria su concesión en caso contrario.</p>
Toledo	<p>Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.</p> <p>Durante esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia.</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.

Albacete	Sin remisión.
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> - Las trabajadoras/es con responsabilidades familiares tendrán prioridad para la elección de turnos de trabajo y descanso. Se procurará establecer horario flexible compatible con el trabajo y la familia. - Automática reinserción de la trabajadora o trabajador que se haya acogido a la excedencia por atención al menor por un período de hasta tres años, ampliándose el período reconocido por ley. - Crédito de 80 horas anuales de libre disposición para la asistencia por enfermedad a menores y familiares ascendentes a cargo del trabajador/a. - Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todos los trabajadores tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Los Comités de Empresa y/o representante de los/as trabajadores/as desarrollarán funciones de vigilarán. Además se creará una comisión paritaria para estudiar e intervenir sobre situaciones que puedan afectar desfavorablemente a las mujeres trabajadoras.
Toledo	<p>Ver Excedencias.</p> <p>Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se asegura el 100 por 100 de las percepciones económicas durante la vigencia por embarazo, no pudiendo ser causa éste de despido. - Se amplía a dieciocho semanas la licencia establecida legalmente por maternidad. - Se extiende a tres años la reserva de puesto de trabajo por el cuidado de los hijos. - Durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo si el habitual es contraproducente para la gestación y lactancia de los hijos.



12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Se establecen las siguientes mejoras complementarias a la Seguridad Social:

Albacete	El convenio establece en el Capítulo VI: régimen asistencial, prendas de trabajo, mejora de prestación por incapacidad transitoria, prevención de riesgos laborales, seguro de accidentes, ayuda escolar a hijos menores, reconocimiento médico y jubilación.
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none">- Se contempla ayuda por fallecimiento, indemnización por accidente de trabajo y ayuda por jubilación.- En seguridad, salud y condiciones de trabajo, el convenio dedica el Capítulo V a ello (plan de prevención, ampliación de los derechos de los trabajadores a la protección de su salud, delegados de prevención, comités de salud, seguridad y condiciones de trabajo, evaluaciones ambientales, excepcionalidad de los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, excepcionalidad de la protección personal, trabajadores con especial riesgo, control de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores externos, trabajos a turnos y nocturnos, reconocimientos médicos, protección al embarazo, paternidad/maternidad, principio de igualdad de oportunidades y de trato, comisión de igualdad de trato, y acción sindical en la protección del medio ambiente).
Toledo	<ul style="list-style-type: none">- En caso de incapacidad laboral por accidente de trabajo, accidente no laboral o enfermedad común de los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones salariales fijas, desde el primer día hasta los dieciocho meses de la incapacidad laboral.- Otras percepciones:<ul style="list-style-type: none">a) Seguro de accidentes: La cuantía de la póliza de accidentes laborales a la que se hace referencia en el artículo 50 del presente convenio por cada uno/a de los/as trabajadores/as afectados/as es de 25.000,00 euros.b) Otras percepciones: Cualquier derecho que los trabajadores tuvieran reconocidos, como otras prestaciones sociales no recogidas en este convenio o complementos como el de conductor, transporte, utilización de vehículo propio, etc., se respetarán a título individual.



Los convenios colectivos estudiados son los de las provincias de Ciudad Real y Toledo reguladores del sector de aceites y derivados de aplicación en sus respectivas provincias con vigencia hasta finales del año 2007.

El Convenio de Toledo se adhiere al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), y respecto al Convenio de Ciudad Real remite al Laudo Arbitral, a los acuerdos de la Comisión Paritaria, y establece la Comisión Mixta de interpretación para dicho convenio.

Mantienen una regulación en relación a la 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, los dos convenios recogen acuerdos en diversas modalidades de contratación, siendo el Convenio de Toledo el que regula de forma más extensa ésta materia.

También las Indemnizaciones por finalización aparecen en los convenios estudiados, remitiendo a la regulación general en el Convenio de Toledo y en el Convenio de Ciudad Real establece la indemnización por cese de trabajadores fijos.

La formación, en el Convenio de Ciudad Real no se recoge expresamente. El Convenio de Toledo se adhiere al Acuerdo Nacional de Formación Continua (A.N.F.C.), y expone la garantía en la formación teórica, práctica y periódica del trabajador.

La jornada de trabajo viene establecida en cómputo anual, permitiendo con ello una mayor flexibilidad en su distribución y, con ello, adaptarse a las necesidades de las empresas del sector.

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

Otro rasgo común, presente en los 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 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 Aceites y sus Derivados de la Provincia de Ciudad Real (Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real 45/2006, de 14 de abril de 2006).
- Convenio Convenio Colectivo de Aceites y Derivados de la Provincia de Toledo (Boletín Oficial de la Provincia de Toledo 262/2005, de 14 de noviembre de 2005).

1.2 Partes Negociadoras.

Ciudad Real	Sin remisión, aunque por regla general, estará constituido por una parte, los representantes de la Asociación de Profesionales de Empresarios de las Industrias de Aceites y Derivados, y por otra parte, los sindicatos más representativos del sector.
Toledo	Parte empresarial: tres representantes de la Asociación Profesional Provincial de Empresarios de las Industrias de Aceite y Derivados Parte social: CC.OO y U.G.T

1.3 Ámbito Funcional.

Establecen una relación detallada de las actividades comprendidas dentro del ámbito funcional.

Ciudad Real	Este convenio es de aplicación a todas las empresas reguladas por la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Aceites, Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas de fecha 28 de febrero de 1974 (Boletín Oficial del Estado de 6-2-74), según lo dispuesto en el artículo 2 del Laudo Arbitral de 11 de julio de 1996 y publicado en el B.O.E. el 20 de agosto de 1996, y demás disposiciones complementarias, así como a las cooperativas del sector. De conformidad con lo establecido en los artículos anteriores, este convenio colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas o cooperativas en él incluidas.
-------------	---

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. Aquellos convenios de ámbito inferior al provincial, se regirán por lo establecido en el presente convenio, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas.
--------	--

1.4 Ámbito Temporal.

Ciudad Real	Del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2007.
-------------	--

Toledo	Del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007.
--------	--

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:



Ciudad Real	Comisión Paritaria formada por dos representantes de la parte empresarial y dos de la parte social que han negociado el convenio.
Toledo	La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y cuatro representantes de la organización empresarial signataria del mismo.

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

Ciudad Real	<p>Sin remisión.</p> <p>Establece que en los supuestos de desacuerdo se recurrirá al sistema de Laudo Arbitral, evacuándose el laudo en un plazo máximo de sesenta días, siendo los acuerdos adoptados entre los representantes de los trabajadores y la empresa, así como los de la Comisión Paritaria, y Laudos Arbitrales de igual valor y obligado cumplimiento.</p> <p>Se crea la Comisión Mixta de interpretación cuyas funciones consisten en: interpretar la totalidad del convenio; Arbitraje de la totalidad de las gestiones que puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del presente convenio; Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel del sector; Estudio para establecer una institución previa a lo contencioso y cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio.</p>
Toledo	Las partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al "Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha" y 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.

Ciudad Real	Remite a lo dispuesto en el Laudo Arbitral publicado en el B.O.E. con fecha 20 de agosto de 1996 y a lo dispuesto en posibles acuerdos posteriores a la firma del presente convenio.
Toledo	<p>Las partes firmantes del Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral.</p> <p>Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizan nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, se tendrán en consideración para acceder a ellos a las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales.</p>



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:

Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none">- Remite al artículo 11 del Laudo arbitral de fecha 11 de julio de 1996, estableciendo cuatro grupos profesionales: Técnicos, Empleados, Subalternos y Obreros.- El convenio dispone que las vacantes que se produzcan serán cubiertas por personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal, o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos por trabajadores que anteriormente hayan estado ligados a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma por expediente crisis, siguiendo orden de antigüedad.
Toledo	El artículo 18 del convenio regula los ascensos de categoría, diferenciando cuatro grupos profesionales: Técnicos, Empleados, Subalternos y Obreros.

3.3 Contratación

CONTRATO INDEFINIDO

Ciudad Real	Sin remisión.
Toledo	<p>Establece que los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector. Las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.</p> <p>Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizan nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, se tendrán en consideración para acceder a ellos a las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales.</p>



CONTRATO FORMATIVO

- | | |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <ul style="list-style-type: none">- Prohibición de contratar mediante esta modalidad a trabajadores que hayan estado vinculados a empresas del sector de aceites y sus derivados, salvo que dicho contrato de formación no hubiera agotado el período máximo de duración establecido legalmente, pudiendo en tal caso efectuarse este contrato hasta dicho período máximo.- Sólo podrá efectuarse a trabajadores menores de 21 años con los requisitos legalmente establecidos. Los salarios para los trabajadores mayores de 18 años serán el 80,90% para el primero y segundo año, respectivamente del salario de Peón.- Prohibición de aplicar dicha modalidad contractual si se hubieran producido despidos improcedentes durante los últimos 12 meses, objetivo, o por expedientes de regulación de empleo.- Los Aprendices al cumplir los 18 años pasarán a la categoría de Ayudante.- El contrato de formación computará a efectos de antigüedad. |
| Toledo | <ul style="list-style-type: none">- Objeto: Realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación. Sólo será de aplicación esta modalidad de en las siguientes actividades: Técnicos: Auxiliar de Laboratorio. Empleados: Auxiliar Administrativo, Delineante y Obreros: Oficiales.- El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de dieciséis y menores de veintiún años de edad, que no tenga 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/as minusválidos/as.- La escala máxima de contratación para esta modalidad será: Hasta 5 trabajadores/as: Uno; De 6 a 10 trabajadore/as: Dos; De 11 a 25 trabajadores/as: Tres; Más de 25 trabajadores/as: Cuatro.- Duración: Mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.- Retribuciones: Se recogen en tabla salarial anexo I del convenio, correspondiente al 80 por 100 durante el primer año y al 90 por 100 durante el segundo de los salarios del peón. |

CONTRATO EN PRÁCTICAS

- | | |
|-------------|---|
| Ciudad Real | <ul style="list-style-type: none">- Los contratos en prácticas no podrán ser inferiores a un año ni superiores a dos años, siendo su retribución del 70% y del 80% el primer y segundo año respectivamente, del salario correspondiente a la categoría que desempeñe. |
| Toledo | <ul style="list-style-type: none">- Objeto: Realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Sólo se podrá efectuar esta modalidad de contrato para el grupo A (Técnicos) y aquellos cuyo objeto de las prácticas precisen nivel de estudios de FP.2.- Duración: mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.- Retribución: 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. |

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Ciudad Real Sin remisión.

- Toledo
- Objeto: realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo.
 - Se hará constar en el contrato: El carácter de la contratación, el trabajo que se va a desarrollar, así como la identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.
 - Prohibición de no efectuar despido alguno hasta que termine la obra o servicio para la que fueron contratado/as o expire el tiempo de contrato.

CONTRATO EVENTUAL

Ciudad Real Sin remisión.

- Toledo
- Objeto: 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/a por tiempo indefinido.
 - El contrato especificará las circunstancias del mercado y las tareas que justifiquen la necesidad de este contrato.
 - Se prohíbe la contratación rotativa en un mismo puesto de trabajo, con esta modalidad.

FIJOS DISCONTINUOS

Ciudad Real Sin remisión.

- Toledo
- Objeto: trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.
 - Se establecerá un Registro de Personal por riguroso orden de antigüedad. El llamamiento de los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as se efectuará de manera fehaciente con quince días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por orden de antigüedad.
 - Al ir finalizando la campaña, los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as 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.
 - Retribución: de los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as serán las mismas que las de los/as trabajadores/as fijos/as.



INDEMNIZACIONES POR FINALIZACIÓN

Ciudad Real	Establece una indemnización por cese de trabajadores fijos en proporción a sus años de y a tenor de la siguiente escala: Al cumplir los 15 años de servicio: 1 mensualidad. Al cumplir los 22 años de servicio: 2 mensualidades. Al cumplir los 32 años de servicio: 3 mensualidades. Asimismo los trabajadores fijos-discontinuos percibirán una mensualidad de su salario cuando cumplan los 180 meses de servicio en la empresa.
Toledo	Remite a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 53 y 55 (despido objetivo y disciplinario respectivamente).

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Ciudad Real	Sin remisión.
Toledo	Sólo se celebrarán contratos de puesta a disposición para cubrir actividades ocasionales como: Sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances. Obligación de las empresas de comunicar a los/as representantes de los/ las trabajadores/as las previsiones, 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 realizar funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los/as trabajadores/as de las E.T.T.

4. SALUD LABORAL

Ciudad Real	Remite a la regulación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y a los distintos reglamentos que la desarrollan y demás disposiciones legales vigentes. Establece un reconocimiento médico anual preceptivo, y en caso de trabajo tóxico o penoso será semestral.
Toledo	Se dedica el Capítulo VIII del convenio a desarrollar este tema: principios generales, derechos del trabajador, protección de la maternidad, deberes de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos, reconocimientos médico anual y seguro de accidentes.



5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

Ciudad Real	Sin remisión.
Toledo	<ul style="list-style-type: none">· Movilidad funcional: tendrá como limitaciones las exigidas por las titulaciones académicas y por la pertenencia al grupo profesional, que regula el presente convenio.<ul style="list-style-type: none">- 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.- Funciones de superior categoría, percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que realice. Transcurridos cuatro meses consecutivos trabajando en una 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.· Movilidad geográfica: Remite al artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, respecto a los traslados de personal que requieran traslado de domicilio 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

Sin remisión en ambos convenios.

7. FORMACIÓN

Ciudad Real	Sin remisión.
Toledo	<p>Se garantiza una formación teórica y práctica suficiente, adecuada y periódica para el trabajador, centrada específicamente en su puesto de trabajo.</p> <p>Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o como, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.</p> <p>Las partes se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC).</p>



8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Ciudad Real	El Capítulo VI recoge los diferentes condiciones económicas: antigüedad, pagas extraordinarias, participación en beneficios, plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad, plus de turnicidad, plus de distancia, plus de transporte, salidas y viajes, prendas de trabajo, turno de noche y plus de distancia.
Toledo	<ul style="list-style-type: none">- Complementos personales: Antigüedad: A los 3 años el 5 por 100 de salario base; A los 6 años el 10 por 100 de salario base; A los 11 años el 20 por 100 de salario base; A los 16 años el 30 por 100 de salario base; A los 21 años el 35 por 100 de salario base.- Complementos de puesto de trabajo: nocturnidad, tóxicos, penosos y peligrosos, domingos y festivos, dietas.- Complemento de calidad o cantidad: salario incentivado, horas extraordinarias.- Complementos de vencimiento superior al mes: paga de beneficios (10 % del salario base total anual más antigüedad, dicha cantidad se prorratea anualmente).

REVISIÓN SALARIAL

Ciudad Real	Se revisará el exceso sobre el 3% si el IPC es superior.
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 2006, un incremento superior al I.P.C. más 0,3 por 100, se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio.

DESCUELGO

Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none">- Los incrementos salariales pactados en el presente convenio no se serán de obligada aplicación para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en los dos ejercicios contables anteriores y para los que el referido incremento salarial ponga en peligro la viabilidad de la empresa.
Toledo	<ul style="list-style-type: none">- Las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores.- Establece las circunstancias para valorar esta situación y los trámites a seguir por la empresa.



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:

Ciudad Real	La jornada laboral será de 1.790 horas anuales, 40 horas semanales para los dos años de vigencia. La distribución de la jornada, será de lunes a viernes, excepto en campaña. Se computan como días no laborales los días 24 y 31 de diciembre. Se podrá fijar en el calendario laboral, mediante pacto con la representación sindical, otras fechas de disfrute.
Toledo	Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.792 horas de trabajo efectivo durante los dos años de vigencia de convenio, teniendo en cuenta que los días 24 y 31 de diciembre serán festivos. Los/as trabajadores/as incluidos/as 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

Los Convenios no hacen referencia a este tema.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none">- El plus de turnicidad establece un descanso de 30 minutos por cada turno de ocho horas, cuando no pueda interrumpirse éste durante las 24 horas del día.- Para el turno de noche con jornada continua, será de aplicación un descanso de 15 minutos.
Toledo	<ul style="list-style-type: none">- Trabajo a turnos: Cuando la naturaleza de las materias primas a emplear, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, no pueda interrumpirse éste durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración, concediéndose en cada uno treinta minutos de descanso.- En relación con las horas extraordinarias realizadas, se compensarán éstas mediante 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. Se respetarán aquellas compensaciones en descanso superiores a las aquí establecidas que vengán aplicándose en las empresas.



LICENCIAS

- Ciudad Real**
- Licencias retribuidas, debiendo justificarse adecuadamente y avisar con antelación, debiéndose disfrutar en el momento del hecho causante:
 - 3 días ampliables a 5 en los siguientes casos: A) Por alumbramiento de la esposa, y si concurrir gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. B) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de los padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, nietos y cónyuge. C) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior.
 - 2 días: Por traslado de su domicilio habitual.
 - 1 día ampliable a 2: Por matrimonio de padres, hermanos, o hijos consanguíneos o políticos.
 - Por el tiempo indispensable para: A) El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. B) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación profesional, académica o social previa justificación de la matrícula de inscripción. C) Por el tiempo indispensable para visitar al médico, debiendo de justificarlo el trabajador.
 - Hasta 5 días: Para el personal fijo para atender asuntos propios que no admiten demora. El personal eventual tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda en función de la duración del contrato.

- Toledo**
- Licencias sin sueldo: trabajador/a que tenga un/a hijo/a (natural o por adopción) menor de seis años de edad, podrá disponer de una licencia de hasta tres meses. El tiempo de licencia, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso. Por razones de índole empresarial que deberán ser efectivamente acreditadas ante la representación sindical y los organismos de intermediación y resolución de conflictos, si ello fuese necesario, la empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha para su realización.
 - Permisos retribuidos: Remite al apartado 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

VACACIONES

- Ciudad Real**
- Vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborables, garantizándose en todo caso un mínimo de treinta días naturales. Se disfrutarán entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive y en un máximo de dos períodos.
- Los trabajadores que por necesidades del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute de sus vacaciones reglamentarias, dentro del período indicado, percibirán una bolsa de vacaciones equivalente al 25 por 100 del salario real.

- Toledo**
- Vacaciones retribuidas de treinta días naturales o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la Empresa.
- Las vacaciones anuales se interrumpirán por situación de IT. Obtenida el alta médica la fecha de disfrute se pactará entre empresa y trabajador hasta completar los treinta días naturales.

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none">- Las empresas concederán un premio de constancia a aquellos trabajadores que se jubilen reglamentariamente a los 65 años, cuya cuantía será de dos mensualidades del salario real que viniese percibiendo el trabajador.- Los trabajadores que se jubilen con antelación a los 65 años voluntariamente y siempre que lleven 18 años en la empresa, percibirán dos mensualidades de salario real por cada uno de los años en que anticipen su jubilación.- Todos los trabajadores con una permanencia de 18 o más años en la empresa, que se jubilen anticipadamente por invalidez, percibirán de la empresa la cantidad equivalente a dos mensualidades de salario real.
Toledo	<p>Cuando el personal fijo se jubile entre los 60 y los 65 años de edad, percibirá una gratificación extraordinaria establecida en el Anexo I del Convenio que será abonada por una sola vez. Remite al Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio, sobre jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, así como lo prevenido en el Real Decreto 1991 de 1984, de 31 de octubre, para jubilación parcial y el contrato de relevo.</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.

Ciudad Real	<p>No introduce ninguna variación en la regulación general.</p>
Toledo	<p>En relación con las mujeres 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. Las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etcétera, no supondrán una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deberán ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.</p>



12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Ciudad Real	<p>El Capítulo IV recoge las condiciones sociales: ayuda por fallecimiento (Hasta 4 años de servicio, 2 meses de salario real; De 4 a 6 años de servicio, 3 meses de salario real; De 6 a 8 años de servicio, 4 meses de salario real; De 8 a 10 años de servicio, 5 meses de salario real; De 10 años en adelante de servicio, 6 meses de salario real); Indemnización por accidente de trabajo (21.900 euros para el año 2006; 24.000 para el año 2007); Premio de constancia e indemnización por cese, ayuda por jubilación, Enfermedad o accidentes (En los casos de baja por accidente de trabajo, los trabajadores percibirán de sus respectivas empresas un complemento desde el primer día hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones).</p>
Toledo	<ul style="list-style-type: none">- Ayuda por fallecimiento: Hasta 4 años de servicio, 2 meses de salario real; De 4 a 6 años de servicio, 3 meses de salario real; De 6 a 8 años de servicio, 4 meses de salario real; De 8 a 10 años de servicio, 5 meses de salario real; De 10 años en adelante de servicio, 6 meses de salario real).- Enfermedad o accidentes: El personal en caso de enfermedad común o accidente no laboral, recibirán un complemento los tres primeros días de baja el 50% de la retribución total, independientemente de las cantidades abonadas en pago delegado, en el primer proceso del año natural, y a partir del día vigésimo primero y hasta un máximo de siete meses, el complemento de sus retribuciones será el cien por cien de sus retribuciones. En caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica, los trabajadores percibirán de sus respectivas empresas un complemento desde el primer día hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones. <p>En los casos de baja por accidente de trabajo, los trabajadores percibirán un complemento desde el primer día hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones.</p>





1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo Provincial para el Comercio de Alimentación de la provincia de Toledo (B.O. Toledo 1 junio 2006)

1.2 Partes Negociadoras.

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 CC.OO y U.G.T.

1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Toledo El Convenio establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y sus trabajadores/as pertenecientes a los ramos de mayoristas de alimentación, detallistas de ultramarinos, supermercados, autoservicios, comercio de confitería, carnicerías, salchicherías, pescaderías.

VIGENCIA TEMPORAL

Toledo Del 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008

2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

2.1 Comisión Paritaria.

Toledo Se establece una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio,
La comisión estará integrada por cuatro representantes de centrales sindicales firmantes del Convenio y cuatro representantes de la organización empresarial signataria del mismo, quienes designarán entre si dos secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.
Por otro lado se acuerda la creación de una comisión paritaria para la definición de las categorías profesionales recogidas en el Convenio.



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

Toledo Ambas partes acuerdan someterse al "Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha", 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.

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1 Cláusulas de empleo.

Toledo Las partes firmantes del 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.

En este sentido las empresa 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.

Junto a esta medida establecen que si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizan nuevas contrataciones o se crean puestos fijos, se tendrá en consideración, para acceder a ellos, las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales, incluidos los formativos.

Por último las partes firmantes en aras de fomentar la estabilidad en el empleo acuerdan la obligación de las proporción media empresas de cumplir unos porcentajes mínimos de plantilla fija.

3.2 Promoción profesional.

Toledo Las plazas vacantes serán ofertadas a los/as trabajadores/as en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad establecidos por la dirección de las empresas con la participación de los Comités de Empresa o delegados/as de personal la celebración de pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, excepto en los puestos de mando que serán designados por las empresas.

3.3 Contratación

Toledo

- Para la formación:

El Convenio delimita las actividades a las que se podrá aplicar esta modalidad contractual.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de dieciséis años y menores de veintiuno .

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, mientras que la duración de la formación teórica en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada.

Si las empresas optaran por ampliar a algún trabajador el contrato de formación por encima de los tres años hasta un máximo de tres, a la finalización se garantiza que al trabajador afectado se le hará un contrato indefinido.

Las retribuciones serán del 85 por 100 durante el primer año y del 90 por 100 durante el segundo, de los salarios de la categoría objeto de la formación con la reducción proporcional al tiempo dedicado a formación teórica.

- En prácticas:

Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por lo que el Convenio delimita las actividades para las que se podrá utilizar esta modalidad de contrato.

La duración mínima del contrato será de seis meses y máxima de dos años.

Las retribuciones serán del 70 por 100 durante el primer año y al 80 por 100 durante el segundo, de los salarios Convenio de la profesión en prácticas.

- Circunstancias de la producción:

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, así lo exigieran los contratos podrán tener una duración determinada, estableciendo el Convenio los límites temporales.

A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio. En el contrato se especificarán con precisión y claridad las circunstancias que justifiquen la necesidad del contrato

- A tiempo parcial:

El Convenio se remite al Estatuto de los trabajadores con las siguientes especificaciones:

- Cuando la jornada a tiempo parcial no exceda de las cuatro horas diarias, se realizará de forma continuada, salvo situaciones excepcionales.

- Cuando existan vacantes, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, o se precise incrementar el 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 mediante la oportuna publicación en los tablones de anuncios, durante un plazo no inferior a una semana, a la vez que lo comunica a los representantes de los trabajadores.

- Del establecimiento de pactos en relación a la realización de horas complementarias se dará conocimiento previo a los representantes de los trabajadores.

- Se limita el número de horas complementarias

- De interinidad:

El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar el puesto de aquél.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

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

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores tanto las previsiones de utilización de ETT como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores.

4. SALUD LABORAL

En materia de Salud Laboral el Convenio de Comercio de Alimentación de la provincia de Toledo acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes.

Por otro lado se definen los siguientes derechos de los trabajadores en esta materia:

- Derecho de protección frente a los riesgos
- Evaluación de riesgos y acción preventiva
- Equipos de trabajo y medios de protección
- Derecho de información
- Derecho a la formación
- Consulta y participación de los/as trabajadores/as
- Delegados/as de prevención . Se define a los delegados/as como los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales y se establecen sus competencias.
- Ropa de trabajo y Epis

Igualmente se establecen los Deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos de forma que a cada trabajador/a le corresponde velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Por último se determina que se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos.

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. Movilidad geográfica

Toledo	El Convenio se remite a la legislación vigente 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 (siempre que no suponga detrimento en la organización del trabajo), y mayores cargas familiares.
--------	--



5.2 Movilidad funcional

Toledo

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

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

Se establecen las siguientes premisas:

- De superior categoría: El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que tuviera reconocida, por un período superior a cinco meses durante un año o seis meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.
- De inferior categoría: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

6. EXCEDENCIAS

Toledo

Se remite al artículo 46 del ET con la siguiente especificación:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor de cinco. Esta modificación no podrá ser utilizada para prestar servicios en otra empresa de la misma actividad.

El empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo de esta excedencia por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. FORMACIÓN

Toledo

El Convenio Colectivo establece 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.

Las partes se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua y establecen una serie de acuerdos concretos encaminados a impulsar la formación y la participación de los trabajadores en la misma.



8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Toledo	Complementos personales: <ul style="list-style-type: none">- Plus personal consolidado- Plus de locomoción Complementos de puesto de trabajo: <ul style="list-style-type: none">- Nocturnidad- Tóxicos, penosos y peligrosos- Domingos y festivos- Quebranto de moneda Complementos de vencimiento superior al mes <ul style="list-style-type: none">- Paga de beneficios
--------	---

REVISIÓN SALARIAL

Toledo	Incremento: <ul style="list-style-type: none">- 2006 el 2,75%- 2007 el IPC previsto para el año más el 0,75%- 2008 el IPC previsto para el año más el 0,75% Revisión: <p>En el supuesto de que el IPC real a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio fuese superior al previsto para ese año se procederá a revisar las retribuciones pactadas en el Convenio en la cuantía que exceda del IPC previsto. Los efectos económicos se retrotaerán al 1 de enero y se abonarán en una sola paga.</p>
--------	---

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables inmediatamente anteriores al momento en que quiera hacerse valer la presente cláusula.



9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

JORNADA

Toledo Los trabajadores tendrán una jornada máxima efectiva anual de 1.800 horas para el año 2006, 1.798 para el 2007 y 1.94 para el 2008.

LICENCIAS

Toledo El Convenio establece las siguientes mejoras:
Permisos retribuidos:
- Por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente inscritas en registro público, padres, hijos y hermanos, tres días naturales prorrogables un día más si hubiera desplazamiento. El trabajador, a su elección y previa comunicación a la empresa, podrá ampliar éstos permisos hasta en seis días más no retribuidos si el desplazamiento se produjera fuera del estado español.
- Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica
- Dos días por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora
- Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres, siendo éste el día de la boda.
Licencia sin sueldo:
El trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo que será concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en otras empresas.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Toledo Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las ocho horas diarias o las cuarenta semanales.
Es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente de horas extras que solo se realizarán en aquellos casos de absoluta necesidad.
El exceso de jornada ordinaria será compensable con un 150% del salario hora a partir de los primeros treinta minutos, que serán compensados sin recargo. Dicha compensación será retribuida económicamente o en descanso de mutuo acuerdo entre ambas partes.



10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

- Toledo
- Ayuda por jubilación: Al producirse la jubilación de un trabajador con más de diez años al servicio de la empresa y menos de veinte, percibirá de la misma, en una paga única, veinte días de su salario. Con más de veinte años de servicio en la empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de cuarenta días de salario en una sola paga
 - Jubilación voluntaria: Los/as trabajadores/as con más de veinte años en la empresa, en el caso de que se decidiesen a jubilarse con anterioridad a los sesenta y cinco años de edad, percibirán indemnizaciones en función de su edad que van desde las 12 mensualidades para los de sesenta años a las 6 mensualidades para los de sesenta y tres.

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

- Toledo
- Los/as trabajadores, con permiso de lactancia tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo diaria, que podrán dividir en dos fracciones, o acumular en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses del recién nacido por acuerdo entre las partes.
- Los/as trabajadores/as con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con hijos de hasta ocho años tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50% de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por períodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con, al menos, un mes de antelación.
- Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos tendrá derecho a un permiso retribuido para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el párrafo anterior.
- Un máximo de cuatro veces al año del trabajador tendrá derecho a acudir, por el tiempo indispensable, a consulta médica con familiares hasta primer grado, disminuidos físicos, psíquicos o mayores que lo precisen.



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 El Convenio recoge en el artículo que titula " De la mujer trabajadora" el compromiso de las partes 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 las retribuciones.

De igual modo las partes firmantes rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial la que pueda producirse respecto a la mujer trabajadora por su condición de mujer. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida.

Por otro lado las partes firmantes rechazan cualquier tipo de discriminación que pueda producirse respecto de los trabajadores discapacitados o inmigrantes respecto de cualquier persona por razón de su raza, religión o ideología. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida.

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Toledo En el caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de trece meses, aun cuando el trabajador haya sido sustituido.

Las empresas afectadas por el Convenio suscribirán un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte y la invalidez total y absoluta como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirles, sean en el ejercicio de su profesión o fuera de ella.





1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Albacete (B.O.P. 18 octubre 2006)
- Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de la provincia de Ciudad Real (B.O.P. 9 agosto 2006)
- Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de la provincia de Guadalajara (B.O.P. 2 agosto 2006)

1.2 Partes Negociadoras.

Albacete	El Convenio Colectivo ha sido negociado por la parte de los trabajadores por las centrales sindicales CC.OO. y U.G.T. y por parte de los empresarios por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Albacete.
Ciudad Real	La Comisión Negociadora estaba integrada por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y por las centrales sindicales de CC.OO. y UGT.
Guadalajara	El Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Guadalajara y por las centrales sindicales de CCOO y UGT.

1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Albacete	El Convenio afecta y obliga: <ul style="list-style-type: none">- A todas las empresas incluidos los parques de ocio (sólo las actividades de hostelería), parques infantiles, tanto presentes como futuras, que radicando o desarrollando sus actividades dentro de la provincia de Albacete- A todo el personal que preste sus servicios en las empresas anteriormente señaladas, ya sea fijo, eventual o interino, a excepción del comprendido en el apartado 3 del artículo 1º del ET.
Ciudad Real	El Convenio es de aplicación a todas las empresas de Hostelería que son: <ul style="list-style-type: none">- Hoteles, hostales, hoteles-residencias, paradores, hoteles-apartamentos, residencias, apartamentos, moteles, alojamientos rurales y camping.- Pensiones, fondas, casas de huéspedes y posadas.- Restaurantes, casas de comidas, caterings, tabernas que sirvan comidas, pizzerías, hamburgueserías y creperías- Cafeterías



Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none">- Cafés, cafés-bares, bares americanos, wiskkerías, cervecerías,, chocolaterías, heladerías y degustaciones.- Salas de fiestas y té, discotecas, tablaos , salones de baile y cafés teatro- Tabernas que no sirvan comidas- Casinos- Servicios de comidas/bebidas en billares, bingos y salones recreativos- Albergues y balnearios- Servicios de hotelería en residencias de ancianos
Guadalajara	<p>El Convenio será de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de Hostelería de la provincia de Guadalajara que realicen actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, excluidas las geriátricas, apartamentos que presten algún servicio hotelero, balnearios, albergues, pensiones, hoteles, alojamientos rurales, camping y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como, restaurantes, establecimientos de "catering", colectividades "de comida rápida", "pizzerías", hamburgueserías, creperías, etc. Y cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discoteca, cafés-teatro, tablaos y similares; así como los servicios de comida y/o bebidas en casinos, bingos; asimismo billares y salones recreativos.</p>

VIGENCIA TEMPORAL

Albacete	Del 18 de octubre de 2006 al 31 de diciembre de 2007. No obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2006.
Ciudad Real	Del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008
Guadalajara	Del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008



2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

2.1 Comisión Paritaria.

Albacete	La Comisión estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores, y otros cuatro de los empresarios. Entre sus funciones están las de interpretación y vigilancia de los pactado así como la mediación en los problemas y cuestiones que les sean sometidos.
Ciudad Real	La Comisión Mixta estará integrada por ocho miembros, cuatro empresarios y cuatro trabajadores. 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 , así como aquéllas que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos de interpretación del convenio.
Guadalajara	Se crea una Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros de la comisión negociadora del Convenio de los trabajadores y otros seis de los empresarios, con sus asesores técnicos respectivos, si así lo consideran conveniente, para los supuestos de interpretación del Convenio.

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

Albacete	Las partes firmantes se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha y el Reglamento que lo desarrolla.
Ciudad Real	Las partes firmantes del Convenio acuerdan ratificar en su totalidad el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales Regional de Castilla-La Mancha, así como su Reglamento de aplicación.
Guadalajara	Sin regulación específica.



3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1 Cláusulas de empleo.

Albacete	Las empresas vendrán obligadas a cumplir un mínimo de plantilla fija en proporción a la media anual. A efectos del cómputo de plantilla no se tendrán en cuenta los contratos de interinidad, ni los trabajadores que realicen los servicios extraordinarios.
Ciudad Real	Las partes negociadoras reconocen la conveniencia de los contratos indefinidos para una mayor estabilidad en el empleo, que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa por lo que recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad.
Guadalajara	Las partes firmantes del Convenio gestionarán a través del INEM, la realización de cursos de formación profesional entre el personal desempleado. Cuando por necesidades del servicio las empresas necesiten realizar contrataciones a tiempo parcial, éstas lo harán del personal desempleado si los hubiera, que habiendo sido formados estén capacitados para el desempeño de sus funciones. Se establece un límite del 30% de la plantilla total para trabajadores con contrato temporal.

3.2 Promoción profesional.

Albacete	Las plazas vacantes que se produzcan en las plantillas, a no ser que proceda la amortización reglamentaria, serán cubiertas obligatoriamente por las empresas, bien con personal que ya preste servicios en la misma con la adecuada preparación, los cuales tendrán preferencia, o con otros trabajadores.
Ciudad Real	Las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos de representación de los trabajadores y serán cubiertas por el personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto, en caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal, o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos por trabajadores que anteriormente hayan estado ligados a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma por expediente de crisis, siguiendo el orden de antigüedad.
Guadalajara	Los trabajadores en período de formación tendrán preferencia para efectuar contratación fija en caso de que existieran vacantes a la terminación de su contrato y siempre que hayan superado dicho período satisfactoriamente.



3.3 Contratación

Albacete	<p>El Convenio define el contrato de formación, el de prácticas y el eventual, estableciendo para este último una duración máxima de 9 meses dentro de un periodo de 12 meses.</p> <p>Por otro lado determina el Contrato para Servicios Extraordinarios, especificando que éstos servicios son aquellos que por las especiales características de la prestación, duración breve, número de comensales o clientes, no pudieran ser prestados por los trabajadores ligados a la empresa como plantilla haciendo necesaria la contratación de trabajadores ajenos a la misma. Los contratos para estos trabajadores se realizarán bajo la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción.</p>
Ciudad Real	<p>Se hace referencia al contrato eventual así como al de formación.</p>
Guadalajara	<p>Se menciona el contrato de prácticas, relevo y contrato eventual por circunstancias de la producción y se remite a la legislación vigente.</p>

4. SALUD LABORAL

Albacete	<p>El Convenio establece la Comisión provincial de prevención de riesgos laborales. Esta Comisión evaluará la aplicación de la Ley 31/95, estableciendo un catálogo de riesgos y enfermedades tendentes a facilitar la seguridad y salud del trabajador en el sector, elaborando las políticas de prevención que se consideren necesarias por parte de los técnicos en la materia que participen en esta Comisión a petición de las partes firmantes de este Convenio.</p> <p>Los Delegados de Prevención de las empresas han de contar con la formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos Delegados contarán con un crédito de 30 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.</p> <p>Por otro lado se crea la Comisión técnica de evaluación de la siniestralidad con el objetivo a corto plazo de analizar las causas de los siniestros de mayor gravedad para establecer un plan de acción específico orientado a eliminarlas. A medio plazo se pretende crear un foro de discusión y consenso que eleve propuestas concretas a la Comisión Provincial de salud laboral.</p> <p>El objetivo último es que a la finalización de la vigencia del Convenio se haya reducido substancialmente la accidentalidad en el sector.</p>
Ciudad Real	<p>Se remite a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y establece que las empresas deberán enviar a todos los trabajadores a reconocimiento médico anual preceptivo. Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la empresa se le facilitará al trabajador copia inteligible del mismo.</p>
Guadalajara	<p>Se remite a la legislación vigente.</p>



5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. Movilidad geográfica

La movilidad geográfica sólo se regula en el Convenio Colectivo de Hostelería de Ciudad Real que establece que los traslados de personal sólo podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador y por permuta con otro trabajador de distinta localidad, siempre que exista acuerdo entre ambos.

5.2 Movilidad funcional

Sin regulación específica en ninguno de los tres convenios

6. EXCEDENCIAS

Albacete	Se remite al Estatuto de los Trabajadores.
Ciudad Real	<p>Con motivo de enfermedad de padres, hermanos, hijos y cónyuge, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador podrá solicitar de la empresa excedencia especial sin sueldo por una duración máxima de tres meses.</p> <p>La empresa no estará obligada a la concesión de esta excedencia, cuando existiendo otros trabajadores de la misma categoría, hechecho de la concesión implique la ausencia de todos los trabajadores de estas categorías, siendo obligatoria su concesión en caso contrario.</p> <p>Para la concesión de esta excedencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico.</p> <p>Las empresas podrán contratar para suplir al trabajador en situación de excedencia especial sin sueldo, otro trabajador mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador fijo.</p>
Guadalajara	<p>Se remite al ET con las siguientes mejoras:</p> <ul style="list-style-type: none">- durante la excedencia por cuidado de hijos, los trabajadores podrán participar en convocatorias de traslados y ascensos, como si estuvieran en activo- Para atención de familiares o personas dependientes: Tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, con derecho a reserva de puesto de trabajo, los trabajadores 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.



7. FORMACIÓN

Albacete	Sin regulación específica
Ciudad Real	El Convenio establece un crédito máximo de 40 horas anuales retribuidas para asistencia a cursos de formación, que serán preseleccionados entre la empresa y el trabajador.
Guadalajara	Sin regulación específica

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> - Gratificaciones extraordinarias. Se establecen tres pagas - Plus de locomoción - Prolongación de jornada - Trabajo nocturno - Trabajo a porcentaje - Bolsa de vacaciones
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> - Antigüedad - Mantenimiento y limpieza de vestuario. - Antigüedad - Plus de asistencia y permanencia - Plus de nocturnidad - Pagas extraordinarias: Se establecen tres pagas - Plus de distancia - Manutención - Alojamiento
Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> - Quebranto de moneda - Antigüedad - Plus de nocturnidad - Gratificaciones extraordinarias: Se establecen tres pagas extraordinarias - Manutención - Plus de idiomas



REVISIÓN SALARIAL

Albacete	<p>- Incrementos: El incremento salarial será del 2,90% en todos los conceptos económicos para el año 2006 y para el 2007 el IPC de 2007 más el 0,90</p> <p>- Revisión: En el caso de que el IPC establecido por el INE a 31 de diciembre de 2006 así como el de 2007 registrara un incremento superior al previsto, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos económicos que se abonará con efectos del uno de enero de cada año</p>
Ciudad Real	<p>- Incrementos 2006: IPC real más el 1% (0,7% a salario base y 0,3% a plus de asistencia) 2007: IPC real de 2007 más el 1% (0,7% a salario base y 0,3% a plus de asistencia) 2008: IPC real de 2008 más un 1% (0,65% a salario base y 0,35 a plus de asistencia). Provisionalmente se parte de los IPC previstos más los índices referenciados.</p> <p>- Revisión: Los incrementos salariales pactados en el presente convenio garantizan el 1% de recuperación del poder adquisitivo de forma tal, que el incremento final a 31 de diciembre de cada año, supondrá al menos el 1% del IPC real a dicha fecha. Si el incremento inicial pactado fuera inferior al IPC real más el 1% a fecha de 31 de diciembre, se complementará hasta dicha diferencia, abonándose la misma en el primer trimestre del año.</p>
Guadalajara	<p>- Incremento: Para los años 2006, 2007 y 2008 el incremento será del IPC previsto más 1 punto.</p> <p>- Revisión: En el caso de que el IPC registrado a 31 de diciembre de cada año fuese superior al previsto para ese año se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el indicado IPC previsto.</p>

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Albacete	El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia del 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.
Ciudad Real	Las empresas afectadas por el Convenio Colectivo podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto de que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de previsiones para el ejercicio.



9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

JORNADA

Albacete	- Para 2006: 1.806 horas - Para 2007: 1.802 horas
Ciudad Real	La jornada laboral será en cómputo anual de 1.798
Guadalajara	- Para 2006: 1.799 - Para 2007: 1.795 - Para 2008: 1.791

LICENCIAS

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> - Diecisiete días naturales en caso de matrimonio - Por matrimonio de padres , hijos o hermanos, un día si es en la localidad, dos días en la provincia, y tres días en el resto de España - Por nacimiento o adopción de hijo tres días - Por fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días , y cuatro en el caso de desplazamiento - Por comunión de hijos, un día - Por concurrencia a exámenes, el tiempo imprescindible - Por bautizo de hijos, un día - Por cambio de domicilio, dos días - El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica - Cuando los cónyuges trabajen , el tiempo necesario para el acompañamiento de hijos menores de 12 años a cualquier consulta médica, debiéndose justificar por el trabajador.
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> - Por comunión y bautizo de hijos: 1 día - Por matrimonio del trabajador: 17 días - Por alumbramiento de la esposa, 3 días ampliables a 5 si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador - Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres hijos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos y nietos, 3 días ampliables a 5 si hay desplazamiento. - Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior, 3 días ampliables a 5 si hay desplazamiento - Por traslado de su domicilio habitual, 2 días - Por matrimonio de padres, hermanos o hijos 1,2 ó 3 días, según que la boda tenga lugar en su localidad, en la provincia o fuera de los límites de la misma respectivamente - Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación profesional, académica o social, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número. - Por el tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social, acreditando debidamente la visita médica. - Un día por asuntos propios

Guadalajara	<ul style="list-style-type: none">- Un día de licencia retribuida por matrimonio de hijos, hermanos, padres, nietos y abuelos del trabajador, y un día de licencia retribuida por matrimonio de padres y hermanos del cónyuge del trabajador- Previa petición y posterior justificación dispondrá del tiempo necesario para la asistencia a consulta médica sin que ello suponga descuento de salario, ni recuperación del tiempo empleado Se equipara la situación de la pareja de hecho del trabajador o de la trabajadora en cuanto a las licencias siempre que previamente haya sido acreditada administrativamente de forma suficiente.
-------------	---

HORAS EXTRAORDINARIAS

Albacete	Estas horas tendrán un incremento del 45% del valor de la hora ordinaria, pudiéndose compensar en descansos equivalentes al precio de la hora extraordinaria hasta el 50% de las horas extraordinarias realizadas.
Ciudad Real	En casos excepcionales podrán realizarse horas extraordinarias con los límites determinados por la legislación vigente, percibiéndose las misma con un 75% de recargo. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del trabajador.
Guadalajara	Por acuerdo entre empresa y trabajadores, las horas extraordinarias no estructurales, podrán compensarse por un tiempo equivalente de descanso.

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 seis meses como mínimo, en la categoría que estime conveniente la empresa. Al producirse el cese de un trabajador entre 60 y 65 años de edad que lleve como mínimo quince años de servicio en la empresa, dicho trabajador tendrá derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, de cuatro meses de duración, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo. Si el trabajador llevara 20 años, se incrementará en mes y medio el permiso retribuido, y un mes más por cada cinco años que pasen de los veinte.
Ciudad Real	Los trabajadores que entre 60 y 65 años extingan su relación laboral con la empresa y en dicho momento hayan prestado al menos diez años de servicio en la misma, percibirán un premio de vinculación de la Empresa. Se remite a la legislación vigente respecto a la Jubilación especial anticipada con contrato de relevo.
Guadalajara	El Convenio contempla por un lado la jubilación a los 64 años con contrato de relevo y por otro la jubilación parcial siempre que se cumplan los requisitos legales.



11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. Y CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar

Albacete	No se mencionan
Ciudad Real	Sin regulación específica
Guadalajara	El Convenio dedica parte de su Anexo I a la conciliación de la vida familiar y laboral y establece que en los derechos de trabajadores con hijos o a cargo de personas dependientes y especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora, se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la legislación vigente.

11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.

Albacete	Sin regulación específica
Ciudad Real	Sin regulación específica
Guadalajara	El Convenio dedica una serie de artículos al fomento de la igualdad de oportunidades, estableciendo compromisos de no discriminación, igualdad en el trabajo, acción positiva para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación e igualdad de remuneración.

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Albacete	<p>Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, percibirán con cargo a la empresa una retribución complementaria que unida a la que corresponde percibir de la entidad gestora garantice para el trabajador el 100% de la base reguladora. Dicha remuneración complementaria se percibirá desde el día de la baja y mientras dure la situación de IT.</p> <p>En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en los que el trabajador haya sufrido intervención quirúrgica u hospitalización, se abonará a los trabajadores una retribución complementaria que unida a la que corresponde percibir de la entidad gestora garantice para el trabajador el 100% de la base reguladora. Dicha remuneración complementaria se percibirá desde el día de la baja y mientras dure la situación de IT.</p> <p>En los restantes supuestos de IT se abonará a los trabajadores el 100% de la base reguladora a partir de los 60 días de la baja y durante un año a partir de la misma.</p> <p>Con independencia de lo anterior, las empresas abonarán a los trabajadores las diferencias entre el 60% y 75% por IT en aquellos supuestos en que el trabajador presente parte de baja y un parte de confirmación de baja al menos.</p>
Ciudad Real	<p>En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades iguales cada una al salario real.</p> <p>En el caso de muerte o invalidez permanente sobrevenida por accidente de trabajo, las empresas abonarán a los derechohabientes o al trabajador una indemnización.</p> <p>Se complementarán las prestaciones que abona la Seguridad Social por el concepto de enfermedad o accidente de trabajo, hasta el 100% del salario que les corresponda,</p>
Guadalajara	<p>En los supuestos de accidente, tanto laboral como no, o enfermedad profesional, las empresas abonarán a sus trabajadores el 100% de la base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior al de la baja;</p> <p>igualmente se abonará el 100% durante los días que dure la hospitalización en el caso de enfermedad común que requiera hospitalización.</p> <p>En el supuesto de enfermedad común, cuando no exista hospitalización, durante la primera baja del año natural, las empresas abonarán a sus trabajadores el 100% de la base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior a la baja, desde el primer día de la misma hasta el día 90; durante la segunda y sucesivas bajas, las empresas abonarán a sus trabajadores el 80% de la base de cotización durante los 15 primeros días y el 100% desde el día 16 hasta el 90.</p> <p>Los trabajadores o sus derechohabientes tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado en los supuestos de muerte o invalidez absoluta o gran invalidez del trabajador derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p>



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 Cuenca (B.O. de la Provincia de Cuenca de 15 de noviembre de 2006).
- Convenio Colectivo provincial de Limpieza de Edificios, Hospitales, Centros de Salud y Ambulatorios de la Seguridad Social (B.O. de la Provincia de Guadalajara de 8 de diciembre 2006).
- Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Guadalajara (B.O. de la Provincia de 23 de octubre de 2006)

Los dos convenios de Guadalajara se han prorrogado en 2006, incluyendo nuevas tablas salariales, por tanto en el análisis que vamos a realizar a continuación nos centraremos en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Cuenca que es el único que durante este año ha negociado todo su articulado.

1.2 Partes Negociadoras.

Cuenca	Por la parte empresarial: A. de Empresarios de Cuenca y Provincia Por la representación de los trabajadores: CC.OO. y U.G.T.
--------	---

1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Cuenca	Todas las empresas ,cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la limpieza de edificios y locales, aun no siendo ésta su actividad principal.
--------	---

VIGENCIA TEMPORAL

Cuenca	2006 - 2009
--------	-------------



2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

2.1 Comisión Paritaria.

Cuenca	Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios, designados por las partes signatarias del Convenio y de los que han formado Comisión Deliberadora del mismo. Tendrán como función interpretar, conocer, resolver, vigilar, etc. Todas las cuestiones relativas a la aplicación del Convenio.
--------	---

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

Sin regulación específica

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1 Cláusulas de empleo.

Cuenca	Para los nuevos ingresos se establecen las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none">- Los empresarios solicitarán los trabajadores en paro que procederán del sector, dada su experiencia en el mismo.- Todo el personal de nuevo ingreso estará obligado a reconocimiento médico dentro de dos semanas posteriormente a su ingreso en el lugar y hora que la empresa indique.
--------	--

3.2 Promoción profesional.

No contiene regulación

3.3 Contratación

Cuenca	<p>En cuanto a la nueva contratación se remite el Convenio a la Ley 2/1991</p> <p>Por otro lado se define al personal contratado con Contrato de Obra o Servicio como aquel cuya misión consiste en la realización de un servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.</p> <p>Para el periodo de prueba y para el preaviso en caso de que el trabajador desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa se establecen diferentes plazos en función de la categoría profesional.</p>
--------	--

4. SALUD LABORAL

Se establece que las empresas están obligadas a facilitar un reconocimiento médico completo anual a todos los trabajadores, el reconocimiento será semestral cuando el trabajador realice un trabajo tóxico o penoso.

Cuando se produzca un embarazo o parto reciente y las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, mediante la adaptación de las condiciones de trabajo más acordes con su estado de salud, si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. Movilidad geográfica

Cuenca	<p>A la hora de realizar cualquier traslado justificado, se tendrán en cuenta la proximidad del centro al domicilio del trabajador, así como su antigüedad.</p> <p>Cuando quede una vacante en un centro distinto, o la empresa se amplíase con nuevos centros de trabajo, el trabajador podrá solicitar por escrito, movilidad justificada por proximidad a su domicilio así como por su antigüedad.</p> <p>La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, podrá solicitar movilidad especial. Tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>El traslado o el cambio tendrá una duración inicial de seis meses, terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.</p>
--------	--

5.2 Movilidad funcional

Cuenca	La movilidad funcional de los trabajadores está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa. El cambio de un puesto a otro lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva, nunca será como medida de sanción disciplinaria.
--------	---

6. EXCEDENCIAS

Cuenca	<ul style="list-style-type: none">- Excedencia voluntaria: Tendrá derecho a excedencia voluntaria cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre dos y cinco años, y hasta que no hayan transcurrido tres años desde su incorporación al término de la misma a la empresa no podrá ser ejercitado otra vez este derecho por el mismo trabajador.- Excedencia en caso de enfermedad: Se establece la posibilidad de que un trabajador quede en situación de excedencia voluntaria en caso de enfermedad grave de familiar a cargo del mismo, y por una duración máxima de cuatro meses, en el caso de solicitarse por un periodo inferior, se podrá prorrogar hasta la duración máxima de 4 meses.- Excedencia por mejora de empleo: El trabajador tendrá derecho a una excedencia especial por mejora de empleo y por la duración del contrato de mejora con expresa reserva de puesto de trabajo, incorporándose al mismo al término del contrato y en las mismas condiciones que disfrutaba el trabajador.
--------	--

7. FORMACIÓN

Sin regulación específica

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Cuenca	<ul style="list-style-type: none">- Antigüedad- Plus transporte- Plus festivos y domingos- Plus hospitalario- Toxicidad, peligrosidad y penosidad- Plus nocturnidad
--------	--



REVISIÓN SALARIAL

Cuenca	<ul style="list-style-type: none">· Incremento:<ul style="list-style-type: none">- 2006 El salario base se incrementará en un 4,3% para cada categoría- 2007 un 0,7% sobre el IPC real del año 2006- 2008 un 0.8% sobre IPC real del año 2007- 2009 un 1,25% sobre el IPC real del año 2008· Revisión:<p>Durante toda la vigencia del convenio se establece que si al finalizar el año el IPC real para ese año experimenta un incremento superior al 4,3% se efectuará una revisión salarial en el exceso de la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos desde el 1 de enero del correspondiente año sirviendo las condiciones salariales resultantes como base de cálculo para los incrementos salariales del año siguiente.</p>
--------	---

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

JORNADA

Cuenca	<p>La jornada de trabajo será de 38 horas y 30 minutos semanales efectivas para el año 2006 y de 38 horas semanales a partir de 2007.</p> <p>En aquellas empresas que deban prestar sus servicios durante 24 horas, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores establecerán mediante negociación el calendario laboral con el horario y jornada que posibilite la prestación del servicio durante las 24 horas.</p>
--------	---

LICENCIAS

Cuenca	<p>Se establecen las siguientes mejoras en las licencias retribuidas:</p> <ul style="list-style-type: none">- Alumbramiento de la esposa tres días ampliables a cinco si hay desplazamiento- Un día en caso de nacimiento de nietos y hasta tres días en caso de desplazamiento- Tres días en caso de muerte, o enfermedad grave de cónyuge, hijos o padres, de uno y otro cónyuge, que se ampliarán a cinco días cuando el trabajador precise realizar desplazamiento.- Por matrimonio de hijo un día o dos, según fuese dentro o fuera de la localidad- Un día por matrimonio de hermanos y padres- Licencias médicas: las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social y doce horas anuales para asistencia al médico de cabecera- Doce horas anuales por asistencia a consulta pediátrica, que se disfrutarán de forma proporcional a la jornada efectiva de trabajo.
--------	---

HORAS EXTRAORDINARIAS

Cuenca	<p>Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se abonará con el incremento del 75% sobre el valor que corresponda a la hora ordinaria, conforme a la cuantía que figura en el anexo del Convenio Colectivo.</p> <p>El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo en los casos de fuerza mayor.</p> <p>La prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria y de hacerse, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador del resumen semanal de las mismas.</p>
--------	--

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Se accederá a la jubilación especial a los sesenta y cuatro años, en los términos del Real Decreto 1.194/1985 de 17 de julio.

El trabajador podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir 60 años, simultaneada con un contrato de relevo, siempre que reúna los requisitos legalmente establecidos.

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	<p>Los trabajadores que tengan a su cuidado familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario. Este derecho lo podrá ejercitar la mujer o el hombre.</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.

Cuenca	Se reconoce el derecho de los trabajadores a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad , condición social, ideas religiosas o políticas o por la afiliación o no a un sindicato.
--------	---

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Cuenca	Todos los trabajadores afectados por el Convenio que estén en situación de Incapacidad Transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán por parte de las empresas un complemento que garantice el 100 por 100 de su salario desde el tercer día de la baja. En los casos de Incapacidad por accidente laboral, enfermedad profesional o por baja común que requiera hospitalización, el trabajador percibirá por parte de las empresas un complemento que garantice el 100% de su salario desde el primer día de la baja.
--------	---

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 contratistas de limpieza.

El Convenio Colectivo objeto de nuestro estudio establece en su artículo 12 una cláusula de adscripción del personal en la que se establecen los términos en los que los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata.



Sector Madera



El único convenio que se firma en este sector es el convenio de Rematantes y Aserradores de la provincia de Albacete, en el cual hay que seguir avanzando en las diferentes materias del convenio ya que son muchos los temas que no encuentran regulación alguna en el convenio que a continuación pasamos a analizar.

1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo de Rematantes y Aserradores de la Provincia de Albacete.(BOP 27-10-2006)

1.2 Partes Negociadoras.

La Comisión Negociadora la componen, por parte de los trabajadores CC.OO y por parte de los empresarios, FEDA.

1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Albacete Actividad de Rematantes y Aserradores. (art. 1 C Col)

Su ámbito temporal es:

Albacete Del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2006.(art.2 C Col)



2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

2.1 Comisión Paritaria.

Albacete	<p>Comisión de Arbitraje.</p> <p>Se crea una Comisión de Arbitraje que se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado así como de la normativa del sector. Dicha comisión estará formada por un número igual de Centrales Sindicales y Patronal. Sus funciones más importantes son:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Interpretación de Convenio.2. Estudio de todo problema laboral del sector que se someta a su mediación. <p>La Comisión deberá respetar las Competencias de la Autoridad Laboral y Jurisdicción del trabajo; y no interferir las actuaciones de la misma. Los acuerdos de dicha Comisión serán vinculantes. Su domicilio será los locales de FEDA.</p>
----------	---

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

Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC). Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales 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.

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1 Cláusulas de empleo.

No encontramos remisión respecto a cláusulas de empleo que favorezcan la contratación.

3.2 Promoción profesional.

Sin remisión



3.3 Contratación

A modo de resumen, comentar, que son pocas las mejoras en la regulación de tipos de contratos, con respecto a la normativa vigente. No obstante cabe destacar ciertos aspectos como:

Albacete	Rematantes y Aserradores: <ul style="list-style-type: none">- Contrato eventual: podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses.- Contrato de formación: el salario será el primer año del 80% y el segundo del 90% de la categoría para la que fue contratado.- Contrato en prácticas: la retribución será la del 70% y 80% durante el 1º y 2º año respectivamente de los salarios para las categorías en las que se pueda realizar dicho contrato.
----------	---

4. SALUD LABORAL.

Albacete	Encontramos las siguientes mejoras respecto a la normativa laboral pero sin desarrollo alguno para su efectiva aplicación: Comisión Provincial de Prevención de Riesgos laborales para el sector. Evaluará la aplicación de la Ley 31/95 estableciendo un catálogo de riesgos y enfermedades. Los Delegados de Prevención contarán con la formación específica para el desarrollo de sus funciones de 10 horas anuales al margen de sus horas sindicales.
----------	---

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. Movilidad geográfica.

No hay referencia

5.2 Movilidad funcional.

No hay referencia

6. EXCEDENCIAS

No hay referencia



7. FORMACIÓN

Se hace una remisión general a la normativa vigente diciendo que la formación continua se entenderá como el conjunto de acciones formativas, dirigidas 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.

Y además también menciona, el contenido mínimo que se debería especificar en los Planes de Formación según la normativa vigente:

- 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 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.

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	Complementos Salariales: <ul style="list-style-type: none">- Gratificaciones extraordinarias- Plus de actividad
----------	--

REVISIÓN SALARIAL

Albacete	Para el año 2006, se incrementarán en un 3% a cuenta. Si el IPC superara el previsto por el Gobierno se incrementará un 0'85%.
----------	---

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

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.

Recoge el procedimiento y los trámites necesarios. Y además "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 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)."



9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

JORNADA

Albacete	1.810 horas.
----------	--------------

LICENCIAS

Albacete	Recoge simplemente dos días libres retribuidos (concentrados en puentes) uno de ellos será elegido por el trabajador y el otro cuando lo determine el empresario.
----------	---

HORAS EXTRAORDINARIAS

Albacete	Supresión de las horas extraordinarias habituales. Realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas. Realización de dichas horas por pedidos o periodos punta de producción, siempre que no quepa la utilización de modalidades de contratación previstas por la Ley.
----------	--

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

No hay remisión.

11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. Y CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar

En este sector es inexistente cláusulas de conciliación de la vida laboral y familiar



11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.

Sin remisión

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Albacete	Accidente de trabajo: salvo los supuestos de lumbago percibirán el 100% del salario más la antigüedad siendo a cargo de la empresa la diferencia entre lo abonado por la Entidad Gestora y el salario garantizado hasta un máximo de 18 meses. Enfermedad común: desde el cuarto día el 75%, el 85% a partir de los 60 días de baja. Incapacidad Temporal, que de lugar a intervención quirúrgica u hospitalización percibirán el 100% del salario más antigüedad.
----------	--

Sector Industrias
siderometalúrgicas,
motor y cuchillería



1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Cuchillería y Afines de Albacete (B.O. Albacete 26 mayo 2006)³
- Industrias Siderometalúrgicas de Albacete (B.O. Albacete 19 de junio 2006)
- Talleres de reparación de vehículos de Albacete. (B.O. Albacete 7 junio 2006)
- Sector de siderometalurgia de Ciudad Real (B.O.P. 4 agosto 2006)
- Metal de Cuenca (B.O.P. 5 junio 2006)

1.2 Partes Negociadoras.

Albacete	Reparación de vehículos y Cuchillería Industrias Siderometalúrgicas: Sin especificar
Ciudad Real	La Comisión Negociadora está integrada por representantes de la Asociación Provincial de Empresas de Metalúrgica y de las Centrales Sindicales Federación Provincial Minerometal de CCOO y MCA-UGT
Cuenca	La Comisión Negociadora estará integrada por la Asociación Provincial de Empresarios Metalúrgicos de la Provincia de Cuenca, y de otra por las Centrales Sindicales CCOO y UGT.

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> <ul style="list-style-type: none"> · 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. · Industrias Siderometalúrgicas: El Convenio afectará a todas las empresas y trabajadores de Albacete y su provincia, dedicados a la actividad de la industria y los servicios del Metal que realizan su actividad tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas o centros de trabajo incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como las empresas fabricantes de componentes de energía renovable. <p>También será de aplicación a las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras activi-</p>
----------	---

dades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones y mantenedores de grúas-torre, industrias de óptica y simetría y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones. Estarán, igualmente, afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo. Podrán, asimismo, adherirse aquellas empresas o subsectores que, habiendo tenido Convenio propio lo comuniquen a la Comisión de Arbitraje y a la Delegación Provincial de Industria y Trabajo de Albacete.

Ciudad Real El ámbito funcional de aplicación del presente Convenio Colectivo del sector del metal comprende a todas las empresas y trabajadores del sector de la industria y los servicios del metal que realicen su actividad tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado y engrase, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el sector, o taras de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como las empresas relacionadas con la energía eólica y sus componentes.

También será de aplicación a las industrias metalúrgicas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas y otras actividades complementarias de la construcción, tendidos de líneas eléctricas y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica, así como aquellas actividades y/o complementarias relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones. Estarán igualmente afectadas todas aquellas actividades nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Cuenca El ámbito funcional de aplicación del presente Convenio Colectivo del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores del Sector de la Industria y los Servicios del Metal que realicen su actividad tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado y engrase, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el sector, o taras de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como las empresas relacionadas con la energía eólica y sus componentes.

También será de aplicación a las industrias metalúrgicas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas y otras actividades complementarias de la construcción, tendidos de líneas eléctricas y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica, así como aquellas actividades y/o complementarias relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones. Estarán igualmente afectadas todas aquellas actividades nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.



VIGENCIA TEMPORAL

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> · Reparación de vehículos: 1 abril 2006 - 31 marzo 2007 · Cuchillería: 1 enero 2006 - 31 diciembre 2007 · Industrias Siderometalúrgicas: 1 abril 20056 - 31 marzo 2007
Ciudad Real	1 enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007
Cuenca	1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008

2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

2.1 Comisión Paritaria.

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> · Reparación de vehículos: Estará formada un número igual de los sindicatos firmantes CCOO, UGT, 2 y 2 de la Patronal Sus funciones más importantes son: <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. · Cuchillería: Estará formada por un número igual de Centrales Sindicales y Patronal Sus funciones más importantes son: <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 · Industrias Siderometalúrgicas: Estará formada por un número igual de los sindicatos firmantes CCOO. (1) y UGT.(1) y (2) de la patronal de FEDA. Sus funciones más importantes son: <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
Ciudad Real	<p>Se constituye una Comisión mixta de Interpretación del convenio, integrada por cuatro miembros de entre los componentes de la Comisión Negociadora del mismo.</p> <p>Entre sus funciones principales están las de interpretación y vigilancia del convenio, así como el estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes de este convenio.</p>
Cuenca	<p>Se establece una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del Convenio, que estará formada por dos miembros de la Asociación Empresarial y otros dos nombrados por las Centrales Sindicales Firmantes.</p>

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	<ul style="list-style-type: none">· Reparación de vehículos y Cuchillería Industrias Siderometalúrgicas: Se establece el compromiso, de que en las empresas no se supere el límites del 25% (del 15% en Cuchillería) de contratación eventual en el sector. <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> <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>
Ciudad Real	<p>Las partes firmantes apuestan por la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y crecimiento de la empresa. Las empresas del sector adquieren el compromiso de alcanzar como mínimo el 40% de contratos fijos a 1 de enero de 2007; todo ello independientemente del número de trabajadores que tenga la empresa.</p> <p>Se recomienda a las empresas que para alcanzar el porcentaje de estabilidad tengan en cuenta que puedan pasar a fijos los trabajadores que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos con contratos temporales, así como el tiempo de permanencia en la misma.</p>

3.2. Contratación

El Convenio Colectivo del sector de siderometalurgia de Ciudad Real establece que el trabajador que sea contratado mediante contrato eventual recibirá un día de salario real por mes de trabajo a la finalización del mismo en concepto de compensación económica.

Por su parte, el Convenio Colectivo del Metal de Cuenca establece unos porcentajes mínimos de trabajadores fijos de plantilla, así como una indemnización por la extinción del contrato temporal.



CONTRATO FORMATIVO:

Albacete	<ul style="list-style-type: none">· Reparación de vehículos e Industrias Siderometalúrgicas: La duración mínima será de 6 meses y la máxima de 24 meses. La retribución 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.· Cuchillería: La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24. Los salarios fijados serán:<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.
Ciudad Real	No se podrá contratar bajo esta modalidad a aquellos trabajadores que hayan estado vinculados al sector de la Siderometalurgia por cualquier otro tipo de contrato, incluido el de formación, salvo que dicho contrato de formación, no hubiera agotado su duración y en tal caso, el período conjunto no podrá exceder del máximo establecido en el Convenio.
Cuenca	Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que carezcan de la titulación requerida para la realización de un contrato en prácticas. La duración mínima del contrato será de seis meses, y la máxima de dos años, que podrá ser de hasta tres años en determinadas categorías y puestos. Si inicialmente se celebrasen por un período inferior al máximo establecido podrá prorrogarse por un máximo de dos veces sin sobrepasar el plazo máximo antes indicado.

CONTRATO EN PRÁCTICAS:

Albacete	<ul style="list-style-type: none">· Reparación de vehículos, Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas: La duración no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años.· La retribución 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.
Cuenca	Los contratos tendrán una duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años, atendiendo a sus características y las prácticas a realizar. Si el contrato se hubiera realizado por un período inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración de cada una de ellas pueda ser inferior a 6 meses, ni superior a la duración total del contrato de 2 años. Se establece un período de prueba de 3 meses para los contratos celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, y de 6 meses para los contratos celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior. La retribución de los trabajadores contratados en prácticas será del 60 y del 70 por 100 durante el primero o segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente, siempre que estas cuantías no fueran inferiores al SMI.

4. SALUD LABORAL

Albacete	<ul style="list-style-type: none">· Reparación de vehículos Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas: <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 (este punto no se recoge en el Convenio de Cuchillería)</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>
Ciudad Real	<p>En esta materia, tanto los trabajadores como las empresas cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la legislación vigente.</p> <p>Las partes firmantes del presente convenio coinciden plenamente en hincar un trabajo común en base a la prevención, seguridad y salud de los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo. Por ello se crea una Comisión de Salud u Seguridad en el Trabajo.</p> <p>Las empresas deberán enviar a todos los trabajadores a reconocimiento médico anual preceptivo.</p> <p>Los trabajadores que realicen trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, al menos deberán pasar dos reconocimientos médicos anuales, y será específico para estos puestos de trabajo.</p>
Cuenca	<p>El convenio se remite a la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales así como en vigilancia de la salud.</p>

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. Movilidad geográfica

Ciudad Real	<p>En relación con el personal temporalmente desplazado, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del E.T.</p>
-------------	--



7. FORMACIÓN

Albacete	<ul style="list-style-type: none">· Reparación de vehículos, Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas: Adhesión al III Acuerdo Nacional de Formación Continua. Todos los Planes de Formación, , deberán especificar como mínimo:<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- 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.
Cuenca	<p>Cuando se realicen cursos de formación, previo acuerdo de las dos partes, y que redunden en beneficio de ambas, el tiempo empleado será el 50 % a cargo del trabajador, y el 50% a cargo de la empresa.</p> <p>Cuando por necesidades de la empresa, algún trabajador o parte de ellos deban ser formados en alguna actividad inherente a la principal de la empresa, y con el informe favorable de la representación sindical, éstos no podrán negarse a la realización de la acción formativa en cuestión.</p>

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	<ul style="list-style-type: none">· Reparación de vehículos, Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas :<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 10,60 mes.</p>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none">- Penosos, tóxicos y peligrosos- Plus de transporte- Antigüedad- Gratificaciones de primero de mayo- Plus de distancia- Plus nocturnidad- Plus turnicidad- Dietas



- Cuenca
- Antigüedad
 - Plus transporte
 - Plus de distancia
 - Kilometraje
 - Dietas
 - Desplazamientos
 - Plus de nocturnidad
 - Plus de penosidad, peligrosita y toxicidad
 - Plus de domingos y/o festivos
 - Gratificaciones extraordinarias: se percibirán tres gratificaciones extraordinarias.

REVISIÓN SALARIAL

- Albacete
- Reparación de vehículos: Incremento del 5% sobre todos los conceptos económicos del Convenio
 - Cuchillería: para el año 2006 la subida salarial se hará en función del IPC real de los doce meses más un 1%. A cuenta de esta subida se abonará un 3,5%. Para el 2007 el IPC real más 0,8%. A cuenta de esta subida se abonará un 3%
 - Industrias Siderometalúrgicas: Incremento del 5% sobre todos los conceptos económicos del Convenio.

- Ciudad Real
- Incrementos:
 - 2006 : Subida salarial del 4%
 - 2007: Subida salarial del 3,5%
 - Revisión:

En el caso de que el IPC establecido por el INE a 31 de diciembre de 2006 registrase un incremento superior al 3% (2,5% para 2007) se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de ese año, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

- Cuenca
- Incrementos:
 - 2006 : Subida salarial del IPC previsto más 1,25%
 - 2007: Subida salarial del IPC previsto más 1,50%
 - 2008: Subida salarial del IPC previsto más el 1,75%
 - Revisión:

En el caso de que el IPC establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno para ese año, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra.



CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Albacete	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.
Ciudad Real	Las empresas afectadas por el convenio podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto de que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente, de previsiones para el ejercicio en curso.

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

JORNADA

Albacete	<ul style="list-style-type: none">· Reparación de vehículos: 1.788 horas· Cuchillería: 1.776 horas· Industrias Siderometalúrgicas : 1.784 horas
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none">- 2006: 1.776 horas de trabajo efectivo- 2007: 1.773 horas de trabajo efectivo <p>Cuando la situación de la empresa lo requiera, se pactará la distribución irregular de la jornada. En cualquier caso, la empresa lo preavisará a los afectados con una antelación de dos días hábiles. Las empresas podrán disponer de hasta 63 días laborales al año, de lunes a viernes, para poder distribuir irregularmente la jornada, con un tope máximo de 9 horas diarias.</p>
Cuenca	<p>La jornada laboral de trabajo efectivo en cómputo anual será:</p> <ul style="list-style-type: none">- para 2006: 1.791 horas- para 2007: 1.787 horas- para 2008: 1.782 horas

LICENCIAS

Albacete	<ul style="list-style-type: none">· Reparación de vehículos, Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas:<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
----------	--

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> - En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán dos días de licencias sin percibo de haberes - Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social para acompañar a un hijo, que, por edad o discapacidad, así lo requiera, y la consulta coincida con el horario de trabajo. El afectado se verá obligado a presentar justificante del facultativo que acredite su asistencia y acordara con la empresa la recuperación de ese tiempo de ausencia.
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> - Tres días en caso de alumbramiento o intervención quirúrgica de la esposa, que se ampliará a dos días si hubiera desplazamiento fuera de la localidad. Se acreditará el derecho al disfrute de la licencia por alumbramiento por el simple reconocimiento oficial mediante la inscripción registral del hijo nacido. - Tres días en caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hermanos o hijos, que se ampliará a dos más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia. La determinación como grave será decidida por el facultativo. - Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos que se ampliará a dos días si hay desplazamiento. - Dos días en caso de traslado del domicilio habitual. - Un día por matrimonio de padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos, que se ampliará a uno más en caso de desplazamiento fuera de la provincia. - Un día, en caso de enfermedad grave o muerte de tíos; incluyéndose también los tíos políticos. - Por el tiempo necesario para consulta médica, justificándolo adecuadamente. <p>Como licencia especial no retribuida, se concederá el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social.</p>
Cuenca	<ul style="list-style-type: none"> - Tres días naturales por el fallecimiento, enfermedad grave, u hospitalización de padres, cónyuge o pareja de hecho legalmente inscrita en el correspondiente Registro Oficial, e hijos. El permiso se ampliará en dos días más en caso de desplazamiento superior a 75 Km. - Un día natural por boda o matrimonio de padres, e hijos.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Albacete	· Reparación de vehículos, Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas: Tendrán un incremento del 45% del valor de la hora ordinaria.
Ciudad Real	Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del trabajador, abonándose en cualquier caso con un recargo del 75% sobre la hora normal, con igual proporción en el caso de compensar por descansos.
Cuenca	Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. Toda hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75%. El abono de las horas extraordinarias estructurales se podrá compensar con un tiempo equivalente de descanso. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 15 al mes, y 80 al año.



10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Albacete	· Reparación de vehículos, Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas: En materia de jubilación anticipada, jubilación parcial y contrato de relevo se remite a la legislación vigente.
Ciudad Real	El Convenio se remite a la legislación vigente en materia de jubilación anticipada y jubilación parcial.
Cuenca	El Convenio Colectivo contempla el contrato de sustitución por jubilación anticipada de trabajadores que tengan cumplidos los 64 años, así como la jubilación parcial con contrato de relevo a la que podrán acceder los trabajadores a partir de los 60 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 de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.

Albacete	Sin regulación específica.
Ciudad Real	Las organizaciones firmantes del Convenio establecen unos objetivos para alcanzar la igualdad de oportunidades. Para el logro de estos objetivos, se tendrán en cuenta todas las medias, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los Fondos Nacionales e Internacionales. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este. Por otro lado las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de la legislación vigente que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores/as minusválidos/as.
Cuenca	El Convenio Colectivo establece que las empresas deberán cumplir en cuanto a su censo de trabajadores, con lo que la legislación vigente señala respecto a los disminuidos físicos. Por otro lado destacan la importancia de tomar las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades, en este sentido plantean unos objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo así como los instrumentos para alcanzar estos objetivos.

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Albacete	<ul style="list-style-type: none">· Reparación de vehículos, Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas:<ul style="list-style-type: none">- 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 complementarán 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 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.- 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.
Ciudad Real	<p>El Convenio establece las siguientes mejoras sociales:</p> <ul style="list-style-type: none">- Ayuda por fallecimiento- Indemnización por accidente de trabajo- Premio de constancia y vinculación- Enfermedad o accidentes: En el caso de accidentes de trabajo y hospitalización por enfermedad, la empresa complementará el salario del trabajador hasta el 100% de la base de cotización, desde el primer día de la baja. Esta mejora no será de aplicación a los aprendices.
Cuenca	<p>En caso de producirse un accidente de trabajo, la Empresa abonará al trabajador que lo haya sufrido la diferencia entre lo que perciba por IT y el 100 por 100 de su salario. El pago de este complemento se efectuará desde el primer día hasta quince meses después de haber acaecido, cesando la obligación para la Empresa de pagarlo aunque el trabajador siga en la situación de IT.</p> <p>Se abonará también la diferencia entre lo que perciba por IT y el 100 por 100 de su salario, cubriendo la contingencia de enfermedad común, en supuesto de hospitalización, con cobertura exclusiva al tiempo en que dure dicha hospitalización, y, en su caso, un periodo pos-operatorio o de rehabilitación por tiempo máximo de veinte días.</p> <p>En caso de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, y siempre que se trate de la primera baja en el año, la empresa abonará un complemento de la prestación recibida por dicha incapacidad, hasta alcanzar el 90 % del salario según tablas con una cobertura temporal de 20 días, y un complemento hasta alcanzar el 85 % durante los siguientes 20 días de baja. En todo caso, dichos complementos serán abonables a partir del día 21 de la baja. Si se trata de la segunda baja o sucesivas, la empresa abonará un complemento de la prestación recibida por dicha incapacidad, hasta alcanzar el 85 % del salario según tablas, durante 40 días, y a partir del día 21 de la baja.</p>

Sector
Obradores de
Confiterías, Reposterías,
Pastelerías, Mazapán,
Masas frías, Confitería y
Chocolates



Destacaremos dos aspectos en los convenios que se han firmado en este sector.

El convenio de la provincia de Guadalajara el cual contempla en su articulado cláusulas sobre igualdad de sexo, estableciendo los objetivos para promover la igualdad de oportunidades y, para llevarlo a cabo, la creación de una Comisión en el ámbito provincial.

Y el convenio de la provincia de Ciudad de Real en materia de empleo, en el cual si que se recogen mecanismos que limitan la temporalidad en volumen de trabajadores.

1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo Provincial de Ciudad Real para la Actividad de Pastelería, Confeitería, Bollería y Repostería.(BOP 29-03-2006)
- Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de Obradores de Confeiterías, Reposterías, Pastelerías y personal mercantil de las mismas de Guadalajara y su provincia. (BOP 1.9.2006)
- Convenio Colectivo Provincial de Mazapán, Masas Fritas, Confeitería y Chocolates de Toledo.(BOP 24-05-2006)

1.2 Partes Negociadoras.

Ciudad Real	Por la parte social UGT y CC.OO y por la parte empresarial CEOE-CEPYME
Guadalajara	Las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras y la representación de la Asociación Provincial de Obradores de Confeitería de Guadalajara
Toledo	El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación de Fabricantes de Mazapanes y Turrone de la provincia de Toledo y por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.



1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Ciudad Real	Para todas las empresas y trabajadores dedicados a la fabricación de artículos de Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería, así como a la dependencia mercantil, servicios auxiliares y complementarios de esta. (art.1C Col)
Guadalajara	Todas las empresas y trabajadores de Confiterías, Reposterías, Pastelerías y personal mercantil de las mismas de Guadalajara y su provincia y a los que son de aplicación los preceptos del Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados, publicado en el BOE de 11 de marzo de 1996.(Art 1 C Col)
Toledo	Empresas y trabajadores / as que prestan servicios en los obradores de Confitería, Pastelería, fabricas de Mazapán y/o Turrónes Masas Fritas y Fábricas de chocolate.(art.1C Col)

En cuanto a la vigencia temporal:

Ciudad Real	Del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2007. (art.2 C Col)
Guadalajara	Del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2007 (art 3 C Col)
Toledo	Del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008. (art.4 C Col)

2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

2.1 Comisión Paritaria.

Ciudad Real	Esta Comisión tendrá como función afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos, interpretaciones del presente convenio y sugerencias o planteamientos generales del sector. Integrada por cuatro miembros. Recoge cláusula de sistema de acuerdos.
Guadalajara	A efectos de afrontar y resolver las cuestiones que pudieran derivarse de problemas y conflictos colectivos, interpretaciones del Convenio, sugerencias o planteamientos generales del sector, se constituye una Comisión Mixta Paritaria, integrada por tres miembros de la representación social y otros tres de la patronal de los que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio. Además recoge procedimiento para la resolución de los asuntos sometidos a dicha Comisión.



Toledo	<p>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 del presente convenio- Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como adaptar lo establecido en este Convenio a las modificaciones que durante su vigencia pueda experimentar el Acuerdo Marco.- Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo. <p>Estará compuesta por cuatro representantes de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y cuatro representantes de la organización empresarial signataria del mismo. Establece cláusulas de funcionamiento.</p>
--------	---

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

Se adhieren al ASEC.

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1 Cláusulas de empleo.

Ciudad Real	<p>Recoge cláusulas de limitaciones a la temporalidad en volumen de trabajadores y cláusulas de conversión de contratos temporales en indefinidos:</p> <p>Se establece un porcentaje máximo de temporalidad en las empresas que en ningún caso superará el 20, en las empresas de menos de 50 trabajadores el porcentaje será del 20%. Los trabajadores vinculados a una empresa o grupo de empresas durante un período de 24 meses, al concluir éstos pasarán a ser fijos de plantilla. La realización de dos prórrogas o contratos sucesivos en la misma empresa dará lugar a contrato indefinido.</p> <p>No podrá utilizarse la contratación eventual de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.</p>
Toledo	<p>Cláusulas declarativas generales sobre contratación indefinida:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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.

Toledo	<ul style="list-style-type: none">- 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.- En ese sentido las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.- A tenor de las potestades que la disposición primera de la Ley 63 de 1997, de 26 de diciembre, otorga a la negociación colectiva, las partes convienen prorrogar durante el periodo de vigencia del presente convenio las condiciones que se establecen para la conversión de los contratos de duración determinada o eventuales en fijos.(art.12 CCol) <p>Por otra parte se contempla:</p> <p>Eventual: el trabajador de campaña que llevara asistiendo al trabajo ininterrumpidamente en la misma empresa durante cuatro campañas, habiendo cotizado cuatrocientos ochenta días en estas cuatro campañas, o en todo caso durante cinco años en campañas ininterrumpidas, aunque no haya alcanzado los cuatrocientos ochenta días de cotización, adquirirá la condición de trabajador fijo-discontinuo.</p> <p>Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales.</p>
--------	--

3.2 Promoción profesional.

Ciudad Real	Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto.
Toledo	<p>Establece sistema de promoción mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none">- Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por los/as titulados/as universitarios, y los que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.- Los restantes serán cubiertos mediante promoción interna de los/as trabajadores/as que vinieren desempeñando puestos de trabajo correspondientes a categorías profesionales similares o inferiores a las que han de ser provistos.- La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.- Existe vacante cuando un puesto de trabajo:<ol style="list-style-type: none">a) Haya quedado libre a consecuencia del cese del trabajador o trabajadora fijo/a que lo hubiere venido ocupando, salvo que la empresa lo hubiere amortizado de conformidad con la legislación vigente.b) Sea de nueva creación a resultas de ampliación de plantilla.- Provisión de vacantes mediante el sistema de promoción interna. <p>1. La cobertura de vacantes mediante sistemas de promoción interna en los que se valoren exclusivamente los méritos se regirá por las siguientes reglas:</p> <ul style="list-style-type: none">- Las empresas, con una antelación de al menos diez días, publicarán en el tablón de anuncios o en otro lugar manifiestamente visible del centro de trabajo la oportuna convocatoria de las

Toledo	<p>vacantes, en las que se hará constar, previa consulta con los/las representantes de los/as trabajadores/as, si los hubiere, los criterios de valoración o baremo para la selección.</p> <ul style="list-style-type: none">- Todos/as los/as trabajadores/as que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidos en la convocatoria tendrán derecho a concursar.- En caso de alcanzar dos o más candidatos la misma valoración, la vacante será ocupada por el más antiguo en la empresa.- La valoración de los méritos será efectuada por un Tribunal, cuya composición será acordada por la empresa, que igualmente designará a sus miembros. Un tercio de dichos miembros, al menos, será nombrado a propuesta de la representación de los/as trabajadores/as, si la hubiere.- Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción a los dos meses. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del/la seleccionado/a, este volverá a su anterior puesto de trabajo, procediendo a una nueva convocatoria de la vacante.- De no reunir los/as candidatos/as los requisitos y aptitudes profesionales exigidos, la vacante podrá ser cubierta mediante personal ajeno a la empresa. <p>2. A la provisión de vacantes mediante pruebas selectivas teórico-prácticas o de carácter mixto, le serán de aplicación las reglas previstas en el apartado anterior.</p>
--------	--

3.3 Contratación

Ciudad Real	Reitera la normativa vigente en cuanto a las diferentes modalidades de contratación.
Guadalajara	<p>Únicamente recoge estos dos tipos de contratos :</p> <p>Contratos para la Formación. Para lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (Art. 11 E.T. y ley 63/97, de 26/12).</p> <p>En ningún caso el aprendiz podrá cobrar menos salario del reflejado en este Convenio, según sus tablas anexas, sea cual sea su tiempo invertido en formación y en ningún caso esta formación podrá ser impartida a distancia, salvo que en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan centros especializados.</p> <p>Acabado el período de formación, el trabajador pasará a tener un contrato indefinido en la categoría inmediata superior.</p> <p>Contratos de duración determinada. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15. b del Real decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los contratos de duración determinada podrán tener una duración máxima de 12 meses.</p> <p>A la finalización de los 12 meses de la duración del contrato, los trabajadores pasarán a tener un contrato indefinido.</p> <p>En caso de extinción del contrato y siempre que el trabajador no pase a ser indefinido, se devengará una compensación a favor del trabajador de 35 días.(art 33 C Col)</p>
Toledo	<p>Mejora las retribuciones mínimas que establece la Ley y además identifica las tareas objeto del contrato ya que se establece:</p> <ul style="list-style-type: none">· Contrato de formación: será de aplicación esta modalidad de contratación para auxiliar de Organización o laboratorio, auxiliar, almacenero, oficiales. Los salarios será el 90% y el 100% durante el primer y segundo año, de los salarios de peón del Convenio Colectivo.· Contrato en prácticas: la retribución será del 80% y el 90% durante el primer y segundo año de los salarios Convenio de la profesión en práctica. Podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas al grupo II. (Técnicos) y aquellas cuyo objeto de las prácticas precise nivel de estudios de F.P.2.

4. SALUD LABORAL

Ciudad Real Recogen parte de la normativa vigente

- En caso de riesgo inminente de accidente en el trabajo se podrán interrumpir las actividades laborales en esos puestos de trabajo, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.
- Las empresas están obligadas a efectuar un reconocimiento médico anual y al inicio de las relaciones de trabajo, los resultados de estos reconocimientos serán entregados al trabajador exclusivamente.
- Las empresas afectadas estarán obligadas a entregar a los trabajadores en este concepto prendas de trabajo.
- Cuando en el puesto de trabajo existan condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora. La mujer durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, la modificación de las condiciones de trabajo o el cambio de puesto.
- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado de salud conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la discapacidad física o psíquica, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Guadalajara Recoge en su articulado parte de la normativa vigente.

Las empresas están obligadas a poner los medios necesarios para una correcta prevención de riesgos laborales, facilitando o poniendo a disposición de los trabajadores todos los medios necesarios para la protección individual y colectiva (medios homologados).

Igualmente se cumplirá toda la legislación vigente en esta materia.

Los trabajadores, por su parte, deberán utilizar los medios de protección personal y colectiva adecuados, así como seguir con aprovechamiento la formación básica que reciban en esta materia, para el desempeño de su trabajo con el menor riesgo posible.

En aquellas empresas en que no exista Comité de Seguridad y Salud ni Delegados de Prevención, se designará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores un Encargado de Salud Laboral cuyas competencias serán la puesta en marcha de las medidas de control de cualquier situación y la vigilancia del cumplimiento obligado de la legislación, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores.

Se realizará a los trabajadores un reconocimiento médico de al menos una vez al año.

Cuando así se establezca por norma legal, o cuando los tipos de trabajo reúnan características especiales, estos reconocimientos se efectuarán en períodos más cortos y serán específicos con relación a la exposición de riesgos concretos.

La elaboración de los distintos artículos de confitería o repostería, se realizarán bajo la supervisión y responsabilidad del profesional de mayor categoría laboral de la empresa, a fin de garantizar las características y composición de los mismos, así como su inocuidad para la salud humana, viniendo éste obligado a conocer las prescripciones legales del Código Alimentario Español y la reglamentación técnico-sanitaria, así como cumplirlas y hacerlas cumplir al personal a sus órdenes, siendo responsable de las consecuencias que pudieran sobrevenir por falta culpable imputable a sus trabajos.

Cada trabajador viene obligado al finalizar su jornada laboral a dejar en estado de limpieza y aseo su puesto de trabajo, en general todos los utensilios, herramientas y maquinaria, sin que ello suponga en ningún caso obligación de prolongar su jornada diaria.

Toledo

- Menciona la normativa vigente al respecto. Y lo hace de manera muy detallada sin aportar ninguna mejora al respecto ni mecanismos concretos para llevarlo a cabo:
- Evaluación de riesgos y acción preventiva, dotación de equipos de trabajo y medios de protección adecuados, información, formación, consulta y participación de los trabajadores en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, Delegados de Prevención(vigilancia y control), dotación de ropa de trabajo y reconocimiento médico anual general.
- Y adaptación al puesto de trabajo si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral, enfermedad común, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales, siempre que la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración salvo que por consecuencia de tal disminución, percibiera compensación de alguna entidad.
- Mejora con respecto a la Ley:
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.
- Reconocimientos ginecológicos a la mujer una vez al año.
- La empresa establecerá un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores/as en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total para la profesión habitual.

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. Movilidad geográfica

Ciudad Real

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, las empresas podrán desplazar a su personal temporalmente por un periodo no superior a 6 meses allá donde la empresa tenga abierto centro de trabajo sobre la base de las necesidades del servicio, a poblaciones distintas de la de su residencia habitual, previa notificación por escrito al trabajador y a su representación legal con al menos una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, abonando además de los salarios acordados por contrato, los gastos de viaje propios, las dietas, así como cualquier otro tipo de compensación adicional pactada entre las partes.

Si el desplazamiento fuera temporal por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá además derecho a un mínimo de tres días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de estancia, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán por cuenta de la empresa. Si el trabajador deseara oponerse al desplazamiento y sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, compete a la autoridad laboral conocer la situación y resolución, que será de inmediato cumplimiento por las partes.

Regula la compensación:

Producido el traslado, si implicara cambio de domicilio para el trabajador, éste tendrá derecho a:

- El abono de importe de siete dietas por miembro de la unidad familiar.
- El abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres.

Toledo Los traslados de personal que requieran cambio de domicilio estarán a lo dispuesto en el art.40 ET (art 22 C Col).
Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo, la compensación será lo que las partes convengan.

5.2 Movilidad funcional

Ciudad Real "La movilidad funcional dentro del mismo centro de trabajo, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por titulación y carrera profesional precisas para ejercer la prestación laboral solicitada, así como el área funcional donde se encuentre encuadrada su categoría laboral. Una vez comunicada por la empresa al trabajador y a su representación legal, con al menos 24 horas de antelación, el trabajador estará obligado a prestar dicho servicio sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que le correspondan.
La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realmente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional". (art.22 C Col)

Guadalajara Recoge parte del art 39.4 del ET:
Trabajos en distinta categoría. En cuanto no afecte a la dignidad humana ni cause perjuicio a su formación profesional, todos los trabajadores quedan obligados a efectuar tareas, no sólo de su categoría profesional y especialidad, sino otras que pudieran serle encomendadas en caso de "extrema necesidad".
Si se realizasen funciones de una categoría superior por un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.
La empresa atenderá y analizará la reclamación y, tras consultar con los representantes de los trabajadores si los hubiere, dará contestación en el plazo máximo de un mes. En caso contrario, se entenderá concedido el ascenso.
En los supuestos de trabajos de categorías inferiores se mantendrá la retribución de origen.

Toledo Recoge el art.39 del Estatuto de los Trabajadores:
"La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.
La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los/as trabajadores/as.
La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del/la trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en

Toledo

los que mantendrá a retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o de las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el/la trabajador/a podrá reclamar el ascenso o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por el realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos previstas en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los/as delegados/as de personal, el/la trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin establece el presente Convenio Colectivo".(art. 21 C Col)

6. EXCEDENCIAS

Ciudad Real

Excedencia voluntaria.Los trabajadores podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año ni superior a quince.

El trabajador/a excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar cualquier vacante que se produzca en su categoría. Si no existe vacante en su misma categoría y la hubiera en una categoría inferior, podrá optar a ella o esperar a que se produzca aquélla.

Excedencia para cuidado de hijos.Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, para atender al cuidado de cada hijo/a, no superior a tres años, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo.

Excedencia forzosa.La excedencia forzosa, que dará derecho ala conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público o función sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo, produciéndose la reincorporación de manera inmediata.

Toledo

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

7. FORMACIÓN

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

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

Los trabajadores tienen el derecho y el deber de adquirir la formación necesaria para el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo, así como para su promoción profesional, en un proceso continuo.

Las organizaciones firmantes de este convenio conscientes de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Formación. Dicha comisión estará compuesta por 3 representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este convenio y 3 representantes empresariales.

Tendrá, entre otras, las funciones siguientes:

- Promoverá la difusión de la formación continua en el sector, velando por el cumplimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- Establecerá los criterios para la elaboración de los Planes de Formación.
- Establecerá las necesidades de formación en el sector.
- Formulará propuestas que faciliten la correspondencia de la Formación Continua con el Sistema Nacional de Cualificaciones.

Toledo Recoge cláusulas generales de referencia a acuerdos nacionales de formación, de mejora de las cualificaciones y permisos retribuidos de formación:

Permisos retribuidos por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los/as trabajadores/as que se encuentran cursando estudios en un centro oficial.

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/as trabajadores/as.
- Los/as trabajadores/as que cursen estudios en un Centro Oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.
- 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 de las peticiones de permisos individuales para la formación.



8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Ciudad Real	Complementos Salariales: <ul style="list-style-type: none">- Plus de nocturnidad- Gratificaciones extraordinarias- Antigüedad- Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos Complementos extrasalariales: <ul style="list-style-type: none">- Dietas- Plus de distancia
Guadalajara	Complementos Salariales: <ul style="list-style-type: none">- Plus de nocturnidad- Gratificaciones extraordinarias- Antigüedad Complementos extrasalariales: <ul style="list-style-type: none">- Plus de desplazamiento
Toledo	Complementos Salariales: <ul style="list-style-type: none">- Plus de nocturnidad- Gratificaciones extraordinarias- Antigüedad- Plus de Domingos y festivos- Paga de beneficios- Complemento de rendimiento (por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores) Complementos extrasalariales: <ul style="list-style-type: none">- Dietas

REVISIÓN SALARIAL

Ciudad Real	En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E registrase a 31 de diciembre de 2006 y 2007, un incremento superior al 2,8% respecto a la cifra que resultara de dicho índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 2006 y 2007 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente, en todo lo que exceda de los mencionados porcentajes. Estas revisiones tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año y se abonarán al mes siguiente de su publicación.
Guadalajara	En caso de que el IPC real al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio supere el IPC previsto se hará una revisión salarial en el exceso. Tal incremento, si lo hubiere, se abonará con efectos de 1 de enero de cada año, sirviendo por consiguiente como base para el cálculo del mismo y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.



Toledo Si el I.P.C. real del año 2006 superase el 2,50% se procederá a abonar la diferencia existente entre el 2,50 y el I.P.C. real de 2006 abonándose con efectos de 1 de enero de ese año, dentro del mes siguiente a la publicación de la revisión en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Si el I.P.C. real del año 2007 superase el 2,50% se procederá a abonar la diferencia existente entre el 2,50 y el I.P.C. real de 2007 abonándose con efectos de 1 de enero de ese año, dentro del mes siguiente a la publicación de la revisión en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Si el I.P.C. real del año 2008 superase el 2,50% se procederá a abonar la diferencia existente entre el 2,50 y el I.P.C. real de 2008 abonándose con efectos de 1 de enero de ese año, dentro del mes siguiente a la publicación de la revisión en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

Únicamente contiene cláusula de inaplicación salarial el convenio de la provincia de Toledo

Toledo Las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables.

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

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

JORNADA

Ciudad Real Será de 1.800 horas en cómputo anual.

En verano la jornada deberá ser inferior a las 40 horas semanales y en invierno podrá ser superior a las 40 horas, no pudiendo superarse las 9 horas diarias.

Los trabajadores con jornada continuada, dispondrán de 25 minutos de descanso que se computará dentro de la jornada laboral.

Las tiendas podrán abrir los domingos, el personal destinado en las tiendas, tendrán el descanso semanal de día y medio del descanso mínimo estipulado que se disfrutará dentro de la semana siguiente, siendo el domingo día laborable a estos efectos, todo el personal destinado en las tiendas descansará obligatoriamente un domingo al mes, procurándose que sean dos al menos al mes, según las necesidades de la empresa.

El personal de Obrador que en la actualidad viniera realizando su trabajo de jornada semanal, incluyendo el domingo, este seguirá igual, manteniendo el descanso ininterrumpido de día y medio, dentro de la semana siguiente.

Para personal de Obrador que en la actualidad su jornada laboral no incluyera el domingo como laborable, éste seguirá igualmente como no laborable, si bien, por petición de la empresa y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, si existieran y si no con los trabajadores, podrán distribuir la jornada incluyendo el domingo, garantizándose un descanso mínimo ininterrumpido de día y medio dentro de la semana. Todo ello sin perjuicio de las compensaciones económicas a que hubiera lugar, respetándose las cantidades que en esas fechas existiesen.

Guadalajara Cuarenta horas semanales, siendo un total de 1793 horas anuales para el año 2006, y 1791 horas anuales para el año 2007, cualquiera que fuera la modalidad de su jornada.

Por la peculiaridad de esta actividad industrial y artesana, sujeta a cambios meteorológicos, festividades, domingos y sus vísperas a ciertas fiestas tradicionales y celebraciones de sociedad tales como bautizos, comuniones, banquetes, etc. que originan una producción muchas veces imprevisible hasta el mismo día de su celebración, frente a unas jornadas de muy escaso trabajo, la jornada se computará por semanas, con un horario flexible y sin que pueda exceder de nueve horas, compensándose así la jornada de mayor y menor producción, respetándose siempre un descanso mínimo de doce horas entre cada jornada laboral y un descanso semanal mínimo de 36 horas, que, podrá coincidir, al menos una vez al mes, en sábado o domingo.

Cuando el descanso semanal de un trabajador coincida con alguna festividad o su víspera, su disfrute tendrá lugar cualquier otro día de su semana laboral, avisándole por parte de la empresa con siete días de antelación al de la fecha en que le hubiere correspondido.

Si por decisión del empresario el trabajador no pudiera disfrutar de dichos descansos el día de la festividad, su disfrute lo acordarán de mutuo acuerdo empresario y trabajador, entre una de las tres opciones siguientes:

- Disfrutar un domingo por cada fiesta trabajada.
- Cobrar, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el festivo, incrementadas en un 75% como mínimo.
- Acumulado al período vacacional.

Art. 12. Colaboración. Ambas partes firmantes en este Convenio Colectivo, persuadidas e identificadas de la estrecha colaboración que debe existir entre las mismas para un mejor desenvolvimiento de la empresa cooperando así al éxito del presente Convenio, tanto en lo que se refiere a las posibilidades económicas que el mismo comporta, como a la integración social que evidencia, acuerdan: Incrementar las horas extraordinarias que fuesen necesarias a juicio de la empresa y siempre de acuerdo con la legislación vigente, en las jornadas correspondientes a:

- Vísperas de los Santos Reyes.
- Vísperas de la festividad del día de la madre.
- Cuatro días más al año que, a juicio de la empresa, pudieran ser necesitados.

En las fechas señaladas, las empresas podrán organizar turnos diurnos y nocturnos sin necesidad para ello de modificar el calendario laboral.

Toledo Los trabajadores tendrán una jornada de máxima anual de 1.776 horas.

Los descansos en jornada continuada(15 minutos bocadillo) serán considerados como trabajo efectivo.

En todas las empresas que estén exceptuadas por disposición legal del descanso dominical obligatorio, se establecerá un turno rotativo, previa conformidad de la empresa y del órgano representativo de los/as trabajadores/as, o donde no exista éste, con los/as propios/as trabajadores/as, para que todos/as ellos/as participen equitativamente de esta opción.

Se establecerá un turno rotativo, previa conformidad de la empresa y del órgano representativo de los/as trabajadores/as, o donde no exista éste, con los/as propios/as trabajadores/as, para que todos/as ellos/as participen equitativamente de esta opción.

La distribución irregular pactada se efectuará previo conocimiento de los/las trabajadores/as afectados/as, con un tiempo mínimo de diez días. Por acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as por la distribución irregular, se convendrá en el momento de la comunicación previa la reducción en otra época de las horas trabajadas.

LICENCIAS

Se mejora el art.37 E.T al recoger:

Ciudad Real	<p>Se mejora las licencias:</p> <p>Ampliación de días de disfrute por matrimonio cuando el trabajador tenga un año de servicios prestados, nacimiento de hijo, muerte y enfermedad grave, de cónyuge, padre, hijo, hijos políticos, abuelos, nietos y hermanos. Traslado de domicilio.</p> <p>Necesidad de atender asuntos propios hasta cuatro días al año, sin necesidad de justificación a la empresa. Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes en centros de formación, siendo retribuidos. Quince horas de consulta anuales para visitas médicas personal, cónyuge, y/o de un familiar de primer grado de consanguinidad, siempre que la consulta se desarrolle dentro del horario de trabajo</p>
Guadalajara	<p>En cuanto a las licencias y permisos retribuidos, se amplía a tres días por nacimiento de hijo, igualmente se amplía a tres días por muerte de familiar de 1º grado. El resto de licencias y permisos retribuidos se estará a lo establecido por norma en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical o posteriores legislaciones que pudieran sustituirlas.</p> <p>Se asimila la situación de la pareja de hecho del trabajador o de la trabajadora en cuanto a las licencias, siempre que previamente haya sido acreditada administrativamente de forma suficiente.(art 26 C Col)</p>
Toledo	<p>Las que establece el Estatuto de los Trabajadores y además con las siguientes mejoras:</p> <p>Ampliación de días de disfrute por fallecimiento y enfermedad grave de hijos, cónyuge, padres, hermanos, por nacimiento de hijo o adopción.</p> <p>El tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica. Un día por contraer matrimonio hijos y hermanos. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas en un centro oficial.</p> <p>Licencia sin sueldo, por el tiempo mínimo de 15 días y que no exceda de cuatro meses prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios.</p> <p>Cualquier trabajador/a que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años, podrá solicitar una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo que será concedida si las circunstancias y organización del trabajo lo permiten.</p> <p>Aparte, aunque limita las horas se recoge "Seis horas al año para asistir a consulta médica con parientes hasta primer grado de consanguinidad".</p>

HORAS EXTRAORDINARIAS

Ciudad Real	<p>Quedan prohibidas las horas extraordinarias. En casos especiales se podrán hacer horas extraordinarias que no excedan de dos a la semana, 10 al mes y 60 al año, y se abonarán con un 50% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria.</p> <p>Se regula horas especiales(vísperas de fiestas) abonándose con un recargo del 100%, o tiempo de descanso de igual proporción.</p>
Guadalajara	<p>Tanto las empresas como los trabajadores, entendiéndose necesario la creación de puestos de trabajo en el sector, acuerdan reducir al mínimo posible la realización de las mismas, no obstante aquellas que fueran de inevitable realización en períodos punta o fechas determinadas, se abonarán en la forma siguiente:</p> <p>Con un incremento del 75% de su valor real, salvo las que se realicen en domingos y festivos y las que excedan de las dos primeras diarias, que se abonarán con el 100%.(Art 10 C Col)</p>



Toledo	<p>Cláusula de definición:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales. <p>Realización voluntaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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>Limitación legal y compensadas con descanso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En casos de absoluta necesidad se realizarán dichas horas, es decir, una hora diaria, cinco a la semana, 15 al mes y ochenta al año, que en ningún caso podrán ser retribuidas sino compensadas con descanso a razón de , como mínimo de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria que se realice. <p>Comunicación a los representantes de los trabajadores y registro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal. - 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. Las que no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán como mínimo con un recargo del 25% sobre el valor del Salario Hora mas el plus de antigüedad.
--------	---

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Ciudad Real	Sin regulación.
Guadalajara	En materia de jubilación especial anticipada a los 64 años, se estará a lo establecido en el R.D. 1194/1985, de 17 de julio. (Art. 32 C Col)
Toledo	"Ambas partes se comprometen, siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, sobre jubilación anticipada a los 64 años de edad, así como lo prevenido en el Real Decreto 1991 de 1984, de 31 de octubre, para jubilación parcial y el contrato de relevo ". (art. 16 d C Col).

11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. Y CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar

Ciudad Real	<p>Las mejoras que encontramos al respecto:</p> <p>Ampliación de días por alumbramiento, por fallecimiento de familiar. Y aunque limita las horas se tiene derecho a quince horas para acompañar a cónyuge y/o de un familiar de primer grado a consulta médica.</p> <p>Aparte, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, para atender al cuidado de cada hijo/a, no superior a tres años, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo.</p>
Guadalajara	<p>Recoge parte de la normativa vigente, sin mejora alguna.</p>
Toledo	<p>Aparte de recoger parte de la normativa vigente, se establecen mejoras al recoger:</p> <p>Ampliación de días de disfrute por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos , por fallecimiento de abuelos/as y nietos/as , por enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as y por contraer matrimonio hijos/as y hermanos/as, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público.) Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica.</p> <p>Los/as trabajadores/as con "Permiso de Lactancia" previsto en el artículo 37.4 del E.T. tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada dividida en dos partes salvo que sea al inicio o al final de la jornada en cuyo caso se efectuará una reducción de media hora. Esta reducción podrá acumularse en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses del recién nacido por acuerdo con la empresa.</p> <p>Seis horas al año para asistir a consulta médica con parientes hasta primer grado de consanguinidad. Cualquier trabajador que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años de edad, podrá solicitar una licencia de hasta tres meses para la atención y cuidado del mismo que será concedida si las circunstancias de la organización del trabajo lo permiten. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.</p>



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	Sin regulación.
Guadalajara	<p>Recoge cláusula declarativa de compromiso general: Igualdad de sexo. No discriminación por razón de sexo. Los firmante del presente convenio entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de las oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.</p> <p>1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. - Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. - Que los puestos de trabajo, las practicas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres. Para el logro de este objetivo, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen distintas administraciones. <p>2. Instrumentos para alcanzar estos objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito Provincial de este Convenio. La composición de esta comisión será paritaria y estaría compuesta por las partes firmantes del mismo. (Art. 35.C Col)</p>
Toledo	<p>Cláusulas generales de compromiso, sin dotarlas de contenido para su efectiva y real aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> · 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 e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto. (art.59 C Col). · Discapacitados: Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451 de 1983, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías. (Art. 60 C Col)

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Ciudad Real Accidente. El personal de las empresas afectadas por el presente convenio, se les complementarán las retribuciones a que tengan derecho, hasta el 100% desde el primer día en los casos de accidente laboral.

En los casos de baja por I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán al trabajador la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora de dicha prestación, todo ello a partir del día 20 de la baja.

Art. 36. Ayuda por fallecimiento. En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda, consistente en dos mensualidades del salario real. En el supuesto de que el accidente de produzca fuera del centro de trabajo, la empresa correrá con todos los gastos de traslado de cadáver.

Art. 37. Seguro contra accidentes. En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, las empresas abonarán la cantidad de 16.978,81 para el año 2006, y 18.167,32 para el año 2007 sin que esta indemnización sea óbice para la percepción de subsidio correspondiente.

En caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez sobrevenida se abonarán las mismas cantidades.

Para el personal que trabaje con vehículos propios o de la empresa la cantidad será 21.223,50 para el año 2006 y 22.709,14 para el año 2007 cuando concurren las circunstancias anteriores.

Art. 38. Premio de permanencia e indemnizaciones por cese. Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de los trabajadores que cuenten con una antigüedad de al menos 10 años en la empresa, las empresas se comprometen a abonarle las siguientes indemnizaciones equivalentes a:

PREMIO DE PERMANENCIA E INDEMNIZACIONES POR CESE

Edad de jubilación	Nº de Mensualidades
60 años	7 mensualidades
61 años	6 mensualidades
62 años	5 mensualidades
63 años	4 mensualidades
64 años	3 mensualidades

Guadalajara Incapacidad Transitoria (IT). En caso de incapacidad por enfermedad grave, operación, fracturas o cualquier otra que obligue a guardar cama o asistencia domiciliaria, debidamente acreditada por la Seguridad Social, desde el primer día, las empresas se comprometen a complementar las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta completar un período de cuatro meses, en lo necesario para llegar al 100% del salario convenio, con sus complementos.

En caso de accidente de trabajo, a partir del primer día se complementará hasta el 100% del salario convenio más antigüedad, hasta un límite de doce meses.

Las empresas se comprometen a suscribir, dentro del primer semestre de la vigencia del Convenio, un seguro para todos los trabajadores que cubra las siguientes cantidades:

En caso de I.P.A. por accidente de trabajo, el trabajador percibirá una cantidad de 42.070,85 euros
 En caso de muerte por accidente de trabajo, los familiares directos del trabajador percibirán una de 30.050,61 euros. (Art. 16 C Col)

Gratificación por jubilación. Los trabajadores que se jubilen percibirán de la empresa una gratificación equivalente a tres mensualidades si su antigüedad en la misma fuese de doce años como mínimo. (Art. 22 C Col)

Complemento por fallecimiento. En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos de permanencia en la plantilla de la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechos-habientes, el importe de dos mensualidades iguales a la última percibida por el trabajador, incrementada pro todos los emolumentos inherentes a la misma. En caso de que el trabajador no alcanzase el año de permanencia en la empresa el importe a satisfacer será de una mensualidad.(Art 23 C Col)

Toledo

COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE. Desde la fecha de firma del presente Convenio se establece el siguiente régimen aplicable a las bajas por I. T.:

- o a) El personal que cause baja por I.T., derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirá, a partir del segundo día (y por lo tanto desde el tercer día de esta situación, inclusive), un complemento que, unido a las prestaciones de la Seguridad Social, alcance el 100% de su salario real.
- o b) En los casos que se requiera hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral, el complemento por I.T. que se establece en la letra a), se aplicará desde el primer día.
- o c) En los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional el complemento se aplicará desde el primer día.
- o d) Los casos de I.T. iniciados antes de la fecha de la firma del presente Convenio, se regirán por la normativa prevista en el Convenio Colectivo anterior.
- o e) Desde el 1 de enero de 2008, la primera baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en el período de un año contado de fecha a fecha, dará lugar al percibo del complemento a que alude el presente artículo desde el primer día. (art 35 C Col)

SEGURO DE ACCIDENTES. Las empresas suscribirán con carácter obligatorio un seguro de accidentes para todos/as los/as trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, que cubra los riesgos de muerte e invalidez total por accidente de trabajo, por la cuantía de 22.145,00 euros para los años 2006, 2007 y 2008. (Art 36 C Col)

Sector Panaderías



Son dos los convenios firmados en el 2006 en el sector de la panadería, en la provincia de Ciudad Real y en la provincia de Guadalajara.

En este sector, destacaremos el convenio de la provincia de Ciudad real, el cual contempla el descanso semanal obligatorio al recoger "Se establece que el descanso semanal obligatorio se efectúe cada domingo y, por tanto en Ciudad Real, capital y provincia, se prohíbe la fabricación, distribución y venta de pan dicho día, todo ello referido a las actividades funcionales que contempla el presente Convenio

La prohibición afecta tanto a empresarios y trabajadores por cuenta ajena, en todos los domingos del año."

Respecto a las demás materias, se establece prácticamente la misma regulación que se recogía en los convenios anteriores, siguiendo el convenio de la provincia de Ciudad Real, sin establecer cláusula de revisión salarial.

1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- . Convenio Colectivo Para las Industrias de Panadería de la Provincia de Ciudad Real.(BOP 16-06-2005)
- . Convenio Colectivo de la provincia de Guadalajara de Expendiduras E industrias de Panadería, e Industrias de este ramo que además se dedican a la bollería(BOP 1.11.2006)

1.2 Partes Negociadoras.

Ciudad Real	Representación empresarial y representación social USO.
Guadalajara	No lo recoge.

1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Ciudad Real	Las empresas dedicadas a la fabricación de pan y al personal de cualquier clase y categoría que en ellas presten sus servicios. (Art.2 C Col)
Guadalajara	Empresas y trabajadores dedicados a la fabricación de pan, sus expendedorías e industrias de este ramo que además se dedican a la bollería. (Art. 1 C Col)



En cuanto a su vigencia temporal:

Ciudad Real De 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2006.(art.3 C Col)

Guadalajara De 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.(art.3 C Col)

2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

2.1 Comisión Paritaria.

Ciudad Real Cuatro representantes de las Centrales Sindicales y cuatro representantes de las organizaciones empresariales, firmantes del convenio.
Las funciones de la comisión mixta serán:
- La interpretación del convenio, que podrán pedir cuantos tengan interés en ello.
- Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del convenio.
- 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.
Aparte contiene cláusula de toma de acuerdos.

Guadalajara Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este Convenio y en general para cuantas cuestiones se derive de la aplicación del mismo, se establece una Comisión Paritaria, compuesta por tres miembros de los trabajadores y tres de las empresas, todos componentes de la Comisión Deliberadora de este Convenio.
Cualquier miembro de la Comisión Paritaria tendrá competencia para solicitar la reunión de la misma.

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

Ciudad Real Sin remisión

Guadalajara Sin remisión



3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1 Cláusulas de empleo.

Ciudad Real	Simplemente recoge en su articulado: 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)
Guadalajara	Sin contenido

3.2 Promoción profesional.

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

Ciudad Real	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.
-------------	---

3.3 Contratación

Sin contenido

4. SALUD LABORAL

Ciudad Real	En esta materia todo lo que contempla es: 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) 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)
-------------	--

Ciudad Real	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)
Guadalajara	Recoge en su articulado: "A estas trabajadoras se les procurará evitar los trabajos penosos y se les permitirá breves descansos a lo largo de su jornada de trabajo, teniendo en cuenta su estado", lo cual empeora lo recogido en el art.26 LPRL sobre Protección de la maternidad.

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.

Sin remisión

6. EXCEDENCIAS

Ciudad Real	En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.(art.16 C Col)
Guadalajara	Recoge la excedencia voluntaria. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una excedencia voluntaria que será la establecida en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y por Ley 39/1999 de 5 de noviembre. Todos los trabajadores afectados por este convenio y con un año de antigüedad en la empresa podrán situarse en excedencia voluntaria con derecho a reserva del puesto de trabajo y la antigüedad adquirida en el período anterior a la excedencia.



7. FORMACIÓN

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)
Guadalajara	Sin contenido

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Ciudad Real	<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)
Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> · Complementos Salariales: <ul style="list-style-type: none"> - Gratificaciones extraordinarias - Antigüedad - Complemento de cantidad · Complementos extrasalariales: <ul style="list-style-type: none"> - Retribución en especie (un kilo de pan diario durante todos los días que se encuentren de alta en la empresa, incluidas vacaciones e Incapacidad Tempora) - Plus de Transporte <p>RETRIBUCIÓN ESPECIAL PARA VENDEDORES. Las empresas autorizan a los vendedores, en los despachos de pan, a la comercialización de productos que legalmente se autoricen en dichos establecimientos, y a sus íntegros beneficios, a excepción del pan, harina, leche y bollería ordinaria, cuya venta es obligatoria por parte de las empresas.</p>



REVISIÓN SALARIAL

Ciudad Real	No contiene en sus cláusulas la revisión salarial.
Guadalajara	En caso de que el I.P.C. determinado por el I.N.E. registrara a fin de cada uno de todos los años de vigencia del convenio un incremento superior a la previsión de inflación establecida por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial en el exceso de la cifra de previsión Gubernamental. Dicho incremento se abonará dentro del trimestre siguiente a la finalización del período.

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

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.
Guadalajara	No contiene

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

JORNADA

Ciudad Real	<p>Será de 40 horas semanales con un descanso de 15 minutos diarios que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo. La hora de iniciación del trabajo será las cuatro de la mañana(con excepciones previstas)(art.10 C Col).</p> <p>De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del Convenio número 20, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1925, se suspenderán, tanto por empresarios como trabajadores, las operaciones de fabricación o elaboración de pan durante un periodo de 7 horas consecutivas, que comprenderá necesariamente el intervalo que media entre las diez de la noche y cuatro de la mañana.(art.11 C Col)</p> <p>"Descanso dominical. Se establece que el descanso semanal obligatorio se efectúe cada domingo y, por tanto en Ciudad Real, capital y provincia, se prohíbe la fabricación, distribución y venta de pan dicho día, todo ello referido a las actividades funcionales que contempla el presente Convenio. La prohibición afecta tanto a empresarios y trabajadores por cuenta ajena, en todos los domingos del año.</p> <p>No obstante lo anterior, y cuando las necesidades del mercado lo exijan, de forma excepcional y previa comunicación a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, se podrá panificar los domingos sin detrimento del descanso semanal ni alteración de horario, hasta tanto que dicha Comisión considere ha desaparecido la causa de excepcionalidad.</p> <p>Estas situaciones excepcionales del mercado serán las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Cuando en una localidad, en domingo, se venda pan o/y se suministre a establecimientos de hostelería, bien provenientes de la misma o de otra.2. Por motivo de alguna catástrofe, como inundaciones, terremoto, etc.3. Por coincidir las fiestas patronales de una localidad con un domingo".(art.12 C Col)
-------------	--

Guadalajara La jornada de trabajo, será de 1.798 horas para el año 2006, de 1.794 horas anuales para el año 2007 y 1.790 horas anuales para el año 2008 de trabajo efectivo.
La distribución de la jornada semanal, será de Lunes a Sábados, siendo las de años sucesivos la establecida en la legislación vigente.
HORARIOS. sin perjuicio de que, juntamente con los empresarios, puedan establecer horarios diferentes.

- o a) Los trabajadores de fabricación de pan comenzarán su jornada a las cuatro horas, excepto los operarios necesarios en labores de preparación, que lo harán media hora antes.
- o b) Los trabajadores que su trabajo consista en repartir pan, o bien sean conductores de reparto, empezarán a las seis horas en verano y a las seis y media en invierno.
- o c) Los trabajadores de los despachos de pan y bollería, empezarán su jornada a las seis y media en verano y a las siete en invierno.

La jornada de trabajo tendrá la consideración de continua, y nunca podrá ser superior a nueve horas. Las jornadas laborales de los días 24 y 31 de Diciembre, la producción de pan nunca podrá ser superior a la producción normal más el 90% finalizando la jornada laboral una vez terminada la producción normal. La remuneración correspondiente a los días 25 de Diciembre y 1 de Enero se abonará a razón del 140% del salario base más la antigüedad, más el plus de cantidad.

Los domingos y festivos, se considera como hora de referencia para la entrada al trabajo, las dos de la mañana. No obstante, cuando por razones de organización de la empresa, ésta necesita adelantar la entrada al trabajo, la empresa abonará, a los trabajadores afectados, la misma cantidad por hora de adelanto sobre las dos de la mañana, que las que pague por adelanto diario.

Los trabajadores están obligados a prestar sus servicios los Domingos y festivos, durante los años de vigencia del Convenio, de acuerdo con los turnos que se establezcan por la Dirección de la Empresa

LICENCIAS

Ciudad Real 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.

Guadalajara Recoge parte del contenido del art.37.3 del ET, pero con las siguientes mejoras: tres días laborales por nacimiento de hijos, un día por boda de padres, hijos o hermanos o los correspondientes por afinidad y un día más si hubiera que trasladarse, dos horas día para consulta médica.
Se equipara la situación de las parejas de hecho del trabajador o trabajadora en cuanto a licencias.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Ciudad Real 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. 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.

Guadalajara No contiene.

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

Ciudad Real	<p>Jubilación anticipada: 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. 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>
Guadalajara	<p>JUBILACIÓN. I. JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS. Los trabajadores que cumplan 64 años de edad podrán acogerse a la jubilación anticipada conforme a lo regulado por el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio. II. JUBILACIÓN PARCIAL. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos por el Real Decreto 1.131/2002.</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

Ciudad Real	No contempla cláusulas sobre la materia
Guadalajara	<p>Aparte de recoger parte de la normativa vigente, encontramos reconocido en convenio la acumulación en jornadas completas de la hora de ausencia del trabajo por lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Dicha acumulación será a continuación del período de baja por maternidad por un período de 30 días. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</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.

Ciudad Real	<p>Ayuda por fallecimiento: se remite a la legislación vigente.</p> <p>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 24.0040.48 euros.</p>
Guadalajara	<p>Se incrementarán las prestaciones de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja, en caso de hospitalización o intervención quirúrgica, o en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que haya sido debidamente calificada, hasta el importe de la base de cotización del mes anterior al caer de baja. En el supuesto de enfermedad común, se percibirá dicha cantidad desde el primer día de baja y hasta un máximo de 90 días.</p> <p>El empresario podrá verificar el estado de enfermedad común que sea alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento, determinará la suspensión de los derechos económicos reconocidos por este Convenio a cargo del empresario por dicha situación.</p> <p>SEGURO DE VIDA, INVALIDEZ Y ACCIDENTE LABORAL. Las empresas deberán suscribir obligatoriamente desde el día siguiente a la firma del Convenio una póliza colectiva para todo el personal de la plantilla y en activo que se asegure las cantidades siguientes por trabajador.</p> <p>Por INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA, INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL Y GRAN INVALIDEZ, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional 30.000 euros.</p> <p>Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional 24.000 euros.</p> <p>Se entiende por personal activo, todo aquel que figure dado de alta en el momento del hecho causante.</p>



La provincia de Ciudad Real es la única que cuenta con un Convenio Colectivo para esta actividad, firmado en fecha 3 de marzo de 2006 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real en fecha 24 de marzo de ese mismo año, con la peculiaridad de que su vigencia se retrotrae a 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007.

El Convenio estudiado no hace referencia a la adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

En relación a la Salud laboral, remite a la regulación general y expresamente sólo recoge los reconocimientos médicos y su periodicidad en relación con trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

La jornada de trabajo viene establecida en cómputo semanal y anual, y para adaptarse a las necesidades de las empresas del sector, se establecen horas de localización que serán voluntarias, y su compensación será independiente a los complementos salariales. .

Las Licencias vienen a introducir mejoras con relación a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores, así, el Convenio amplía el número de días en relación con los traslados habituales, nacimiento de hijo y enfermedad grave.

Otro rasgo común, presente en los 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 Pompas Fúnebres de la Provincia de Ciudad Real, 2005. (Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real 36/2006, de 24 de marzo de 2006).

1.2 Partes Negociadoras.

Ciudad Real No se indican, aunque como norma general, serán parte de la comisión negociadora, por la parte sindical los sindicatos más representativos, a través de sus centrales y de la parte empresarial las Asociaciones provinciales del sector o las Asociaciones empresariales provinciales.

1.3 Ámbito Funcional.

Ciudad Real El presente convenio colectivo regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de las empresas y su personal dedicadas a la actividad de pompas fúnebres.

1.4 Ámbito Temporal.

Ciudad Real Del 01/01/2005 al 31/12/2007.

2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

2.1 Comisión Paritaria.

Ciudad Real Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación, integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los empresarios.
Funciones: conocer, resolver, vigilar, etc., las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del Convenio.

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

Sin remisión en el Convenio.

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1 Cláusulas de empleo.

Sin remisión expresa en el Convenio.

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:

Ciudad Real Dispone que las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos de representación de los trabajadores.



3.3 Contratación

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos se dará copia al trabajador en el momento de su firma, que podrá realizarse en presencia del delegado de personal si así lo requiriese el trabajador.

CONTRATO INDEFINIDO

Sin remisión en el Convenio.

CONTRATO FORMATIVO

Ciudad Real Los contratos temporales por circunstancias de la producción cuya duración, conforme al Decreto 2546/94, está establecida en seis meses en un periodo de doce, podrán firmarse por un máximo de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Sin remisión en el Convenio.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA CONTRATACIÓN

Ciudad Real Los contratos temporales por circunstancias de la producción cuya duración, conforme al Decreto 2546/94, está establecida en seis meses en un periodo de doce, podrán firmarse por un máximo de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

FIJOS DISCONTINUOS

Sin remisión en el Convenio.

INDEMNIZACIONES POR FINALIZACIÓN

Sin remisión en el Convenio.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Sin remisión en el Convenio.



4. SALUD LABORAL

Ciudad Real 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. Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo. 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.

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

Sin remisión en el Convenio.

6. EXCEDENCIAS

Sin remisión en el Convenio.

7. FORMACIÓN

Sin remisión en el Convenio.

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

Se establece las siguientes condiciones económicas:

Ciudad Real Salario base.
Antigüedad.
Gratificaciones Extraordinarias: Navidad, verano y participación en beneficios.
Nocturnidad.
Pluses tóxicos, penosos y peligrosos.
Plus de convenio y plus festivo.
Dietas y Kilometraje.
Premio de vinculación.



REVISIÓN SALARIAL

Ciudad Real Para 2006 una vez conocido el I.P.C. real se procederá a su revisión si procede, de manera que la subida definitiva será la que resulte del I.P.C. real más 1,10 %.

DESCUELGUE

Sin remisión en el Convenio.

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

JORNADA

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:

Ciudad Real La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, y en cómputo anual, de 1.826 horas.
Se llevan a cabo horas de localización de los trabajadores que serán siempre de realización voluntaria, debiendo compensarse de manera independiente al resto de los conceptos salariales, en caso de realizarse.

DESCANSOS

Ciudad Real El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio interrumpido. Por su calidad de servicio permanente, la empresa procurará que todo el personal disfrute rotativamente del descanso dominical. En el supuesto de que la jornada de trabajo fuera computada por la empresa quincenal o cuatrisesemanalmente, los trabajadores podrán acumular su descanso semanal de forma tal que disfrutarán, en dicho caso de acumulación, de cuatro a ocho días de descanso.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Ciudad Real Tendrán tal carácter, las que excedan de 9 al día, 40 a la semana ó 1.826 al año.
Dada la actividad que realiza el sector, las horas extraordinarias que se realicen con motivo del fallecimiento, traslado y enterramiento tendrán el carácter de estructurales.
La hora extraordinaria será retribuida con un 75% sobre el incremento de la hora normal de trabajo que se calculará sobre el salario base, plus convenio y pagas extraordinarias, excluido el complemento personal no absorbible.



LICENCIAS

- Ciudad Real
- Por nacimiento de un hijo, tres días. Cuando el trabajador precise, con tal motivo, hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días.
 - Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, que serán ampliados hasta cinco cuando el trabajador precise con tal motivo hacer un desplazamiento al efecto.
 - Por fallecimiento de los familiares enunciados en el apartado anterior, tres días, que serán ampliables a cinco si se precisa desplazamiento al efecto.
 - Por traslado de domicilio habitual, dos días.

VACACIONES

- Ciudad Real
- El personal a quien sea de aplicación el presente convenio tendrá derecho a unas vacaciones de treinta días naturales de duración, retribuidas a razón de sueldo base más complemento personal no absorbible y revalorizable. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses comprendidos entre junio y septiembre, sin perjuicio del mantenimiento del servicio.

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Sin remisión en el 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.

Sin remisión en el Convenio.

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Se establecen las siguientes mejoras complementarias a la Seguridad Social:

Ciudad Real

En los casos de baja I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán al trabajador la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100 % de la base reguladora de dicha prestación, todo ello a partir del día 25 de la baja, y ello a partir del 01-01-2006.

A partir del 01-01-2007 se abonará el porcentaje del 100 % a partir del día 20 de la baja.

No obstante, cuando la situación de la baja exija internamiento hospitalario y mientras subsista ésta, la empresa complementará el 100 % a partir de que se produzca dicha situación.

En supuestos derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100 % de la retribución que se derive de la aplicación del presente convenio, excluido pluses no cotizables, a partir del primer día de la situación de baja.

Si el trabajador fallece, estando en activo, sus causahabientes percibirán el importe de una mensualidad si llevara menos de 10 años de servicio, y, a partir de los diez años, dos mensualidades.

Si el trabajador fallece como consecuencia de accidente de trabajo fuera de la localidad donde tuviera establecida su residencia habitual, los gastos que origine el traslado del cadáver serán sufragados por la empresa que, a tal efecto podrá suscribir póliza de seguro.

Las empresas suscribirán pólizas de accidentes laborales:

- En caso de Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente de trabajo: 21.090 euros para el año 2006.

- En caso de muerte derivada de accidente de trabajo: 21.722 euros, para el año 2006.

Las citadas cantidades a partir del 01-01-2007 se actualizarán las mismas en el porcentaje idéntico al de subida de convenio.

Sector
Residències privades
de la tercera edat

El Convenio analizado contiene al igual que sus antecesores, la peculiaridad de su ámbito de aplicación regional, estableciendo una amplia regulación que se beneficia por la inexistencia de caracteres diferenciadores relevantes para este sector entre las provincias de nuestra comunidad autónoma.

El Convenio estudiado hace referencia a la adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

En relación a la Salud laboral, expresamente recoge los reconocimientos médicos y su periodicidad, la creación de la Comisión Mixta y de la Comisión de Seguimiento de prevención de riesgos laborales, así como una enumeración de derechos y deberes de los/as trabajadores/as.

La jornada de trabajo viene establecida en cómputo anual, y determina la jornada máxima y mínima mensual a realizar por el trabajador/a a tenor del turno en que se produzca.

Las Licencias retribuidas y no retribuidas vienen a introducir mejoras con relación a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores, así como en relación al convenio anterior al presente Convenio, ya que se amplía el número de días (en relación con los traslados habituales, nacimiento de hijo y enfermedad grave).

Otro rasgo común, presente en el presente 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 Convenio Colectivo de las residencias privadas de la tercera edad de Castilla-La Mancha (Diario Oficial Castilla-La Mancha 163/2006, de 10 de agosto de 2006).

1.2 Partes Negociadoras.

- Parte empresarial: representantes de ARTECAM, ACESCAM y FERTECAM.
- Parte social: representantes sindicales de CCOO y UGT.

1.3 Ámbito Funcional.

- El presente Convenio Colectivo será de aplicación en las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad como Residencias para la Tercera Edad, Centros de Día y Viviendas de Mayores.
- Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio las empresas y establecimientos que realicen específicos cuidados sanitarios como actividad fundamental.

1.4 Ámbito Temporal.

Del 01/01/2006 al 31/12/2008.

2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

2.1 Comisión Paritaria.

- Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.
- La Comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro en representación de los empresarios y otros cuatro en representación de los trabajadores.

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

Las partes firmantes acuerdan someterse a la resolución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), como paso previo ante la autoridad laboral.

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. 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:

- Las vacantes y puestos de nueva creación se cubrirán mediante convocatoria interna teniendo preferencia el personal fijo. Si la plaza no se cubriera, se realizará una oferta externa, estableciéndose unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar.
- Cuando se destine a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador o trabajadora percibirá, durante ese tiempo, la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

3.1 Contratación

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, remitiéndose en cuanto a la regulación de sus condiciones laborales al presente Convenio Colectivo, incluyéndose la titulación correspondiente a su categoría profesional, si así le fuera requerido.

CONTRATO INDEFINIDO

Sin remisión en el Convenio.



CONTRATO FORMATIVO

- Los contratos no serán inferiores a seis meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo de dos años.
- Retribución: será del 85% en los primeros seis meses y el 100% en el resto de la categoría para cuyo aprendizaje son contratados.
- No se podrán realizar a mayores de 20 años.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

- Los contratos no serán inferiores a seis meses, prorrogables en periodos iguales hasta el máximo del límite legal.
- Retribución: las mismas de la categoría para la que se contrate por esta modalidad.
- El personal contratado no podrá superar el 5% de la plantilla.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA CONTRATACIÓN

- Los contratos tendrán una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho a contar desde el inicio del primer contrato.
- El personal contratado no podrá exceder del 20% de la plantilla.

FIJOS DISCONTINUOS

Sin remisión en el Convenio.

INDEMNIZACIONES POR FINALIZACIÓN

No establece la cuantía de la indemnización, estableciendo en los supuestos de cese o preaviso de cese que deberán ir acompañado de una propuesta de liquidación o finiquito.

Se suscribirá un seguro de accidentes laborales con una cuantía de 18.000 € para cubrir supuestos de riesgos por muerte, invalidez total y permanente o invalidez absoluta o permanente consecuencia de todo accidente corporal que pueda ocurrirles a los trabajadores, en el ejercicio de su profesión, incluidos los accidentes ocurridos 'in itinere'.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

No hace una remisión expresa a las empresa de trabajo temporal.

Establece la regulación de la Adscripción-subrogación del personal ya sea mediante contratación pública u otra forma de transmisión se subrogarán en derechos y obligaciones a tenor del artículo 44 ET (sucesión de empresa).



4. SALUD LABORAL

- Creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales firmantes. Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine.
- Derechos de los trabajadores/as: Derecho a la Protección frente a los Riesgos; Evaluaciones de Riesgos y Acción Preventiva; Equipos de Trabajo y Medios de Protección; Derecho de Información; Derecho a la Formación; Consulta y Participación de los/as Trabajadores/as; Delegados/as de Prevención y Ropa de Trabajo.
- Deberes de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos: usar adecuadamente los equipos y medios, dispositivos de seguridad. Informar de situaciones que entrañen riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente. Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.
- Se constituye la Comisión de Seguimiento de Aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento que la desarrolla, con el objeto de evaluar la aplicación real de dicha ley por parte de las empresas afectadas por este Convenio.
- Se garantizará al personal en función de los riesgos inherentes al trabajo las revisiones médicas. Dentro de los reconocimientos médicos se efectuará el ginecológico a la mujer trabajadora que así lo solicitara.

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. Movilidad geográfica

El personal no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, a excepción del personal contratado para prestar sus servicios en Empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes.

Se permite realizar un traslado si concurren las circunstancias siguientes: que sea temporal y por razones justificadas (Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores); Que exista un acuerdo entre el empresario y los trabajadores afectados; Que cuando el traslado conlleve cambio de residencia, le sean abonados los gastos de viaje y dietas, además de su salario correspondiente.

5.2 Movilidad funcional

- Sólo si existen razones técnicas, organizativas, y se justifican y comunican a los representantes de los trabajadores, el trabajador podrá realizar funciones no correspondientes a su grupo profesional.
- Tienen preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, las personas que acrediten mayor antigüedad y/o mejor cualificación profesional, en base al baremo recogido en el Anexo del convenio.

6. EXCEDENCIAS

- Se podrán solicitar una excelencia voluntaria, por un período no inferior a un año ni superior a cinco años, los trabajadores/as con contrato indefinido que acrediten al menos 1 año de antigüedad.

- La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna, y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.
- Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito, con una antelación de 30 días naturales.
- Se contempla otras excedencias como: la excedencia especial por cuidado de hijos, la excedencia para cuidado de un familiar y la excedencia forzosa.

7. FORMACIÓN

En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

La Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio elaborará el plan general de formación profesional anual

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

- Salario base
- Gratificaciones extraordinarias: 2 anuales (15 julio y 15 diciembre).
- Plus de antigüedad: a partir de los tres años de servicio.
- Complemento personal: Las condiciones salariales más beneficiosas quedarán congeladas en este "Complemento Personal".
- Plus de nocturnidad: incremento del 20 % sobre del salario base cuando para los trabajadores con turnos rotativos de noche.
- Plus de transporte : complemento no salarial, no cotizable a la Seguridad Social, descontando absentismo y vacaciones.

REVISIÓN SALARIAL

Sin remisión en el Convenio.

DESCUELGO

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el Convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal, al menos, en el mismo porcentaje que se determina por el Instituto Nacional de Estadística para el IPC. en el territorio nacional.

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

JORNADAS

Jornada anual máxima de 1.784 horas durante los años de vigencia del Convenio.

La jornada será como máximo de 160 horas cada cuatro semanas consecutivas y rotatorias, ya sea en jornada continua o partida, entendiéndose como tal aquella en la que existe un intervalo de dos horas entre los dos períodos de trabajo o bien una hora en el caso de que el trabajador/a realice su comida en el centro de trabajo.

La jornada ordinaria para el turno de noche tendrá una duración máxima de 140 horas cada cuatro semanas. De la jornada se detraerán los días festivos comprendidos en el período referido a razón de una jornada completa por cada día festivo.

En jornadas completas no podrán realizarse menos de siete ni más de nueve horas diarias de trabajo efectivo en jornada diurna, y diez en jornada nocturna, sin que medie un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

DESCANSOS

Todos los/as trabajadores/as tendrán derecho a realizar una pausa de treinta minutos para desayuno o merienda, que será computada a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores/as que tuvieran, por la particularidad de sus turnos, que realizar la comida dentro de ellos, por finalizar la jornada a las dieciséis horas o con posterioridad, su pausa será también de treinta minutos, y se considerará como tiempo de trabajo, debiéndoles proporcionar la empresa la comida correspondiente.

Los trabajadores/as, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción y doce fines de semana al año (sábado y domingo), uno cada cuatro semanas, no pudiendo éstos coincidir con la salida de un turno de noche.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Aquellas que excedan de la jornada pactada en el Convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentarán a los Delegados de Personal.

Las horas extraordinarias se abonarán al 175% sobre el valor del salario/hora ordinaria:

Salario Base + Antigüedad Anual / Jornada anual

Dichas horas no podrán superar el tope máximo legal establecido por el ordenamiento jurídico.

LICENCIAS

- Se dispone de 3 días ampliables a 5 si concurriera desplazamiento en los siguientes casos: por nacimiento de un hijo; Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; Fallecimiento de los familiares enunciados en el apartado anterior.
- Por traslado de domicilio habitual, dos días.

VACACIONES

El período de vacaciones anuales será retribuido, y su duración será de 30 días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional.

Las vacaciones se disfrutarán en un período de 30 días o en dos períodos de quince, garantizándose que al menos quince días se disfruten en el periodo comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre.

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los sesenta años.

Los trabajadores con sesenta y cuatro años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes.

Los trabajadores deberán jubilarse forzosamente al cumplir los sesenta y cinco años de edad (excepto en el caso de que no se pudiese acreditar el periodo de carencia de cotización).

11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. Y CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Si existiera riesgo para de las trabajadoras en relación a la seguridad y salud o repercusión sobre el embarazo o lactancia se adoptarán medidas para evitar dicho riesgo, mediante adaptación de las condiciones y del tiempo de trabajo.

Si ello fuera posible, dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos rotatorios, y para ello el empresario determinará el cambio de puesto de trabajo a otro de su categoría profesional o en cualquier otra categoría, respetando siempre la voluntariedad de la trabajadora.

Las personas trabajadoras, padre o madre, tendrán derecho a una reducción retribuida de una hora en su trabajo, cuando la destinen a la lactancia de su hijo/a menor de doce meses. Esta reducción la podrán aplicar al principio, al final o en medio de la jornada, o dividirla en dos fracciones de media hora.

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente de los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día.



1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo Provincial para la Actividad de Tintorerías y Lavanderías de la Provincia de Ciudad Real (B.O.P. 28 abril 2006)

1.2 Partes Negociadoras.

No se especifica

1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Ciudad Real El Convenio es de aplicación a todas las empresas de tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y obradores de planchado a mano y a máquina, así como los establecimientos de recepción y entrega al público.

VIGENCIA TEMPORAL

Ciudad Real La vigencia será desde el 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.

Ciudad Real Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del Convenio compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes legales de los empresarios. Atenderán las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del convenio, con inclusión de las que se refieran a cuantas disposiciones afecten al sector.



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

Ciudad Real Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al "Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha" y su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.
Asimismo 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.

Ciudad Real Las partes firmantes apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral y por la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de condiciones.

3.2 Promoción profesional.

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

3.3 Contratación

Ciudad Real Se establecen las actividades para las que se podrán utilizar el contrato para la formación y el contrato en prácticas.



4. SALUD LABORAL

En materia de Salud Laboral se remiten a la legislación vigente. Acuerdan la creación de una Comisión Mixta y se comprometen las partes a acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. Movilidad geográfica

Ciudad Real	Se remite al Estatuto de los Trabajadores y establece prioridad de permanencia en caso de no existir voluntarios para el traslado.
-------------	--

5.2 Movilidad funcional

Ciudad Real	<p>La movilidad funcional sólo será posible dentro de los grupos profesionales y sin existen razones técnicas y organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador o la trabajadora no sea sustituido por otro/a eventual que realice sus funciones habitualmente.</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. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité de Empresa o en su caso de los Delegados de Personal puede reclamar ante la jurisdicción competente. Cuando no proceda legal o convenientemente el ascenso del trabajador/a éste/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.</p> <p>Si el empresario precisara destinar a un/a trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los/as representantes legales de los trabajadores/as.</p>
-------------	--

6. EXCEDENCIAS

Sin regulación específica



7. FORMACIÓN

Sin regulación específica

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Ciudad Real	Complementos personales: <ul style="list-style-type: none">- plus transportes- plus asistencia y permanencia- plus puntualidad apertura y cierre- plus flexibilidad Complementos de puesto de trabajo <ul style="list-style-type: none">- nocturnidad- tóxicos penosos y peligrosos- festivos- dietas
-------------	---

REVISIÓN SALARIAL

Para los años 2006 y 2007 se producirá un incremento consistente en el IPC real del año 2005 y 2006 más el 0,75% sobre las percepciones brutas de cada trabajador.

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Ciudad Real	En aquellas empresas que se acrediten objetiva y fehacientemente pérdidas mantenidas en los ejercicios de 2003 y 2004 podrán no aplicarse los incrementos salariales establecidos en el convenio. Una vez que se resuelva la no aplicación de los incrementos salariales del convenio, la Comisión Mixta de Interpretación deberá fijar el aumento de los salarios en función de las circunstancias de la empresa. En los casos de aceptación de la inaplicación salarial, ésta tendrá vigencia durante el año en curso, no pudiendo, por tanto, prorrogar su aplicación y sus efectos.
-------------	--



9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

JORNADA

Ciudad Real La jornada laboral será de 1.826 horas anuales. Durante ciertos períodos de tiempo, que nunca superarán los 150 días anuales, podrá flexibilizarse la jornada de trabajo, que en cualquier caso nunca excederá las 10 horas de jornada diaria, compensándose con jornadas mínimas diarias de 5 horas de trabajo.

LICENCIAS

Ciudad Real

- Retribuidas:
El Convenio establece las siguientes mejoras sobre el E. T.:
 - Tres días en los casos de nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días. (un día más que en el E. T. en ambos casos).
 - Por cambio de domicilio del trabajador/a la licencia, en caso de necesidad acreditada podrá ampliarse a dos días.
 - Un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padres.
 - Dos días naturales de asuntos propios. Será necesario comunicarlo con 48 horas de antelación para su disfrute.
- Sin retribuir:
 - Se podrá solicitar licencia sin sueldo, que será concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas de la empresa, por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Esta licencia no podrá ser solicitada sin que haya transcurrido al menos dos años desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios remunerados en empresa alguna.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Ciudad Real Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario y serán compensadas preferentemente por descansos a razón de 1,50 horas de descanso por hora extra trabajada, dentro de los dos meses siguientes a su realización de común acuerdo entre empresa y trabajador/a. En los casos que excepcionalmente no puedan ser compensadas por descanso se abonarán con un recargo del 75 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.
Ambas partes deciden la drástica reducción en la realización de horas extraordinarias.



10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Sin regulación específica

11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. Y CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar

Sin regulación específica

11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.

En materia de igualdad se establece una cláusula según la cual para trabajos con las mismas funciones laborales, las mujeres tendrán idéntica categoría profesional e idéntica retribución económica que los hombres. Asimismo, las mujeres accederán en igualdad de condiciones que los hombres a cualquier puesto de trabajo, cumpliendo los requisitos necesarios, y por lo tanto, percibiendo los mismos salarios y el resto de condiciones que lleve aparejado.

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Ciudad Real Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán un seguro contra accidentes de trabajo por cada uno de los trabajadores/as afectados/as que cubra los riesgos de muerte e Incapacidad Permanente Absoluta, como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirles, en el ejercicio de su actividad laboral.

Sector Transportes

Un aspecto fundamental del sector del transporte por carretera es la jornada laboral, la cual está directamente relacionada con los niveles de siniestralidad en la carretera debido a los excesos de horas de conducción.

Debido a esto, los planes de formación y la prevención de riesgos laborales, por ser este un sector especialmente peligroso por su actividad, deberían seguir avanzando en la materia ya que en materia de formación recogen cláusulas de compromiso sin establecer mecanismos concretos para llevarlo a cabo, al igual que en materia de prevención de riesgos laborales que se limitan en general a recoger la normativa vigente sin abordar los riesgos específicos del sector.

1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- . Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real.(BOP 22-12-2006)
- . Convenio colectivo para las empresas de Transporte de Mercancías por carretera de la provincia de Cuenca.(BOP 2.1.2006)
- . Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por carretera de la Provincia de Toledo.(BOP 12-04-2006)

1.2 Partes Negociadoras.

Suscrito, de una parte, por representantes de la Asociación de Empresarios y de otra, en nombre de los trabajadores, por las centrales sindicales UGT y CCOO.

1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Este sector abarca muy diversas actividades las cuales exponemos a continuación.

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)
Cuenca	El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas dedicadas al transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de Ordenación de Transportes Terrestres, denomina Auxiliares y Complementarias del transporte de mercancías y sus trabajadores/as. (art.1 C Col)

Toledo	Las empresas dedicadas al transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de Ordenación de Transporte Terrestre, denomina Auxiliares y Complementarias del transporte de mercancías y sus trabajadores. (art.1 C Col)
--------	--

En cuanto a su vigencia temporal:

Ciudad Real	De 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2005. (art. 4 C Col)
Cuenca	De 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2006. (art. 4 C Col)
Toledo	de 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2006. (art. 4 C Col)

2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

2.1 Comisión Paritaria.

Ciudad Real	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
Cuenca	La Comisión Paritaria estará integrada por 2 representantes de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y 2 representantes de las organizaciones empresariales firmantes, siendo designados/as de entre ellos un presidente y un secretario para cada sesión, recayendo alternativamente dichos cargos entre las partes; Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales. FUNCIONES COMISIÓN PARITARIA: a) Interpretación del Convenio. b) Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral. c) Vigilancia cumplimiento de lo pactado. d) Conocimiento de la solicitud por parte de las empresas para la no-aplicación del régimen salarial del presente convenio, conforme al procedimiento establecido en el artículo 38. e) Emitir "Informe o dictamen no vinculantes" para la parte que lo solicite, de cuantas cuestiones o conflictos colectivos o individuales le sean sometidos, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo. f) Cuantas cuestiones y actividades tendentes a dar eficacia de lo pactado, aparte de las que expresamente le atribuyen lo pactado en el presente Convenio.

Cuenca	<p>Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan, como consecuencia de la interpretación del Convenio.</p> <p>PROCEDIMIENTO:</p> <p>La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido al presidente o secretario de la Comisión, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.</p> <p>Mediante acuerdo, el secretario convocará a las partes en un plazo no superior a 5 días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden del día.</p> <p>Transcurrido el plazo previsto, las partes podrán iniciar los tramites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC de Castilla La Mancha.</p>
Toledo	<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>B) Composición: La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo y tres representantes de la organización empresarial signataria del mismo, quienes designarán entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.</p> <p>C) Funciones: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none">Interpretación del convenioEvacuar 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.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 acunado, afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.Cuanto otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.Cualesquiera otras que expresamente le vengán atribuidas por articulado del presente convenio colectivo. <p>Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.</p> <p>Aparte recoge procedimiento. Y transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los tramites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC Castilla-La Mancha.</p>

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

Se adhieren al ASEC

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1 Cláusulas de empleo.

Ciudad Real	Sin regulación
Cuenca	Recoge cláusula de compromiso sobre contratación indefinida sin establecer mecanismo alguno para llevarlo a cabo.
Toledo	<p>Recoge diferentes cláusulas declarativas de compromiso, pero sin establecer mecanismo alguno para su efectiva aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none">- Es deseo de las partes firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible. El fin es facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo- 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 . Importancia de la contratación indefinida apostando por un incremento de ella como factor de la estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilita la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar empleo en igualdad de derechos- En este sentido procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, o a nueva contratación indefinida- 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 ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contrato eventual.- Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales.- Con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.- 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. <p>Las partes se comprometen al desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451 de 1983, de 11 de mayo, por el que en el cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas, un 2 por 100 de personal con minusvalías.</p>



3.2 Promoción profesional.

Ciudad Real	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.
Cuenca	"La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la Empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicio a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo." (art 20 Ccol)
Toledo	La promoción dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de Empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores de la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto similares, los años de prestación de servicios en la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

3.3 Contratación

No se encuentra nada significativo en esta materia. Lo único que mejora la normativa vigente es sobre retribución en los contratos formativos:

Ciudad Real	La única mejora que encontramos al respecto es en el contrato de prácticas se recoge la identificación de las categorías objeto del contrato como mayor retribución de la que establece la Ley "el 65% durante el primer año y el 80% durante el segundo"
Cuenca	<ul style="list-style-type: none">· Contrato de formación: las retribuciones serán el 80% durante el primer año y el 90% durante el segundo año, de los salarios del peón.· Contrato en prácticas: se podrá efectuar con aquellas profesiones que se ajusten a las previstas en el art.17.A del presente convenio. El salario será del 65% durante el primer año y el 80% durante el segundo año, de los salarios convenio de la profesión en práctica.· Contrato eventual: duración máxima de 12 meses en un periodo de 18.



4. SALUD LABORAL

Ciudad Real	<p>Simplemente contempla: Las Normas de Control y Salud Laboral serán de escrupulosa aplicación por las empresas y trabajadores. Todos los vehículos deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año. Revisión médica anual. 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>
Cuenca	<p>Recoge y reitera la normativa vigente en cuanto a los derechos, deberes de los trabajadores en materia de salud laboral y vigilancia de la salud.</p>
Toledo	<p>Mejora la normativa vigente al recoger: 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. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen para que a través de las mutuas patronales, sean realizados reconocimientos ginecológicos a la mujer una vez al año. Por lo demás reitera la normativa legal:</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.- Reconocimiento médico anual general.

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. Movilidad geográfica

Únicamente hay contenido de esta materia en el siguiente convenio:

Ciudad Real	<p>Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores que exija cambio de residencia en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos/as menores de un año de edad y quienes tengan cargas familiares. En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y trasladen su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda. Si el traslado es a petición del/la trabajador/a no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las partes convengan.</p>
-------------	--



5.2 Movilidad funcional

Únicamente hay contenido de esta materia en el siguiente convenio:

Toledo	<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 realizasen funciones de categoría superior por un periodo superior de cuatro meses en un año , el trabajador podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Si no tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.</p>
--------	---

6. EXCEDENCIAS

Únicamente hay contenido en esta materia en el convenio de la provincia de Toledo contemplando la normativa vigente, pero con una excepción:

Toledo	<p>La excedencia para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo en que desempeñe el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó. (esto último es una mejora con respecto al ET para el ejercicio de funciones sindicales que establece derecho preferente en las vacantes de igual o similar categoría).</p>
--------	--

7. FORMACIÓN

Ciudad Real	<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>
Cuenca	<p>Sin contenido</p>
Toledo	<p>Recoge en su articulado: 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>Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y ratifican expresamente el Sectorial Estatal de Transportes de Mercancías por Carretera.</p> <p>Permisos individuales de formación durante un tiempo máximo de 30 horas anuales.</p>



8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Ciudad Real	<i>Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real:</i> <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
Cuenca	<i>Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por carretera de la Provincia de Ciudad Real:</i> <ul style="list-style-type: none">· Complementos Salariales:<ul style="list-style-type: none">- Gratificaciones extraordinarias- Antigüedad- Trabajo nocturno- Penosidad, toxicidad y peligrosidad- Festivos· Complementos extrasalariales:<ul style="list-style-type: none">- Dietas- Plus de transportes
Toledo	<ul style="list-style-type: none">· Complementos Salariales:<ul style="list-style-type: none">- Gratificaciones extraordinarias- Antigüedad- Trabajo nocturno- Penosidad, toxicidad y peligrosidad- Jornadas discontinuas- Festivos- Plus especial (para los trabajadores que ejercieran trabajos en carretillas elevadoras)- Paga de beneficios· Complementos extrasalariales:<ul style="list-style-type: none">- Dietas- Plus de transportes

REVISIÓN SALARIAL

Ciudad Real	<p>Para el año 2006 no contiene</p> <p>Para el año 2007:</p> <p>Se establece un incremento salarial del I.P.C. real del año más el 1%. Una vez conocido el I.P.C. de 2007 se procederá al abono de la revisión acordada y también con efectos retroactivos de 1-1-2007. Mientras tanto se establece una subida salarial provisional para este año 2007 del 3%, que se abonará a cuenta de la definitiva revisión que resulte.</p>
Cuenca	<p>Para el año 2005, se incrementará el salario en el porcentaje del IPC previsto por el gobierno para ese año 2005, 2 %, más 1,25 puntos porcentuales, revisándose al finalizar el año en la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real, si éste fuera superior.</p> <p>Para el año 2006, se incrementará el salario del año 2005 revisado en su caso, en el porcentaje previsto por el gobierno para ese año 2006, más 1,25 puntos porcentuales, revisándose al finalizar el año en la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real, si éste fuera superior.</p> <p>Si el I.P.C. real del año 2005 superase 3,2% se procederán a revisar las tablas en la diferencia existente entre el 3,2% y el I.P.C. real de 2005.</p>
Toledo	<p>Si el I.P.C. real del año 2006 superase el 3% se procederán a revisar las tablas en la diferencia existente entre el 3% y el I.P.C. real de 2006, lo que será abonado a los trabajadores con efectos de 1 de enero de 2006, en una sola paga, dentro del mes siguiente al de la publicación de la tabla resultante en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.</p>

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Ciudad Real	<p>No obstante, en aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente pérdidas mantenidas en el ejercicio de 2004/2005 y 2005/2006, respectivamente podrán no aplicarse los incrementos salariales establecidos en el presente convenio.</p>
Cuenca	<p>Las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores.</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 las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.</p> <p>Además se recoge los trámites a seguir y como el mecanismo de la procedencia o improcedencia de la misma.</p>
Toledo	<p>Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en sus ejercicios contables.</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>Aparte establece los trámites necesarios y el mecanismo de aprobación. Y aparte recoge "En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-Castilla-La Mancha".</p>

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

Ciudad Real Se establece una jornada en cómputo anual de 1.816 horas, siendo la jornada semanal de 40 horas. 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/a tiene derecho a disfrutar de un descanso de dos días a la semana de forma ininterrumpida, que podrán acumularse quincenal o cuatrisesemanalmente, en cuyo caso el trabajador/a tendrá derecho a cuatro u ocho días ininterrumpidos.

Cuenca "JORNADA L@s trabajadores/as afectad@s por este Convenio tendrán durante la vigencia del mismo, una jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo en computo Semanal; La Jornada máxima anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo. Tendrá la consideración de trabajo efectivo el descanso por bocadillo. El exceso de jornada máxima anual, se compensará de común acuerdo entre empresa y trabajador. Para el personal de Agencias de transporte de paquetería, la jornada de trabajo será distribuida de Lunes a Viernes, salvo en aquellas empresas que son delegación o franquicia de una central nacional, y que en base a esa subordinación organizativa tuvieran que desarrollar su actividad también durante los sábados, pudiéndose ampliar en estos casos la jornada laboral semanal hasta el mediodía del sábado. El resto de empresas de paquetería podrán también, en todo caso, ampliar su jornada laboral semanal hasta el mediodía del sábado, siempre y cuando medie acuerdo con el trabajador, expresado en el correspondiente contrato de trabajo de forma individual, o bien se acuerde así con los representantes de los trabajadores en la empresa. Las horas extras de estos servicios especiales, tendrán el carácter de extraordinarias estructurales y se llevarán a efecto, siempre de acuerdo con el personal que las realice. JORNADAS ESPECIALES. Para los Transportes por Carretera, la determinación del cómputo de la jornada, se distinguirá entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador, por razón de expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta, y otras similares, en las que el trabajador aunque no preste trabajo efectivo, se halla a disposición de la empresa. A estos efectos, se considerará: TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO. Es aquel periodo de la jornada en el que el trabajador realiza funciones de conducción así como todos aquellos trabajos auxiliares especificados a continuación: La conducción de camiones o cualquier otro vehículo. El tiempo empleado en los procesos de carga y descarga del vehículo que exija la participación activa del conductor, así como el manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo. El tiempo en reparación de averías en ruta, siempre que la reparación la efectúe el propio conductor o ayude a ello, cualquier avería o reparación que se haga en el taller de la propia empresa por el conductor. Cuando sea preciso remolcar a talleres u otros lugares el vehículo para su reparación, el tiempo

Cuenca

empleado para su remolque caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado. o D) La puesta a punto e inspección del vehículo, fijándose para tales tareas un computo diario de quince minutos.

En el tiempo de trabajo efectivo, será de aplicación la jornada de 40 horas en cómputos semanales y los límites establecidos para las horas extraordinarias, salvo lo dispuesto por el Real Decreto 1561/1995 para actividades concretas.

TIEMPO DE PRESENCIA.

Es el periodo de la jornada que estando fuera del tiempo efectivo de trabajo, el trabajador se encuentra a disposición de la empresa, sin efectuar los trabajos comprendidos dentro del tiempo efectivo. Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para él límite máximo de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea como mínimo de igual cuantía que la hora ordinaria de trabajo. El tiempo de presencia tendrá un límite máximo de 20 horas semanales.

Entre los tiempos de presencia, se señalan:

El tiempo de carga y descarga del vehículo que solo requiera vigilancia del proceso, aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el cargamento.

El tiempo de espera anterior a la carga o descarga en origen o destino, que exijan vigilancia del vehículo.

El tiempo de espera por reparación del vehículo o paradas reguladas en este convenio u otras reglamentaciones, en las que el conductor deba vigilar el vehículo.

El tiempo dedicado a la inspección y puesta a punto del vehículo y su documentación, que rebasen los 15 minutos al iniciar o finalizar la jornada de trabajo.

Cualquier otra actividad a realizar por el conductor, que no este incluida en el epígrafe "Tiempo de Trabajo Efectivo" que en caso de duda será definida por la Comisión Paritaria de este Convenio.

DESCANSOS ENTRE JORNADAS.

Salvo disposiciones específicas aplicables, de conformidad con lo dispuesto en el R.D. 1561/1.995, se respetará en todo caso un descanso mínimo entre jornada y jornada de 10 horas, pudiéndose compensar la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general.

DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores/as disfrutaran de un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpidos, pudiendo ser acumulados en hasta cuatro semanas. El descanso semanal no podrá ser compensado económicamente.

LÍMITES DE CONDUCCIÓN Y DESCANSO.

En los transportes interurbanos, ningún trabajador/a podrá conducir de forma ininterrumpida, más de 4 horas y 30 minutos. Después de esta conducción ininterrumpida, el conductor/a deberá hacer una pausa de al menos 45 minutos ininterrumpidos. Puede sustituirse esta pausa por otras de al menos 15 minutos cada una dentro del periodo máximo de conducción. El tiempo de pausa será considerado tiempo de presencia y no se podrá realizar trabajo efectivo.

El tiempo total de conducción diaria no puede exceder de 9 horas, ni de 90 horas en cada periodo de dos semanas consecutivas. Excepcionalmente se podrá conducir 10 horas, máximo dos días a la semana

PARTE DE TRABAJO.

Se acuerda que los discos diagrama del tacógrafo, sean documentos válidos ante la Autoridad Laboral, para dilucidar cualquier problema contractual, como la determinación de la jornada, computo de horas extraordinarias, tiempos de trabajo efectivo, tiempo de presencia y descansos. Se facilitará como parte de trabajo, fotocopia sellada del disco del tacógrafo, a todo trabajador/a que lo solicite." (art.23 C Col)

Toledo

Será de 1.800 horas máxima anual, equivalentes a 40 horas semanales.

Jornadas irregulares. En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561 de 1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada con los permisos establecidos en el presente convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores.

Servicios de movimiento. En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un periodo de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas.

Cuando se haga caso de la previsión del Real Decreto 1561 de 1995, el trabajador tendrá derecho a percibir el complemento de puesto de trabajo que se establece en el artículo 33.d del presente convenio.

Si excepcionalmente no fuera posible el disfrute en todo o en parte del descanso semanal o del día de descanso sustitutorio, el salario devengado por cada día no disfrutado será el correspondiente a la jornada ordinaria incrementado en un cien por cien.

LICENCIAS

Ciudad Real

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. Y un día de asuntos propios.

Cuenca

Amplia los días por fallecimiento de cónyuge o hijos. Establece que se considerará enfermedad grave el ingreso hospitalario o intervención quirúrgica. Permisos para la formación individual pero con límite de horas (30 anuales) y sin que distorsione el funcionamiento o necesidades de la empresa. Permiso para exámenes, pero únicamente de tres días.

Aparte los permisos en los que exista desplazamiento limita el término a partir de los 80km. Además recoge el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de la Seguridad Social. Y dos días de asuntos propios.

Toledo

Establece que se considerará enfermedad grave el ingreso hospitalario o intervención quirúrgica. Permisos para la formación individual pero con límite de horas (30 anuales) y sin que distorsione el funcionamiento o necesidades de la empresa. Permiso para exámenes, pero únicamente de tres días. Dos días por cambio de domicilio.

Además recoge el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de la Seguridad Social. Y dos días de asuntos propios.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Ciudad Real	<p>La realización de las 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> <p>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 2006 de 9,29 euros. en que se valorará la hora extraordinaria. Para el 2007 de forma provisional hasta su regularización definitiva se establece esta cantidad en 9,57 euros.</p> <p>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.</p>
Cuenca	<p>"Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales.</p> <p>Consecuentemente con el criterio 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>El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la Empresa y su aceptación con carácter general para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.</p> <p>En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: 2 horas diarias, 8 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 2 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. En todo caso, se respetarán aquellas compensaciones en descanso superiores a las aquí establecidas que vengán aplicándose en las empresas.</p> <p>Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegad@s de Personal.</p> <p>Por las Empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estarán a disposición de l@s representantes de l@s trabajadores/as y de la Autoridad Laboral.</p> <p>En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán como mínimo con un recargo del 60% sobre el valor de la hora ordinaria más antigüedad que en cada caso corresponda."Art 29 C Col</p>
Toledo	<p>"Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales.</p> <p>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>El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.</p>

Toledo En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: Una hora diaria, cinco a la semana, quince al mes y ochenta al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón como mínimo de 1,25 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. En todo caso se respetarán aquellas compensaciones en descanso superiores a las aquí establecidas que vengan aplicándose en las empresas.

Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

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

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

Ciudad Real Jubilaciones especiales, parciales y anticipadas:

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.

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.

Los trabajadores/as, previo acuerdo con la empresa, podrán acceder en los términos legalmente establecidos a la jubilación parcial.

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

Cuenca Jubilación anticipada:

"Ambas partes se comprometen siempre que lo solicite el/la trabajador/a, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de Julio, sobre jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, así como lo prevenido en el Real Decreto 1991 de 1984, de 31 de Octubre, para Jubilación parcial y el contrato de Relevo".

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.



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	Sin remisión
Cuenca	<p>Aparte de recoger parte de la normativa vigente, la mejora, con cláusulas como: Recoge en el convenio la acumulación en jornadas completas del tiempo por lactancia "L@s trabajadores/as como "Permiso de Lactancia" previsto en el artículo 37.4 del E.T. tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada dividida en dos mitades, salvo que sea al inicio o al final de la jornada, en cuyo caso se efectuará una reducción de media hora, que podrán acumular en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses de vida del recién nacido, en el periodo que de mutuo acuerdo se establezca".</p> <p>"Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente, tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas para acudir a consulta médica de los menores..."</p> <p>"El trabajador/a podrá solicitar licencia sin sueldo, que será concedida si las circunstancias y organización del trabajo lo permiten, por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios..."</p> <p>"Cualquier trabajador/a que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años, podrá solicitar una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo, que será concedida si las circunstancias y organización del trabajo lo permiten..."</p>
Toledo	Lo contempla igual que el convenio de Cuenca

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	Sin remisión
Cuenca	<p>Cláusula general declarativa de no discriminación sobre la mujer sin establecer mecanismo alguno para su efectiva aplicación:</p> <p>"Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, 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, etc. no solo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional, sino que deban ser tenidas en cuenta para su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos, e impida entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o El feto."Art 51 C Col.</p> <p>Además recoge cláusula sobre discapacitados pero reiterando la normativa vigente:</p> <p>"Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451/1.983 de 11 de Mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/ 1.982 de 7 de Abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores/as minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogándose a los beneficios existentes".Art 52 C Col</p>
Toledo	Lo contempla igual que el convenio colectivo de Cuenca.

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Ciudad Real	<p>Ayuda por fallecimiento: la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades del salario real.</p> <p>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:</p>								
<table border="1"> <thead> <tr> <th><i>Concepto</i></th> <th><i>Euros</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Invalidez Permanente Total</td> <td>55.906</td> </tr> <tr> <td>Invalidez Permanente Absoluta</td> <td>55.906</td> </tr> <tr> <td>Muerte</td> <td>55.906</td> </tr> </tbody> </table>		<i>Concepto</i>	<i>Euros</i>	Invalidez Permanente Total	55.906	Invalidez Permanente Absoluta	55.906	Muerte	55.906
<i>Concepto</i>	<i>Euros</i>								
Invalidez Permanente Total	55.906								
Invalidez Permanente Absoluta	55.906								
Muerte	55.906								
<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>									

Ciudad Real	<p>Para los supuestos de accidente de trabajo, las empresas completaran hasta el 100% de la base reguladora durante un periodo máximo de seis meses.</p> <p>A partir del día 1-1-2007, para los supuestos de incapacidad temporal las empresas complementaran hasta el 85% de la base de cotización, desde el día veintidós hasta el día noventa de cada baja, ambos inclusive.</p> <p>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.</p>
Cuenca	<p>"La empresa establecerá un Seguro de individual de accidentes corporales que cubra Los posibles riesgos de sus trabajadores/as en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa o in itinere, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte o invalidez permanente, tanto absoluta como total.</p> <p>La suma asegurada ascenderá a la cuantía de 30.050,61." Art 36.a) C Col</p>
Toledo	<p>Complemento por enfermedad o accidente: en caso de incapacidad transitoria por enfermedad, accidente o enfermedad profesional, la empresa garantizará el importe íntegro de los salarios reales desde el primer día.</p> <p>Seguro de accidente: 25.784 euros.</p> <p>Jubilación anticipada: : Al trabajador que , acreditando una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, y opte por la jubilación antes de cumplir los sesenta y cinco años, la empresa le abonará una serie de cantidades que variará según la edad con la cual opten a la jubilación.</p>

Las provincias de Albacete, Ciudad Real y Toledo cuentan con convenios colectivos para el sector de Industrias Vinícolas.

El Convenio Colectivo de la provincia de Ciudad Real ostenta una vigencia hasta finales de diciembre de 2006, y dado que ya fue objeto de estudio en el anterior compendio sobre negociación colectiva, no se incluye en el presente trabajo.

Los Convenios estudiados están adheridos al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

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 acuerdos en diversas modalidades de contratación, que suponen variaciones de la normativa general; los Convenios de Albacete y Toledo llevan a cabo una regulación más extensa de ésta materia.

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

Respecto a la formación, los convenios de Albacete y Toledo desarrollan la formación continua en las empresas del sector, estableciendo el contenido de los planes de formación provincial respecto al primero, y la adhesión al acuerdo nacional de formación continua (A.N.F.C.) estableciendo acuerdos respecto al segundo.

La jornada de trabajo viene establecida en cómputo anual, para los convenios de Albacete y Toledo, permitiendo con ello una mayor flexibilidad en su distribución y, con ello, adaptarse a las necesidades de las empresas del sector.

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

Otro rasgo común, presente en los 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 Sidreras de Albacete (Boletín Oficial de la Provincia de Albacete 120/2006, de 18 de octubre de 2006).
- Convenio Colectivo para Industrias Vinícola de la provincia de Toledo. (Boletín Oficial de la Provincia de Toledo 195/2006, de 26 de agosto de 2006).

1.2 Partes Negociadoras.

Albacete	No se indican expresamente, aunque de la parte sindical lo componen los sindicatos más representativos -por norma general, a través de sus centrales- y de la parte empresarial las Asociaciones provinciales del sector o las Asociaciones empresariales provinciales.
Toledo	Parte empresarial, constituida por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industrias Vinícolas y sus derivados de la provincia de Toledo y por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

1.3 Ámbito Funcional.

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 Sidreras 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 productos de la manzana cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.
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 de las industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras: Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas y alcoholes vínicos sea cual fuere el origen de éstos, fabricación de aguardientes compuestos y licores; elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados, arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva; fabricación de sidras, así como todas las actividades propias de la industria derivadas de los productos de la manzana cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.



1.4 Ámbito Temporal.

Albacete	Del 01/01/2006 al 31/12/2006. El Convenio expirará automáticamente en la fecha de su vencimiento, comprometiéndose ambas partes a negociar nuevamente con dos meses de antelación.
Toledo	Del 01/01/2006 hasta el 31/12/2008. 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.

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).
Toledo	La Comisión Paritaria estará integrada por cinco representantes de centrales sindicales firmantes del presente en el convenio colectivo y cinco representantes de la organización empresarial. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones: Interpretación del convenio. Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 39. Emitir "informe o dictamen no vinculantes" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.



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

Se encuentran adheridos al Acuerdo de Solución extrajudicial de Conflictos de Castilla La Mancha.

Albacete	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. 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.
Toledo	Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al "Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha" y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. 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.

El Convenio Colectivo de la provincia de Albacete no recoge referencia alguna respecto a este enunciado, sólo se establece en el Convenio Colectivo de la provincia de Toledo.

Toledo	Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos. En ese sentido las empresas afectadas como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral 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.
--------	--

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>
Toledo	<p>Las plazas vacantes existentes en las empresas se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical.</p> <p>Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por los titulados universitarios, y los que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.</p> <p>Los restantes serán cubiertos mediante promoción interna de los trabajadores que vinieren desempeñando puestos de trabajo correspondientes a categorías profesionales similares o inferiores a los que han de ser provistos.</p> <p>La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.</p>

3.3 Contratación.

CONTRATO INDEFINIDO

Sin remisión en el Convenio de Albacete.

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. 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. En ese sentido las empresas afectadas por el presente convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.</p>
--------	--

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>Duración: mínima de 6 meses y la máxima de 24 meses.</p> <p>Salarios: menores de 18 años: salario de aprendiz de 16 y 17 años. Para los mayores de 18 años: 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>
----------	---

Toledo Sólo será de aplicación esta modalidad de contratación en las siguientes actividades: Técnicos: Ayudantes de laboratorio; Administrativos: Auxiliar; Obrero: Oficiales.
El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintidós años de edad, que no tengan la titulación requerida.
El número de trabajadores por centro de trabajo que las empresas podrán contratar por esta modalidad no será superior a cuatro en empresa de más de veinticinco trabajadores.
Duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. El contrato se podrá ampliar a un tercer año, si bien en este supuesto a la finalización del tercer año el trabajador pasará a ser indefinido.
Retribuciones: 90 por 100 del salario del peón durante el primer año, y al 100 por 100 del salario del peón durante el segundo año de vigencia.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Albacete Objeto: 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.
Categorías incluidas en este grupo: Técnicos titulados; Grupo con título superior y Personal de laboratorio.
Duración: mínima de seis meses y máxima de dos años.
Retribución : 75% y del 85% durante el primero y el segundo año de vigencia del 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.

Toledo 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 F.P.II.
Duración: mínima de seis meses y máxima de dos años.
Retribuciones: del 80 por 100 durante el primer año y del 95 por 100 durante el segundo de los salarios convenio de la profesión práctica.

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Toledo Objeto: la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo. Se harán constar las siguientes circunstancias: 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.
Finalización: cuando termine la obra o servicio para la que fueron contratados o expire el tiempo de contrato. Indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por año de servicio.
Podrá ser utilizado en los períodos de las distintas campañas (de temporada) de los diferentes sectores afectados por el presente convenio. Expresamente para la campaña de vendimia y en la destilación.



CONTRATO EVENTUAL

Albacete	<p>Objeto: cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.</p> <p>Duración: máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.</p>
Toledo	<p>Objeto: cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.</p> <p>Duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.</p> <p>"Superado el período de doce meses el trabajador se considerará contratado por tiempo indefinido siempre y cuando continúe prestando servicio en la empresa".</p> <p>Finalización: si tuviera una duración de nueve meses o menos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar ocho días de salario por año de servicio. Si el contrato hubiera excedido de nueve meses la indemnización será de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar doce días de salario por año de servicio.</p>

FIJOS DISCONTINUOS

Esta regulación se detallada en los Convenio de Albacete y Toledo.

Albacete	<p>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.</p> <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> <p>La determinación de la jornada y su distribución horaria.</p> <p>El orden de llamamiento se hará rigurosamente por la fecha de contratación anterior, sin ningún tipo de discriminación de sexo, edad, etc.</p>
Toledo	<p>Contrato fijo discontinuo a tiempo parcial indefinido: Es el trabajador o trabajadora contratado 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 el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.</p> <p>La empresa, de acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de Personal, establecerán un Registro de Personal por riguroso orden de antigüedad en aquellas que ya disponen de esta modalidad y/o respetando rigurosamente el orden de nuevas incorporaciones. Detectada la necesidad de nuevas incorporaciones al trabajo, la empresa y los representantes de los trabajadores, reunidos al efecto, identificarán los trabajadores a quienes corresponde la selección en base al citado escalafón, levantando el correspondiente acta.</p> <p>Las retribuciones de los trabajadores fijos discontinuos serán las mismas que las de los trabajadores fijos.</p>

INDEMNIZACIONES POR FINALIZACIÓN

Albacete	Indemnización: 7 días de salario si la duración de aquél fuere de 15 a 30 días de salario; 15 días de salario, si la duración fuera de 30 a 60 días, y 2 días más de salario por cada mes o fracción que exceda de la duración del contrato.
Toledo	A la finalización del contrato (eventual por circunstancias de la producción) si éste tuviera una duración de nueve meses o menos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar ocho días de salario por año de servicio. Si el contrato hubiera excedido de nueve meses la indemnización será de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar doce días de salario por año de servicio.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

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 y en aquellas otras actividades donde existan especiales dificultades para realizar contratos eventuales.
--------	--

4. SALUD LABORAL

Albacete	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. Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo. 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.
Toledo	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. 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. Derechos de los trabajadores: Derecho a la protección frente a los riesgos; Evaluación de riesgos y acción preventiva; Equipos de trabajo y medios de protección; Derecho de información; Derecho a la formación; Consulta y participación de los trabajadores; Delegados de prevención; Ropa de trabajo y Ley de prevención de riesgos laborales.



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.
Toledo	<p>La movilidad geográfica: Los traslados de personal que requieran cambio de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año de edad y quienes tengan cargas familiares.</p> <p>Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las partes convengan.</p> <p>La movilidad funcional: sólo será posible dentro de los subgrupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador o la trabajadora no sea sustituido por otro eventual que realice sus funciones habituales.</p> <ul style="list-style-type: none">- De superior categoría: por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años.- De inferior categoría: 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, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolos a los representantes legales de los trabajadores.

6. EXCEDENCIAS

Toledo	<p>El trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo que será concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas, por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios.</p> <p>Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en otras empresas o por cuenta propia.</p> <p>Nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior.</p> <p>Trabajador con hijo menor de ocho años: cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas, podrá solicitar una licencia, con carácter individual y no transferible, de tres meses para la atención y cuidado del mismo.</p> <p>Por razones de índole empresarial la empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha para su realización.</p>
--------	---



7. FORMACIÓN

Albacete	<p>Adheridos al Acuerdo Nacional de Formación Continua.</p> <p>Se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua compuesta por 4 miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los Sindicatos firmantes del presente Convenio. Los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente: 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>
Toledo	<p>Adheridos al Acuerdo Nacional de Formación Continua.</p> <p>Acuerdos: Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo. Facilitar la participación de los/as trabajadores/as en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando éstos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.</p> <p>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 F.O.R.C.E.M., con cargo al A.N.F.C.</p>

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	<p>Plus de productividad</p> <p>Quebranto de moneda.</p>
Toledo	<p>El salario base será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo I de este convenio.</p> <ul style="list-style-type: none">-Antigüedad-Plus de actividad-Personal de campaña.-Nocturnidad.-Tóxicos, penosos, peligrosos.-Domingos y festivos.-Dietas.-Quebranto de moneda.-Salario incentivado.-Gratificación especial.



REVISIÓN SALARIAL

Albacete	El salario base para el 2006 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 0,85
Toledo	Para el año 2006, 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 2006 un incremento superior al 2 por 100 se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

DESCUELGUE

Albacete	Aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad deberán comunicar a los representantes de los trabajadores, 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.
Toledo	Las condiciones económicas de este convenio colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables anteriores. 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 las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. Si entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma, someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el A.S.E.C.-Castilla-La Mancha.

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

JORNADA

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	La jornada de trabajo: 1.792 horas de trabajo efectivo anuales compensando esta reducción de 8 horas como un día completo de vacaciones.
Toledo	La jornada laboral anual de 1.776 horas. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que actualmente tengan establecidas en las empresas.



DESCANSOS

Toledo	Los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio disfrutarán de quince minutos de descanso, dentro de la jornada laboral diaria, cuando presten su trabajo en régimen de jornada continuada y lo efectúen en un solo turno. No obstante se respetarán las condiciones más beneficiosas que actualmente tengan establecidas en las empresas.
--------	---

HORAS EXTRAORDINARIAS

Albacete	Por razones de producción: las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas por previo acuerdo entre empresa y trabajador o bien económicamente o en acumulación de descanso
Toledo	Propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. Casos de absoluta necesidad: se realizarán horas extraordinarias con las limitaciones siguientes: Una hora diaria, cinco a la semana, quince al mes y ochenta al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón de 1,75 horas de descanso 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.

LICENCIAS

Albacete	Licencias retribuidas con la duración: 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, se ampliarán a 5 en el supuesto de traslado a lugar distinto de su residencia habitual. c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, oficial y público. d) 1 día de puente no recuperable
Toledo	Licencias sin retribución: 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. Debe transcurrir al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en otras empresas o por cuenta propia. Derecho a una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior. Trabajador que tenga un hijo menor de ocho años de edad podrá solicitar cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas, una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo. Distribución de la licencia: a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de a quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso.



VACACIONES

Albacete	Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días de vacaciones.
Toledo	Vacaciones retribuidas de treinta días naturales o la proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa. Las vacaciones se disfrutarán en entre junio y octubre. Al menos quince días serán a elección del trabajador. Se garantiza a los trabajadores el disfrute de veinticinco días laborales de vacaciones. No iniciarán su cómputo en situaciones de baja por incapacidad transitoria que conlleve ingreso hospitalario.

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.
Toledo	Jubilación anticipada: Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio, sobre jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, y Real Decreto 1991 de 1984, de 31 de octubre, para jubilación parcial y el contrato de relevo. Gratificaciones para trabajadores que decidiesen jubilarse con anterioridad a los sesenta y cinco años de edad percibirá: - 65 años de edad, 3 mensualidades. - 64 años de edad, 5 mensualidades. - 63 años de edad, 6 mensualidades. - 62 años de edad, 8 mensualidades. - 61 años de edad, 9 mensualidades. - 60 de edad, 10 mensualidades. El trabajador deberá poner en conocimiento de la dirección de la empresa su intención de jubilarse con tres meses de antelación. Empresas con menos de diez trabajadores: un trabajador por año. Empresas de más de diez trabajadores: 10 por 100 de la plantilla. Premio a la jubilación: se abonará una gratificación equivalente al salario real de tres mensualidades (salario base más plus de actividad más antigüedad).



EXCEDENCIAS

El Convenio Colectivo de Albacete no establecen nada al respecto.

Toledo	<p>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.</p> <p>Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.</p> <p>Derecho a la reserva de su puesto de trabajo, durante el primer año de excedencia y el citado período computado a efectos de antigüedad. El trabajador o trabajadora deberá solicitar su reingreso al trabajo con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la empresa de no hacerlo en dicho plazo.</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.

Albacete	<p>A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado, previa justificación facultativa.</p>
Toledo	<p>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, para ocupar puestos de trabajo cualificados, igualdad en las retribuciones, situaciones de embarazo, lactancia, atención de los hijos, etcétera. Los trabajadores con "permiso de lactancia" tendrán derecho a la reducción de una hora diaria dividida en dos mitades o si es al inicio o fin de la jornada diaria la reducción será de media hora de su jornada que podrán acumular en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses del recién nacido. Ley 39 de 1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</p> <p>Los trabajadores con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con hijos hasta seis años de edad: reducción de jornada y salario proporcionalmente hasta un 50 por 100 de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual,</p> <p>Las partes se comprometen alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, en cumplimiento del Real Decreto 1.451 de 1983, de 11 de mayo, y de la Ley 13 de 1982, de 7 de abril.</p>



12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Albacete	Los trabajadores en situación de IT derivada de accidente de trabajo exceptuando el lumbago percibirán el 100% de su salario 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 en dicha situación de Incapacidad Temporal. Se incluye expresamente el "accidente in itinere"
Toledo	En caso de enfermedad se abonará el 100 por 100 del salario real (incluidos todos los conceptos salariales recogidos en nómina) a partir del primer día. La empresa establecerá un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte o invalidez permanente. La suma asegurada será de 21.500,00 euros. Esta cuantía no será revisable.



Nuevos sectores



En el año 2006 el convenio que se ha firmado en el sector de Distribuidoras de Gases Licuados de Petróleo en Castilla la Mancha, ha sido en la provincia de Cuenca.

Dicho convenio, como el año anterior, sigue sin realizar una regulación exhaustiva que permita un ajuste adecuado a las características del sector, en concreto, los especiales riesgos dadas las condiciones de la actividad, ya que como su propio nombre indica, son un producto de la destilación del petróleo:

En el centro de almacenamiento, el butano se envasa en bombonas, y éstas se llevan en camión al punto de distribución como por ejemplo las gasolineras, o al domicilio del abonado.

El propano se distribuye por medio de pequeños camiones cisterna que llenan los tanques fijos de las instalaciones que emplean este combustible, o mediante bombonas.

1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo para las empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, para la provincia de Cuenca.(B.O.P 1.9.2006)

1.2 Partes Negociadoras.

Cuenca	No mencionadas en el convenio colectivo.
--------	--

1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Cuenca	El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas distribuidoras del Gas Licuado del Petróleo en la provincia de Cuenca.(art.2 Ccol)
--------	---

En cuanto a su vigencia temporal:

Cuenca	Del 01/01/2006 a 31/12/2007. (art.. 4 Ccol)
--------	---



2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

2.1 Comisión Paritaria.

Cuenca	Se establece para la interpretación del presente Convenio, discrepancias o aplicación del mismo, una Comisión paritaria formada por un presidente, que será el de las deliberaciones, y tres vocales por la central sindical firmante del presente Convenio y otros tres por la Asociación de Empresarios y distribuidores de Gases Licuados del Petróleo. (art.25 Ccol)
--------	---

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

En dicho sector el mencionado convenio está adherido al ASEC de Castilla la Mancha.

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1 Cláusulas de empleo.

Cuenca	Cláusulas declarativas generales sobre contratación indefinida sin establecer mecanismos específicos para dicha conversión: "Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos (indefinido), para una mayor estabilidad en el empleo que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa y, en consecuencia, recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad".
--------	--

3.2 Promoción profesional.

No contiene regulación

3.3 Contratación

Cuenca	Cláusula declarativa de conversión de eventuales en indefinidos, sin establecer obligación alguna para dicha conversión. Aparte recoge cláusula declarativa sobre contratación indefinida de trabajadores desempleados establecido en el Real Decreto Ley 5/2001 de 2 de marzo de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad.
--------	---



4. SALUD LABORAL

Cuenca	<p>En materia de salud laboral se sigue sin establecer cláusulas que aborden los especiales riesgos de este sector dadas las condiciones de la actividad.</p> <p>Simplemente recoge:</p> <p>Los trabajadores no distribuirán a domicilio ninguna botella con carga superior a 35 kilogramos. Tampoco tendrán obligación de servir ésta al interior de la vivienda, y en ningún caso subirlas a pie a una altura superior al cuarto piso, salvo disposición legal en contrario. (art. 20 C Col)</p> <p>Las empresas estarán obligadas, en virtud de lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a llevar a cabo Vigilancia de la Salud específica de los trabajadores a su servicio; lo que supone, entre otras cosas, la obligación de realizar reconocimientos médicos no generales, sino específicos de puestos de trabajo, de tal manera, que se realizarán tantos reconocimientos como requiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleado. (art.28 C Col)</p>
--------	--

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. Movilidad geográfica

No contiene regulación.

5.2 Movilidad funcional

No contiene regulación.

6. EXCEDENCIAS

No contiene regulación.

7. FORMACIÓN

Sin remisión



8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Cuenca	Complementos Salariales: <ul style="list-style-type: none">- Gratificaciones extraordinarias- Antigüedad- Plus de reparto y descarga.- Plus quebranto de monedas Complementos extrasalariales: <ul style="list-style-type: none">- Dietas
--------	--

REVISIÓN SALARIAL

Cuenca	Si a 31 de diciembre de 2006 el IPC resultante fuera superior al previsto para ese año, el salario base y demás complementos salariales serán revisados en el exceso que resulte sobre la indicada cifra, con efectos de 1 de enero de 2006. El mismo criterio de revisión salarial se aplicará para el año 2007.
--------	---

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Cuenca	No contiene
--------	-------------

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

JORNADA

Cuenca	Se establece una jornada máxima laboral de 40 horas semanales de lunes a viernes. Durante los meses de junio, julio y agosto, la jornada será continuada: de 8:30 horas a 16 horas de lunes a viernes, en cuya jornada quedará garantizada la cobertura del servicio. No obstante lo anterior, respecto a la duración semanal y su reparto diario, las empresas y los representantes legales de los trabajadores, o la mayoría de los mismos en aquellas empresas en que no exista representación legal de los trabajadores, podrán acordar una distribución distinta de la jornada, atendiendo a las necesidades específicas de 45 horas semanales durante los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive y de 35 horas semanales durante los meses de abril a octubre, ambos inclusive, sin que en ningún caso ello pueda producir mermas en las percepciones económicas del trabajador.
--------	---



LICENCIAS

Se remite al Estatuto de los Trabajadores con ciertas mejoras al respecto:

Cuenca	Se estará en lo establecido en el artículo 37.3,4,5 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, se considerará licencia retribuida, el tiempo indispensable que necesite el trabajador para acudir al Médico tanto Especialista como de Cabecera o para acompañar a hijos menores en caso de que justificadamente el cónyuge no pueda hacerlo. Se amplía a dos días el permiso por traslado del domicilio habitual.(art. 24 C Col).
--------	---

HORAS EXTRAORDINARIAS

Cuenca	Ante la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios: - Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y primas o inmovilizado. - Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento; siempre que no se puedan utilizar las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley. Compensación: - Toda hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el salario/hora normal. En el caso de ser compensado como tiempo de descanso, también se incrementará en un 75 por 100 el tiempo de descanso. La Dirección de la empresa informará periódicamente a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones. La empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán la naturaleza de las horas extraordinarias. Art 14 Ccol
--------	---



10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Cuenca	<p>De conformidad con el Real Decreto 1194/1985 de 17 de agosto, y para que en el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio, se obligarán a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador perceptor del seguro de desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de igual naturaleza al extinguido.</p> <p>Siempre que la empresa esté de acuerdo y lo solicite el trabajador, éste cuando tenga una antigüedad superior a dos años en la misma, podrá anticipar su jubilación percibiendo por parte de la empresa, en las edades que se indican, las cantidades siguientes:</p>								
	<table><tr><td>A los 60 años</td><td>1.052,19 Euros</td></tr><tr><td>A los 61 años</td><td>895,04 Euros</td></tr><tr><td>A los 62 años</td><td>737,94 Euros</td></tr><tr><td>A los 63 años</td><td>580,82 Euros</td></tr></table>	A los 60 años	1.052,19 Euros	A los 61 años	895,04 Euros	A los 62 años	737,94 Euros	A los 63 años	580,82 Euros
A los 60 años	1.052,19 Euros								
A los 61 años	895,04 Euros								
A los 62 años	737,94 Euros								
A los 63 años	580,82 Euros								
Art 18 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

Simplemente recoge:

Cuenca	Así mismo, se considerará licencia retribuida, el tiempo indispensable que necesite el trabajador para ...acompañar a hijos menores en caso de que justificadamente el cónyuge no pueda hacerlo.
--------	--

11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.

Carece de cláusulas de igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.



12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Cuenca	Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional percibirán durante el tiempo en que se encuentre en dicha situación, el 100 por 100 del salario real y revisable según el índice del coste de vida. Art 19 C col.
--------	--



Sector Empresas
adjudicatarias de
los servicios
de prevención y
extinción de incendios
forestales de la
comunidad autónoma
de Castilla-La Mancha

La firma del II Convenio colectivo de empresas adjudicatarias de los servicios de prevención y extinción de incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha incluye una cuestión primordial, la tarea de prevención en su ámbito funcional, aparte de la de extinción.

Entre las principales novedades de este acuerdo, que tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008, destaca la aplicación de la jornada de 35 horas para el periodo de extinción y la reducción progresiva desde las 37 horas semanales para el año 2005, hasta alcanzar las 35 horas semanales para el año 2008 en el periodo de prevención. Asimismo, se fija el incremento salarial para este año en un 3,2 por ciento respecto a 2004.

Aparte dicho convenio contempla la estabilidad en el empleo a través de la figura del fijo-discontinuo. Los trabajadores que reúnan las condiciones establecidas en el II Convenio Colectivo, y de acuerdo con el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, podrán alcanzar la condición de fijos discontinuos. Esta condición permitirá el reconocimiento del concepto de antigüedad y, por lo tanto, dará lugar a su abono en nómina en función de los trienios cumplidos de servicio efectivo.

Por otra parte, a partir del próximo año se incrementará de forma progresiva la duración de la campaña hasta llegar en 2008 a 240 días de los que 120 serán para extinción y otros 120 para prevención.

1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo para el Personal de las Empresas Adjudicatarias de los Servicios de prevención y extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Castilla la Mancha. (DOCM 17.4.2006)

1.2 Partes Negociadoras.

De una parte por la representación empresarial Tragsa, Coserlo y Asfocom y, por otra parte, por la representación sindical UGT y CC.OO.

1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

El convenio será de obligado cumplimiento en las actividades de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, desarrolladas en la Comunidad de Castilla-La Mancha y en las actuaciones que con motivo de catástrofes o emergencias declaradas diferentes de la Extinción de Incendios Forestales, deban realizarse en dicha Comunidad Autónoma, especialmente en su medio rural.

En este sentido, el presente convenio resultará de aplicación en los casos de actuaciones en emergencias referidas, y declaradas distintas de la de extinción de incendios forestales. En todo caso, dichas actuaciones se realizarán conforme a un plan establecido por la Administración competente y las empresas adjudicatarias en el que se concreten y definan dichas actuaciones, se realicen las evaluaciones de los riesgos que comporten cada una de ellas, se imparta la formación precisa y se dote a los trabajadores de los equipamientos adecuados. (Art.5 C Col)

En cuanto a su vigencia temporal:

El convenio tendrá una duración de tres años en todos sus contenidos con vigencia desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008.

2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

2.1 Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio. Serán vocales de la misma 6 representantes de los Trabajadores y 6 de la representación empresarial firmantes del Convenio.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de todas las instancias de los interesados en las que soliciten cuestiones relacionadas con la aplicación del presente Convenio y especialmente las referentes a clasificación profesional, siempre que no hubiesen sido resueltas favorablemente para los interesados.
- d) Participación en la elaboración y seguimiento del Plan de Formación.
- e) Participación en la elaboración y seguimiento de las actividades tendentes a la Prevención de Riesgos Laborales.
- f) Participación en el procedimiento de conversión de trabajadores a fijos discontinuos y de aplicación efectiva de la estabilidad en el empleo.
- g) Conocimiento previo de los baremos de méritos para la Cobertura de las posibles vacantes en la fase de promoción interna.
- h) Conocer el estado todas de las instalaciones y proponer su mejora y adecuación con arreglo a la normativa vigente.
- i) Las que se consideren en el reglamento de la CIV que se actualizará por acuerdo de las partes. Hasta que se produzca el citado acuerdo se mantendrá el reglamento existente.

Contiene además cláusula de procedimiento

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

Las Partes firmantes del Convenio asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales así como su Reglamento de Aplicación (BOE del 8 de febrero de 1.996).



3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1 Cláusulas de empleo y de contratación

Lo significativo en este nuevo convenio es la estabilidad en el empleo a través de la figura fijo discontinuo.

Fijos discontinuos. Dada la naturaleza estacional y reiterativa en el tiempo de los trabajos, pero la imposibilidad de conocer la fecha cierta de su realización, al personal integrante de los servicios de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla-La Mancha, se les ofrecerá la adquisición de la condición de trabajadores fijos discontinuos de acuerdo con lo establecido en el art. 158 del ET Este ofrecimiento de conversión de contratos se realizará a la firma del presente Convenio.

Con carácter permanente, adquirirán la condición de fijos discontinuos los trabajadores que acrediten trabajar o haber trabajado Dos Campañas Completas (extinción y prevención) consecutivas y hubiesen iniciado una tercera.

Para los trabajadores que no reúnan dichos requisitos en el 2005 y para los de nuevo ingreso, la adquisición de la condición de fijos discontinuos se realizará con los criterios establecidos en los párrafos anteriores.

Con carácter excepcional y de aplicación por una sola vez durante la Campaña del 2005, también adquirirán la condición de fijos-discontinuos los trabajadores que acrediten haber realizado Tres Campañas consecutivas de extinción.

En ningún caso serán de aplicación los anteriores criterios al personal que preste sus servicios mediante contrato de interinidad.

Además contiene cláusula de subrogación de empresas

3.2 Promoción profesional.

Promoción interna y oferta pública de empleo.

1. Promoción interna.

Las solicitudes para cubrir las vacantes ofertadas en la carta de llamamiento que impliquen una promoción para el trabajador, deberán ser estudiadas por las Empresas en los 20 días siguientes a la finalización del plazo de contestación al llamamiento, quienes elevarán propuestas motivadas de adjudicación a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Hasta la resolución definitiva del concurso de promoción interna, los trabajadores permanecerán en sus anteriores puestos de trabajo.

La relación de vacantes ofertadas en la fase de promoción interna será comunicada a la Representación de los trabajadores en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

2. Oferta Pública de empleo.

Una vez realizada la provisión de los puestos de trabajo vacantes mediante el concurso de promoción interna y en el caso de que continuasen existiendo vacantes sin cubrir, éstas se convocarán a oferta pública en las oficinas comarcales del Sepecam y en las Empresas adjudicatarias.

La convocatoria de la oferta pública será comunicada a la Representación de los trabajadores en la Comisión de Interpretación y Vigilancia para que designe las personas que han de participar en el proceso de selección.

Con independencia de los trabajadores que resulten seleccionados y cubran las vacantes ofertadas, se confec-



cionará una relación con las personas que hubiesen superado las pruebas, para atender las posibles necesidades temporales de contratación motivadas por razones de urgencia.

En estos supuestos, el contrato de trabajo se formalizará bajo la modalidad prevista en el art. 15.1 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores y su duración se ajustará estrictamente al período de urgencia declarada o al que transcurra hasta la cobertura de la plaza mediante el correspondiente proceso de selección.

4. SALUD LABORAL

Cláusula declarativa general:

"Las Empresas se obligan a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/95 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley 54/2003 de 12 de diciembre de reforma del Marco Formativo en PRL y normas de desarrollo."

EPIS:

"Éstas dotaran a los trabajadores del equipo de protección individual requerido en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. La empresa deberá informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos a los que estos están expuestos, el uso adecuado de los EPIS y su idoneidad para dichos puestos, y la adecuada conservación de los mismos con el objeto de mantener sus propiedades de protección."

Destacaremos dos artículos, ya que mejoran la normativa vigente:

Art.40 "Con independencia de lo establecido para esta materia en las normas legales citadas en el artículo anterior y en lo que dispongan los Convenios Colectivos propios de las Empresas adjudicatarias, se crea una Comisión Regional de Seguridad y Salud encargada de coordinar las actuaciones en política de prevención de riesgos laborales, cuya composición será la misma que la de la Comisión Paritaria, al objeto de unificar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores en todas las Empresas.

Dicha comisión técnica esta encargada de coordinar las actuaciones en la política de prevención de Riesgos Laborales. La citada comisión tendrá que tener sus trabajos elaborados para la primera reunión ordinaria del año, al objeto de antes de iniciar la campaña tener coordinado y unificado las condiciones de Seguridad y Salud de los trabajadores en todas las empresas.

"Art 43 "Obligaciones formativas en materia de prevención. Dadas las características del trabajo a realizar dentro del Servicio, todos los trabajadores de nuevo ingreso deberán recibir, antes del inicio de la actividad, la formación adecuada sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Los gastos originados por esta formación previa serán a cuenta de la Empresa."

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. Movilidad geográfica

Se refiere a desplazamientos transitorios, proporcionando la empresa transporte y pagando manutención y alojamiento.

5.2 Movilidad funcional

Tienen una peculiar regulación debido a la duración de las campañas de extinción y de prevención.

"Trabajo de superior categoría.

1. Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de tales servicios, la retribución de la categoría a la que esté adscrito.
2. La orden de trabajo de superior categoría será notificada por la Empresa por escrito, donde constará la fecha de efecto.
3. Estos trabajos no podrán tener una duración superior a 75 días ininterrumpidos, quedando el trabajador adscrito automáticamente a esta categoría al superar dicho período." Art.27

"Trabajo de inferior categoría. 1. Si por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, la Empresa hubiera de destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la que tenga atribuida, por el tiempo imprescindible y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, dicho trabajador percibirá la retribución que por su categoría y función le corresponda.

A ningún trabajador se le podrá imponer la realización de trabajos de inferior categoría durante un período superior a 20 días en la Campaña, mientras no hayan rotado todos los trabajadores del grupo y de la misma categoría en la realización de esas tareas." Art.28

6. EXCEDENCIAS

Se recoge únicamente la excedencia voluntaria con variedades respecto a la duración que establece el Estatuto de los Trabajadores.

"Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo durante 2 años, siempre que cursen su solicitud antes del 31 de diciembre. Aquellos que la presenten en fechas posteriores, tan solo tendrán derecho a 1 año de reserva de puesto. Dicha excedencia podrá tener 1 año de duración en la petición inicial y primera prórroga, pasando a ser de 2 años en las prórrogas sucesivas hasta contemplar el período máximo de 5 años. Se mantendrán los criterios que regían en el anterior convenio para aquellos fijos-discontinuos de Albacete que ya se encontrasen en situación de excedencia.

Por una sola vez y en razón a la tardanza en la publicación del presente Convenio, el plazo para la solicitud de excedencias con reserva de plaza se amplía al 28 de febrero de 2006." Art.32

7. FORMACIÓN

Lo significativo es la previa formación precisa y adecuada según la categoría antes de la realizar cualquier trabajo.

"Con independencia de lo que dispongan en esta materia los Convenios Colectivos propios de las Empresas adjudicatarias que será de aplicación a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Regional de Formación encargada de coordinar las actuaciones en política formativa, al objeto de unificar la capacitación y promoción profesional de los trabajadores en todas las Empresas.

Una vez realizado el llamamiento y contratado el personal de nuevo ingreso con carácter previo a al inicio de cua-

lesquiera de los trabajos, se procederá a realizar la formación precisa y adecuada, dirigida a las diferentes categorías que forman el operativo, optimizando los tiempos de espera en la época de alto riesgo.

No obstante lo anterior y dadas las características del trabajo a realizar dentro del Servicio, todos los trabajadores de nuevo ingreso deberán recibir, antes del inicio de la actividad, la formación adecuada sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Los gastos originados por esta formación previa serán a cuenta de la Empresa.

En el plazo de dos meses a partir de la firma del Convenio se constituirá la Comisión señalada en este artículo para iniciar los correspondientes trabajos. Esta comisión técnica elaborará planes interanuales o anuales de política formativa. La citada comisión deberá tener su trabajo elaborado en la última reunión ordinaria del año, al objeto de iniciar los trabajos administrativos de ejecución del citado plan de formación." Art 44

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Se añaden tres conceptos retributivos salariales.

- Complemento de extinción. Dadas las especiales características que conlleva la prestación del servicio, los trabajadores con participación directa en la extinción percibirán un Complemento que retribuye las posibles situaciones de turnicidad, disponibilidad y peligrosidad.
- Complemento conductores v.t.t. y capataces. A partir de la Campaña del 2006, los Conductores V.T.T. y Capataces percibirán, durante el período de prevención, un Complemento por puesto de trabajo cuyos importes se reflejan en el Anexo nº 3.
- Antigüedad. Se establece el concepto de antigüedad para los trabajadores fijos-discontinuos que realicen tres períodos completos y continuados de extinción y prevención. El valor del trienio único para todas las categorías se fija en 25 euros/mes.
- Los trabajadores que ya tengan adquirida la condición de fijos discontinuos, y que lleven tres períodos completos y continuados de extinción y prevención, cobrarán su primer trienio a partir de 2005. El resto de trabajadores que adquieran la condición de fijos discontinuos en dicho año, comenzarán a percibir su primer trienio en el 2008, siempre que cumplan los requisitos establecidos anteriormente.

- Complementos salariales

- Plus de nocturnidad
- Complemento de extinción
- Plus de motosierra y/o desbrozadora
- Gratificaciones extraordinarias
- Plus por festivos no dominicales

- Complementos extrasalariales
- Desplazamientos

REVISIÓN SALARIAL

- Para el año 2006 se incrementará el IPC (establecido por el INE) real más un punto y medio.
- Para el año 2007 se incrementará el IPC (establecido por el INE) real más un punto.
- Para el año 2008 se incrementará el IPC (establecido por el INE) real más un punto.

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

No contiene cláusula de revisión salarial.

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

JORNADA

Se distingue entre periodo de extinción y periodo de prevención.

- Período de extinción.
 - La jornada laboral será de 35 horas semanales de trabajo efectivo para el período de extinción.
 - El horario de trabajo se acomodará a las exigencias del Servicio, de acuerdo con los niveles de riesgo y la duración en cómputo semanal de la jornada, con las siguientes limitaciones:
 - Ningún trabajador realizará trabajos de extinción de incendios durante más de 12 horas continuadas, contabilizadas desde que se incorpore al lugar del incendio hasta que se produzca la retirada del mismo.
 - En los supuestos de emergencias por incendios forestales cuya duración sea superior a la jornada habitual, se establece un descanso de diez horas continuadas, excluyendo los tiempos de traslado de regreso desde el lugar en que hubiera finalizado la jornada laboral hasta el lugar de inicio de la misma, cuando excedan estos de una hora, todo ello en aplicación de lo establecido en el artículo 5.3 del Real Decreto 1561/95, de 21 de diciembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
 - A los efectos de evitar cargas de trabajo excesivas, se movilizará, con carácter preferente, a aquellas Unidades que se encuentren de servicio.
 - La jornada de trabajo de los Equipos de Extinción de Incendios (Retenes, Autobombas y Vigilantes Móviles) se iniciará y terminará en el punto de encuentro establecido para cada Unidad de extinción, coincidiendo éste con los lugares habituales de población en los que estén adscritos dichos operativos.

A los conductores que, por necesidades del Servicio, deban realizar algún desplazamiento fuera de la jornada habitual de trabajo, el tiempo empleado en el mismo se computará como horas extraordinarias.

Para el resto del personal del dispositivo de extinción, la jornada se iniciará y finalizará en el lugar de trabajo.

- Durante el periodo de extinción no se realizarán trabajos silvícolas, planificándose la jornada laboral con el desarrollo de actividades de vigilancia, formación teórico-práctica y preparación física.

· Periodo de prevención.

- Su jornada laboral será de 37 horas semanales de trabajo efectivo durante el período de prevención del año 2005. Para el año 2006, dicha jornada será de 36 horas semanales.

Durante el año 2007, la jornada en cómputo semanal será de 35 horas y media.

A partir del año 2008, la jornada de trabajo se establecerá en 35 horas semanales de trabajo efectivo para el periodo de prevención.

- La jornada de trabajo durante el período de prevención se ajustará en razón al tiempo de desplazamiento, teniendo en cuenta que, si el tiempo total empleado para el desplazamiento de ida y regreso desde el punto de encuentro habitual fuera superior a treinta minutos, el exceso del mismo será descontado de la duración de la jornada laboral diaria o acumulado en el último día laborable de la semana.

- Dentro del cómputo de la jornada se incluyen los 30 minutos del bocadillo.

- Durante el período de prevención y en razón a la posibilidad de programación de los trabajos, la jornada laboral será continuada y, preferentemente en horario comprendido entre las 8.00 y las 15.00 horas, de lunes a viernes.

- En cada provincia, la Representación de los Trabajadores acordará con las empresas adjudicatarias del Servicio el calendario semanal y la distribución, si procede, de la jornada irregular, para cumplir con los requerimientos-objetivos establecidos para el período de prevención.

No obstante lo anterior, el horario de entrada y salida podrá ser modificado por la Administración en función al horario solar, respetando lo establecido en el presente epígrafe e informando previamente al Comité de Empresa o Representación Sindical.

- De originarse algún incendio durante el desarrollo de las actividades de prevención, los trabajadores están obligados a acudir a su extinción.

- En el supuesto de que los trabajadores se presentasen en el punto de encuentro y una vez en el mismo comenzase a llover, nevar, granizar, etc. o se viese que el día amenaza con alguna de las inclemencias reseñadas y por tanto no se pudiesen realizar los trabajos, el Capataz decidirá no incorporarse a los mismos garantizándose durante dicho día las percepciones retributivas. Dicha garantía se hará efectiva durante un máximo de tres días por cada mes trabajado, o la parte proporcional que corresponda en su caso. Si no se utilizara la garantía de dichos días en un determinado mes, éstos se acumularán para los siguientes, sin que se pueda disponer de más de 16 días de garantía durante los cinco meses de trabajos preventivos.

- Independientemente de lo anterior, en los supuestos de que habiéndose presentado en el lugar de trabajo se suspendiera la jornada laboral antes de haber transcurrido las dos horas de trabajo, se considerará que se ha realizado la mitad de la jornada. Si la suspensión tuviese lugar una vez transcurrida dos horas desde el inicio de la jornada, se considerará realizada la jornada laboral correspondiente a dicho día. En ambos casos no procederá la recuperación del tiempo de trabajo.

DURACIÓN DE LAS CAMPAÑAS CONTRA INCENDIOS FORESTALES

Concepto	Nº días	Concepto	Nº días
AÑO 2005		AÑO 2007	
Extinción	110	Extinción	120
Prevención	70	Prevención	150
Total	180	Total	270
AÑO 2006		AÑO 2008	
Extinción	120	Extinción	120
Prevención	150	Prevención	150
Total	270	Total	270

El periodo de ejecución de las tareas de prevención y extinción se realizará de manera ininterrumpida.

En el supuesto de que se estableciesen tareas preventivas o de extinción por encima de lo establecido en el cuadro anterior, se realizará el llamamiento de los trabajadores de las unidades afectadas, comenzando por los fijos discontinuos y teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Antigüedad en el puesto de Trabajo, categoría y unidad operativa a cubrir.
- De haber coincidencia en las anteriores condiciones, por la CIV se designarán los criterios por los que se rija este punto.
- De no poder cubrirse por los citados criterios, se designarán de común acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa.

LICENCIAS

Recoge mejoras con respecto al Estatuto de Trabajadores al contemplar:

- Se amplía los días en caso de matrimonio en cualquiera de sus formas civil o religiosa, o unión de hecho justificado con un certificado de convivencia, en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por traslado de domicilio habitual.
- Se recoge permisos retribuidos por matrimonio de un hijo, por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador con previo aviso y posterior justificación, al igual que para la asistencia a médicos para el interesado.
- Se permitirán veinte cambios (en el anterior convenio 5 cambios) de turnos por asunto de carácter personal durante la campaña dentro de los siguientes límites: en Mayo 2 cambios, en junio 4 cambios, en Julio 4 cambios, agosto 4 cambios, septiembre 4 cambios y en octubre 2 cambios. Dichos cambios no serán acumulables a meses sucesivos y la solicitud de los mismos deberá formularse por escrito, en el que se especifiquen los días permutados, los días trabajados y las firmas de los trabajadores implicados en dichos cambios.

Y por último se recoge licencias no retribuidas: Con carácter excepcional y mediando causa debidamente justificada, las Empresas podrán conceder licencias no retribuidas para ausentarse del trabajo por asuntos particulares.

Dichas licencias deberán solicitarse por escrito y con la antelación suficiente, debiendo ser autorizadas previamente por la Jefatura de la Empresa para proceder a su disfrute.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Diferencia entre personal de prevención y el de extinción.

"Al personal que por razones de servicio se vea obligado a realizar horas extraordinarias con motivo de incendios, le serán abonadas a razón de 8,21 euros/hora. Las que no fueran de incendios serán abonadas a 5,89 euros/hora. Las horas con motivo de incendios serán de obligado cumplimiento.

Las horas extraordinarias realizadas durante el período de prevención se podrán abonar o compensar por descanso, a opción del trabajador. Si se compensan por tiempo de descanso será el de 1,75 horas libres por hora extraordinaria.

Como norma general, las horas extraordinarias realizadas en período de extinción serán abonadas conforme a los valores establecidos en el presente Convenio. No obstante y de mutuo acuerdo entre la Empresa y trabajador, se podrán compensar por descanso durante el período de prevención.

Las horas extraordinarias que se realicen desde las 22,00 h. de un día hasta las 6.00 h del día siguiente se abonarán a razón de 1,75 sobre el valor de la hora extra normal, o, a elección del trabajador, por descanso equivalente en la misma proporción, siempre que éste último se disfrute en período de prevención."Art 54

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

- Jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que el trabajador tenga derecho a la prestación del 100 % de su base reguladora.
- Jubilación a los 64 años, siempre que se sustituya al trabajador por otro mediante la modalidad de contrato de relevo en los términos previstos en el Real Decreto 1194/1985 del 17 de julio.

11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. Y CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar

Se establece aumento de días con respecto a la Ley, en el caso de:

- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Además recoge en convenio colectivo "por lactancia de un hijo menor de 9 meses, se tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Voluntariamente podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen".

- Por otra parte se recoge:

Se permitirán veinte cambios (en el anterior convenio 5 cambios) de turnos por asunto de carácter personal durante la campaña dentro de los siguientes límites: en Mayo 2 cambios, en junio 4 cambios, en Julio 4 cambios, agosto 4 cambios, septiembre 4 cambios y en octubre 2 cambios. Dichos cambios no serán acumulables a meses sucesivos y la solicitud de los mismos deberá formularse por escrito, en el que se especifiquen los días permutados, los días trabajados y las firmas de los trabajadores implicados en dichos cambios

- Y por último se recoge licencias no retribuidas: Con carácter excepcional y mediando causa debidamente justificada, las Empresas podrán conceder licencias no retribuidas para ausentarse del trabajo por asuntos particulares.

Dichas licencias deberán solicitarse por escrito y con la antelación suficiente, debiendo ser autorizadas previamente por la Jefatura de la Empresa para proceder a su disfrute.

11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.

En el supuesto de existir puestos de trabajo vacantes en las emisoras de los centros de comunicaciones (Emisoras Centrales) o en las Oficinas Administrativas de los Servicios, tendrán preferencia para desempeñarlos aquellos trabajadores discapacitados, con al menos un 33% de minusvalía acreditada, que hubiesen concursado a dichos puestos.

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

- Accidentes. Como complemento al Seguro de Accidentes derivados de la lucha contra incendios forestales para el personal adscrito al Plan de Emergencias por Incendios Forestales de la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y suscrito por dicha Consejería, las Empresas adjudicatarias formalizarán otra póliza de seguro en la que se garanticen las siguientes indemnizaciones en los casos de accidente de trabajo y con efectos de 1 de enero de 2006:

INDEMNIZACIONES	
CONCEPTO	EUROS
Invalidez permanente total	30.000
Invalidez permanente absoluta	36.000
Muerte o gran invalidez	36.000

- Complemento de incapacidad temporal. En los casos de incapacidad temporal debida a accidente sea o no laboral, o enfermedad común o profesional, la empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación que satisfaga la Entidad Gestora de la Seguridad Social, garantice el 100% de las percepciones salariales. Dicho complemento se abonará a partir del día siguiente a la baja en los supuestos de accidente, enfermedad profesional o enfermedad común con hospitalización ya partir del décimo día de baja en los restantes casos de enfermedad común.

Sector Actividad
de exhibición
cinematográfica



Al igual que en el sector de minas, el contenido se circunscribe a cuestiones relativas al contenido económico, quedando las restantes materias sin apenas contenido.

1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo de las empresas de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Albacete (B.O.P 10.7.2006)

1.2 Partes Negociadoras.

Albacete	No lo recoge el convenio
----------	--------------------------

1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Albacete	<p>El Convenio regulará las relaciones laborales de todas las empresas dedicadas a la actividad de exhibición cinematográfica, con todos sus trabajadores y trabajadoras, sin ningún tipo de discriminación laboral ni económica, estando sujetos a la Ordenanza Laboral para las empresas de Espectáculos y Deportes, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo del 29 de abril de 1950, salvo lo dispuesto en el presente Convenio.</p> <p>En el supuesto de que dicha Ordenanza Laboral fuera derogada, todo su contenido pasará automáticamente a formar parte del presente Convenio, hasta que exista un texto sustitutivo de la Ordenanza Laboral. (art.2 Ccol)</p>
----------	--

En cuanto a su vigencia temporal:

Albacete	01/01/2005 a 31/12/2006 (art.5 Ccol)
----------	--------------------------------------



2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

2.1 Comisión Paritaria.

Función de interpretación, compuesta por las partes negociadoras.

Albacete	Con plena facultad y competencia en todas las cuestiones y problemas que se deriven de las interpretaciones y aplicaciones del presente Convenio, a cuyas decisiones se someterán obligatoriamente las partes, y que estará compuesta por tres vocales de la Comisión de representantes de los trabajadores y por otros tres vocales de la Comisión de representantes de los empresarios, todos ellos componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio. (art.9 Ccol) Contiene cláusula de sistema de acuerdos.
----------	---

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

Si contiene cláusula de adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

No se contienen cláusulas de empleo, promoción profesional.

Respecto a cláusulas de contratación recoge la contratación eventual y para la formación, reiterando la normativa vigente.

4. SALUD LABORAL.

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.



6. EXCEDENCIAS

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

7. FORMACIÓN

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	Complementos salariales <ul style="list-style-type: none">- Antigüedad- Gratificaciones extraordinarias- Plus de nocturnidad- Plus de cabina
----------	---

REVISIÓN SALARIAL

Albacete	Para el año 2005 el salario base, y el plus de nocturnidad, se incrementarán con el I.P.C. Real según el I.N.E, (3,7 %) más un 0,50 %. Y, para el año 2006 el salario base, y el plus de nocturnidad, se incrementará con el I.P.C. Real según el I.N.E más un 0,85%, abonándose a cuenta, para dicho año, el I.P.C. previsto para el año 2006 (2%) más un 0,85%. Revisándose dichas tablas salariales (provisionales 2006), y abonándose la diferencia, entre el I.P.C.
----------	---

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Albacete	El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional en aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad. Recoge cláusulas de motivación, requisitos y procedimiento de la inaplicación salarial e intervención de la Comisión Mixta.
----------	--



9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

JORNADA

Albacete	<p>La jornada laboral para todo el personal y todas las empresas será la que en cada momento venga establecida por la normativa vigente, siendo para el año 2005 de cuarenta horas semanales.</p> <p>Los días festivos no recuperables trabajados a lo largo del año, se abonarán como si de jornada extraordinaria se tratase, o bien los trabajadores tendrán derecho a descansar un día y medio por cada festivo trabajado, acumulándose tales descansos al período ordinario de vacaciones y retribuyéndose en igual forma que éstas pero todo ello sin perjuicio de cualquier mejora que legalmente pudiera establecerse.</p> <p>Descanso laboral. Cuando la jornada laboral de trabajo se realice de forma continuada, se establecerá un período de descanso de al menos quince minutos, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ordenanza Laboral. Dicho período se retribuirá como de trabajo efectivo, computándose como jornada de trabajo a todos los efectos.</p> <p>Descanso semanal. Los trabajadores y trabajadoras y la dirección de la empresa se pondrán de acuerdo para establecer los turnos de descanso sustitutorios del domingo o festivos, de modo que cada uno de los trabajadores/as pueda conocer con antelación suficiente cual va a ser su día de descanso semanal. Lógicamente este día no puede coincidir en domingo o festivo.</p>
----------	--

LICENCIAS

Albacete	Reitera parte del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
----------	---

HORAS EXTRAORDINARIAS

Albacete	<p>Recoge solamente cláusula de definición y compensación económica:</p> <p>Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Estas horas tendrán un incremento del 50% del valor de la hora ordinaria.(art.14 C Col)</p>
----------	---

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.



11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. Y CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Albacete

Enfermedad o accidente de trabajo. Con el fin de que los trabajadores que causen baja en el servicio activo de la empresa por motivo de enfermedad, de las retribuciones que hasta el momento de su baja venían percibiendo, las empresas a las que pertenezcan completarán las prestaciones correspondientes de enfermedad o accidente de trabajo, con cargo a la Seguridad Social o entidades dedicadas a la cobertura de accidentes de trabajo, con las diferencias correspondientes hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones en activo.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir los citados complementos a partir del primer día de la baja en los supuestos de accidente, sea o no de trabajo, intervención quirúrgica y en caso de hospitalización y a partir de los treinta días en los demás supuestos. En este segundo caso, las empresas además de lo ya indicado completarán la indemnización que paga la Seguridad Social por incapacidad transitoria de manera que el trabajador perciba el 75% de la base de cotización que se haya establecido para el pago de esta prestación durante los veinte primeros días de incapacidad. El abono de los complementos se efectuará por parte de las empresas y en los mismos períodos de tiempo que vinieran abonando las retribuciones.



Sector Industrias de
extracción a cielo
abierto y molturación
de tierra blanca



En dicho convenio, el contenido se sigue circunscribiendo a cuestiones sometidas a revisión permanente, como son las relativas al contenido económico, quedando las restantes materias sin regular.

1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo de Industrias de extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca de la comarca de La Roda.(B.O.P 1.12.2006)

1.2 Partes Negociadoras.

Albacete	No aparece en el convenio
----------	---------------------------

1.3 Ámbito funcional y temporal

Albacete	Las empresas y trabajadores encuadrados en la actividad de extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca de la Comarca de La Roda.
----------	--

En cuanto a su vigencia temporal:

Albacete	01/06/2006 a 31/05/2007 (art.3 Ccol)
----------	--------------------------------------



2. GESTIÓN DE CONVENIOS. COMISIÓN PARITARIA. ADHESIÓN AL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC).

2.1 Comisión Paritaria.

Albacete	Interpretar cualquier duda que pudiera surgir de la aplicación del presente Convenio
----------	--

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

No contiene cláusula de adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

No contiene cláusulas de empleo, promoción profesional, ni de contratación.

4. SALUD LABORAL.

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

6. EXCEDENCIAS

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

7. FORMACIÓN

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.



8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	<ul style="list-style-type: none">· Complementos salariales<ul style="list-style-type: none">- Antigüedad- Plus de asistencia- Gratificaciones extraordinarias- Participación en beneficios· Complementos extrasalariales<ul style="list-style-type: none">- Dietas- Subvenciones de estudio- Bolsa de vacaciones
----------	---

REVISIÓN SALARIAL

Albacete	El incremento salarial será del 3,80%. La revisión salarial se efectuará a partir del 3,80% para todas las categorías que figuran en la tabla anexa.
----------	--

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

No contiene

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

JORNADA

Albacete	Cuarenta horas semanales, salvo que por disposición legal se estableciese alguna modificación al respecto. Se establece una jornada anual máxima de 1.796 horas.
----------	--

LICENCIAS

Se remite al Estatuto de los Trabajadores.

HORAS EXTRAORDINARIAS

No contiene cláusula de horas extraordinarias.



10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. Y CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.

No contiene regulación.

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

No se hace mención alguna a estas cuestiones a lo largo del texto del Convenio.

Convenios de empresas

PROVINCIA DE ALBACETE

Empresa: **COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE ALBACETE**

Sector/actividad:

Vigencia: 1/1/2006 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													

Se establece un incremento salarial del 4,7% sobre 2005. 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 SA**

Sector/actividad: FABRICACIÓN Y VENTA DE VERDURAS ULTRACONGELADAS

Vigencia: 2006 - 2007 - 2008 - 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

El Convenio pasa a ser de vigencia plurianual. Se establece un plus de antigüedad aunque está congelada desde el 31 de diciembre de 1996. los trabajadores fijos discontinuos y eventuales llevan incluidas las partes proporcionales de pagas extra y de vacaciones en el salario hora normal. Los trabajadores fijos cobrarán anualmente tres pagas extraordinarias. La jornada anual se fija en 1.784 horas.

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

Empresa. **Aguas de Albacete**
Sector/actividad : Aguas
Vigencia: 1-1-2006 a 31-12-2010

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 empresa se compromete a la realización de cursos profesionales para la mejor formación y eficiencia de sus trabajadores. La jornada laboral será de 1.712 horas anuales para 2006 y de 1.702 horas para los años siguientes. Se establecen dos puentes anuales de un día. La licencia por matrimonio será de 20 días naturales y de cuatro laborables ampliables a seis por alumbramiento de la esposa. El personal comprendido en este Convenio Colectivo percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias. Por último se recoge la posibilidad de solicitar anticipos, así como prestamos para la adquisición de la primera vivienda o para atenciones diversas.

Empresa: **Cáritas Diocesana**
Sector/actividad :
Vigencia: 1-1- 2006 a 31-12- 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	X	X	X	X	X		X			X

El convenio establece una gratificación por natalidad que abonará al trabajador/a con más de tres años de permanencia en la casa y que consiste en 240,40 euros por el nacimiento o adopción de cada hijo/a. De igual forma establece que el trabajador que durante cinco años ininterrumpidos ostente la categoría profesional de Auxiliar, ascenderá automáticamente a la de Oficial de Segunda, y a los diez años a la de Oficial de Primera. En caso de no existir vacantes en estos puestos en la empresas, se le reconocerán los derechos salariales inherentes a las nuevas categorías.

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

Empresa. Fomento de Medio Ambiente (FOMA)

Sector/actividad : Limpieza viaria

Vigencia: 1-1-2006 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			

Se establece el día de S. Martín de Porres como fiesta patronal. Respecto a las vacaciones determina que serán disfrutadas preferentemente durante dlos meses de junio, julio, agosto y septiembre. El artículo 12 contempla que en caso de que un trabajador , hasta un total de tres al mismo tiempo, por razones de urgente necesidad, precisara de un adelanto de sus retribuciones a percibir, podrá solicitar un anticipo o préstamo hasta 600 € a compensar en un período máximo de seis meses sin intereses.

Empresa. Recreativos Rotonda S.A. y José Antonio Penadés Sanchís

Sector/actividad: Máquinas recreativas

Vigencia: 1-1-2006 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

Los trabajadores de las empresas afectadas por este convenio mantendrán el derecho a percibir la paga de fería, cuyo importe se establece en el anexo de condiciones salariales. Dicha cantidad será revisada anualmente, en el mismo porcentaje de aumento que experimente este Convenio, más un 10% cada año sobre la cuantía resultante, hasta llegar al salario base de cada categoría. Este incremento tendrá como límite el salario base para cada categoría, por lo que dicha paga no podrá superar dicho salario base. Por otro lado el convenio también establece que aquellos trabajadores que por su actividad han de manejar dinero, si bien no perciben cantidad alguna en concepto de quebranto de moneda, tampoco vendrían obligados al reintegro de las cantidades que puedan resultar extraviadas, siempre que no se acredite intencionalidad alguna del trabajador.

Empresa. Styb, s.a.

Sector/actividad :

Vigencia: 1-4-2006 A 31-3-2007

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

El convenio establece que en caso extraordinario, debidamente acreditado se concederán dos días de licencia sin percibo de haberes. Por otro lado como alternativa a la creación de puestos de trabajo se establece que en el supuesto de que en el cómputo anual se realizasen más de mil quinientas horas extraordinarias (dentro de una misma categoría profesional o grupo homogéneo de trabajadores), la empresa se verá obligada a la creación de un nuevo puesto de trabajo por cada mil quinientas horas realizadas.

PROVINCIA DE CIUDAD REAL

Empresa. **Miguel Bellido**

Sector/actividad : Piel

Vigencia: 13-9-2006 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

El Convenio Colectivo establece en su objeto la mejora del nivel de vida de los trabajadores y el incremento de la productividad, complementando y mejorando en los extremos que recoge las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, también y ya en la cláusula adicional dice que tanto Miguel Bellido, S.A: como los representantes de los trabajadores, en general toda la plantilla, coinciden en la mejora cualitativa y cuantitativa de la oferta de la empresa, esto es, extremar la calidad en el trabajo de todos, así como la productividad, mejorando costes de unidad terminada para ser más competitivos.

Por otro lado se establece como obligación de la empresa limitar un mínimo de una semana y un máximo de diez, la experimentación de nuevos sistemas de organización, en función de la nueva operación a realizar por el trabajador.

Empresa. **System and manufacturing Spain**

Sector/actividad: Piezas metalomecánicas y repuestos

Vigencia: 1-1-2006-31-12-2007

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			X

El convenio establece como objetivo asegurar el empleo, la perennización de la empresa y las mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores, buscando, la identificación de una estrategia de futuro, el rejuvenecimiento de la plantilla y el aumento de la capacidad técnica externa y/o interna. La empresa aplicará el sistema de sugerencias (TEIAN), con el fin de reflejar las ideas de los trabajadores en la política empresarial sobre mejora de la calidad, coste, productividad y, al mismo tiempo, para el fomento de la participación de los trabajadores en la política de la empresa.

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

Empresa. **Comunidad de regantes embalse Torre de Abraham**

Sector/actividad: distribución de agua para riego agrícola

Vigencia: 8-3-2006 a 31-12-2009

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		X			X		X							

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.696 horas anuales. Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de veinte minutos dentro de la jornada de trabajo, siempre que la misma tenga una duración continuada de al menos cinco horas, dicha pausa será considerada como tiempo de trabajo efectivo. El trabajador que haya rebasado las 1.696 horas de jornada anual, tendrá derecho a una compensación a razón de una hora ordinaria por cada hora extraordinaria realizada.

Empresa. **Cintra, aparcamientos, S.A.**

Sector/actividad: Aparcamientos

Vigencia: 1-1-2006 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												

El personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidades en orden al arqueo de caja, se le abonará en concepto de "quebranto de moneda" en el año 2006, un plus extrasalarial de 222,72€ anuales dividido en 12 mensualidades. Todo el personal afecto por el presente convenio, disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional que le corresponda. Las vacaciones se fijarán en el calendario en el último trimestre del año anterior al de su devengo.

PROVINCIA DE CUENCA

Empresa: **Empresa adjudicataria del servicio de Cafetería del Hospital General "Virgen de la Luz"**

Sector/actividad :Hostelería

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		

Plus de nocturnidad 35%. Prima de productividad. Paga de beneficios. La empresa respetará los derechos adquiridos por los trabajadores/as, así como usos y costumbres que tuvieron con antelación a la firma de este acuerdo. I.T 100% del salario desde el primer día. Jubilación a los 63 años. Mejora de licencias retribuidas. Cláusula declarativa sobre la mujer en el trabajo. Reingreso automático por excedencia de cuidado de hijos. Adaptación de la jornada de trabajo al horario de guardería o colegio. Reconocimiento ginecológicos y oncológicos.

Empresa: **MADHIS FIC, S.A.**

Sector/actividad : MADERA-MANUF: FAB. CHAPAS

Vigencia: 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						

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.

Empresa: **Gestión Fuente Liviana**

Sector/actividad: Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas

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			X

Mejora de licencias retribuidas. Permiso retribuido para acompañar al hijo al médico. Jubilación anticipada a los 64 años. Definición de categorías y sus funciones.

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

PROVINCIA DE GUADALAJARA

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: **ROMAN GARCÍA ROMO, S.A.**

Sector/actividad: SUPERMERCADOS

Vigencia: 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				

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.

Empresa: **CERAMICA LA MINILLA, 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												

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.**

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

Vigencia: 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												

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				

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: **CESPA - CONTEN, S.A .**

Sector/actividad: LIMPIEZA INDUSTRIAL

Vigencia: 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						

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.

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

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 ocupar 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.

Empresa: **FOTNVELLA, S.A.**

Sector/actividad: FABRICACIÓN

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			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: 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

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				X

Recoge un sistema de excelencias 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.

Empresa: **CESPA INGENIERÍA URBANA S.A.**
Sector/actividad: RECOGIDA DE RESIDUOS
Vigencia: 2003 - 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				

El convenio recoge que en caso de que un trabajador pierda el carné de conducir, no se podrá finalizar la relación con la empresa, viniendo ésta obligada a darle ocupación en otro puesto similar hasta tanto no entre de nuevo en posesión del carné.

Empresa: **ECO REFRIGERACIÓN IBÉRICA S.A.**
Sector/actividad: VENTILACIÓN Y REFRIGERACIÓN
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	X	X		X		X		X	X	X	X	X	X					X

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

Se establece un sistema de incentivo a la producción "EBITDA". Una vez cerrado el ejercicio anual contable con resultado positivo, es decir que la Empresa haya alcanzado un beneficio después de impuestos. Si el valor del "EBITDA" obtenido es igual o superior al valor fijado a efectos de incentivo y comunicado como objetivo por la Empresa durante el primer trimestre de cada año, y la cantidad resultante superase a la percibida por el mismo concepto de incentivo a la productividad en el artículo 27.a de este Convenio, el importe a percibir por cada trabajador absorberá a lo ya percibido con anterioridad, según lo establecido en el mencionado artículo.

Empresa: **EL DÍA DE GUADALAJARA S.L.**

Sector/actividad: PRENSA

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	

Se establece un plus de disposición para cada categoría profesional, para los trabajadores que, además del cometido asignado, estén a disposición de la empresa en todo momento para cubrir necesidades informativas o laborales.

Empresa: **EVARISTO HERNÁNDEZ S.L.**

Sector/actividad: MATERIAL DE CONSTRUCCIÓN

Vigencia: 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																	

Se establece garantía "AD PERSONAM". Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente "ad personam". Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas. No se considerarán como condiciones más beneficiosas las cantidades que actualmente se estaban abonando por antigüedad.

Empresa: **HISPANO FERRITAS S.A.**

Sector/actividad: ELECTRÓNICA

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						

Se establece en el convenio un sistema de organización del trabajo y un sistema de ingresos, ceses y clasificación del personal.

Empresa: **INDUSAL CENTRO S.A.**

Sector/actividad: LAVADO DE ROPA

Vigencia: 2006-2008

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

Se incluye un traslado voluntario de domicilio del trabajador. En el supuesto de que un trabajador, por causas de fuerza mayor tuviese que cambiar la localidad de su domicilio, la empresa vendrá a facilitar un puesto de trabajo en otro centro que la empresa tuviera en el territorio nacional más cercano a la nueva dirección, si bien sin que ello conlleve aparejados gastos diarios de desplazamiento al nuevo centro de trabajo.

Empresa: **MANCHALÁN S.A.**

Sector/actividad: ELECTRODOMÉSTICOS

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	X							X

Empresa: **MERCEDES BENZ ESPAÑA S.A.**

Sector/actividad: VENTA DE VEHÍCULOS

Vigencia: 2003-2007

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

Se contempla un reglamento anexo sobre valoración de puestos de trabajo, un anexo sobre normas de ascenso, otro que facilita una ayuda económica para quienes careciendo de vivienda adecuada a sus necesidades no dispusieran de los recursos necesarios para alcanzar la propiedad o habitabilidad de la misma, y un reglamento anexo de secciones sindicales.

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

Empresa: **NESTLÉ ESPAÑA S.A.**
Sector/actividad: ALIMENTACIÓN
Vigencia: 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														

El convenio colectivo vigente para 2006, proroga el texto del convenio colectivo anterior.

Empresa: **RESIDENCIA DE ANCIANOS VIRGEN DE LA LUZ**
Sector/actividad: RESIDENCIA DE ANCIANOS
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		X				X

Subvención del permiso de conducir. Se abonará el 100% para la obtención del permiso de conducir siempre que sea la empresa la que lo solicite a los trabajadores y trabajadores o venga obligado por imperativos legales, así como los gastos derivados de la renovación de los permisos de conducir que sean imprescindibles para la labor profesional de los mismos. El convenio contiene un anexo para el baremo de promoción interna.

Empresa: **PLÁSTICOS VANGUARDIA S.A.**
Sector/actividad: FABRICACIÓN DE PLÁSTICO
Vigencia: 2003-2007

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

Recoge el anexo VII, que regula el complemento de asistencia, un plus de absentismo y el precio de la hora de formación.

Empresa: **THYSSENKRUPP ELEVADORES S.L.**

Sector/actividad: ELEVADORES

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

Prima vehículo particular. Aquellos operarios que prestan sus servicios en el departamento de montaje y pongan su vehículo particular al servicio de la empresa de forma habitual, devengarán el derecho al cobro de un complemento dependiendo de los kilómetros hechos por el coche.

Empresa: **UCALSA S.A.**

Sector/actividad: DISTRIBUCIÓN Y ALIMENTACIÓN

Vigencia: 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

El convenio contempla el Cambio de contrata. Al termino de la concesión de la contrata que tiene la empresa UCALSA S.A. con el Ayuntamiento de Guadalajara, otras instituciones y demás clientes, en el servicio de ayuda a domicilio, los trabajadores pasarán a la nueva contrata con todos los derechos adquiridos desde el primer día.

Empresa: **AUTOMÓVILES DE GUADALAJARA S.A.**

Sector/actividad: automóvil

Vigencia: 2006-2008

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										X			

El convenio dedica un capítulo entero al ingreso de personal, revisión de categorías y vacantes.

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

PROVINCIA DE TOLEDO

Empresa: **ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. TALAVERA**

Sector/actividad: CARRETERAS Y URBANOS-APARCAMIENTOS

Vigencia: 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												

Cláusula de subrogación. Ayuda médica. Complementos salariales en razón del trabajo realizado: Plus de asistencia de calidad y de recaudación.

Empresa: **URBASER, S.A. PUEBLOS DE TOLEDO**

Sector/actividad: SANEAMIENTO PÚBLICO

Vigencia: 2006-2010

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	X	X				

Plus tóxico, penoso o peligroso se establece exclusivamente para los trabajadores de recogida de basuras. Incentivo por cambio de turno. Horas extraordinarias estructurales: definición, voluntarias y compensación económica o con descansos Incapacidad temporal por cualquier causa con una retribución del 100 % desde el primer día. Mejoras de licencias retribuidas. Jubilación obligatoria a los 65 años. Posibilidad del delegado de prevención distinto del de personal. No podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto que suponga cambio de residencia, salvo pacto en contra. Fondo social. Cláusula de subrogación. Sistema de promoción.

Empresa: **Gestión Medioambiental de Toledo, S.A (GESMAT S.A)**

Sector/actividad: Servicio Público Mediambiental/limpieza viaria, recogida, tratamiento, valorización y eliminación controlada de residuos sólidos urbanos

Vigencia: 2006-2010

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				

Identificación de tareas objeto del contrato de formación. Plus penoso, tóxico y peligroso: se abonará a aquellos trabajadores destinados a la recogida, tratamiento y mantenimiento. Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto que suponga un cambio de residencia, salvo pacto en contra. La movilidad funcional por necesidades del servicio, será necesario un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. En caso de desplazamiento para las licencias lo limita a una distancia superior de 150 km. Limita la excedencia voluntaria a trabajadores con hijos menores de 6 años. Fondo Social. Jubilación obligatoria a los 65 años. Cláusula de Subrogación..Permiso retribuido para concurrir a exámenes.

Empresa: **HOLCIM (ESPAÑA) S.A**

Sector/actividad: Construcción

Vigencia: 2006-2008

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			

Mejora en días de licencias retribuidas y a la vez limita el permiso si hay desplazamiento en X km. Complementos por puesto de trabajo. Paga de beneficios, plus convenio, plus de leche y de compensación por carga,. Bolsa de objetivos regulada. Ayuda escolar, comedor, fondo de préstamos, ayuda formativa, ayuda por hijos disminuidos. Fondo social. Por mutuo acuerdo jubilación anticipada a los 64 años. La formación profesional la ligan a una excedencia hasta un año, sin retribución, si no puedes asistir al trabajo.

Empresa: **CESPA, COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES S.A**
(Limpieza pública viaria de Talavera de la Reina)

Sector/actividad: SALUD Y SERVICIOS SOCIO-SANITARIOS

Vigencia: 2006-2010

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			

Cláusula de subrogación del personal regulada. Definición de categorías profesionales. Los sábados, domingos y festivos se realizará el servicio con personal contratado para este fin. En caso de I.T derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tras el alta se procederá al señalamiento de las vacaciones. Prioridad de los trabajadores a jornada parcial para cubrir vacantes. Sistema de promoción profesional. Ayuda por educación especial de hijos del trabajador con minusvalías físicas o psíquicas, por gafas graduadas, prótesis, reconstrucción dental. IT por enfermedad común o accidente laboral u hospitalización, 100% del salario desde el primer día. Vacunación contra la gripe, tétanos, hepatitis B. Jubilación obligatoria a los 65 años. Jubilación anticipada voluntaria y jubilación a los 64 años. Jubilación parcial anticipada. Póliza de accidentes. Permiso retribuido por asistir a exámenes y consulta médica a la Seguridad Social. Permiso por lactancia de un hijo menor de 12 meses a una hora de ausencia. La mujer por propia voluntad, podrá optar por unificar todo el permiso y disfrutarlo a continuación de la baja.

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

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

