



estudio de la  
negociación colectiva  
en castilla-la mancha

Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha

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

- D. Alberto Fernández González y D. Francisco Figuls García  
(CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha)
- D.<sup>a</sup> Cristina Ribas Millanes  
(Unión General de Trabajadores-UGT Castilla-La Mancha)
- D.<sup>a</sup> María Ángeles Castellanos Valverde  
(Comisiones Obreras-CCOO Castilla-La Mancha)

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 quinto 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 quinto 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 2007 en Castilla -La Mancha, como también los sectores con mayor significación en la Comunidad Autónoma, y las actualizaciones que se han producido durante dicho año.

El trabajo recoge el estado en el que se encuentra la Negociación Colectiva a nivel Regional y Provincial, incluyendo aquellos sectores más relevantes afectados durante el año 2007 por la publicación de su respectivo convenio.

Se estudian e incorporan las cláusulas más significativas de los Convenios como, salud laboral, conceptos retributivos, jornada laboral, absentismo, complementos por I.T, prevención de riesgos laborales, formación, movilidad, régimen disciplinario, nuevas tecnologías, igualdad de oportunidades, conciliación de la vida familiar, solución de conflictos, etc.

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 en nuestra Región.



índice





Presentación .....	3
Índice .....	7
<b>SECTORES</b> .....	<b>25</b>
Sector agropecuario .....	27
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal .....	29
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético .....	29
1.2 Partes Negociadoras .....	29
1.3 Ámbito temporal y ámbito temporal .....	29
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) .....	30
2.1 Comisión Paritaria .....	30
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC) .....	31
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional .....	31
3.1 Cláusulas de empleo .....	31
3.2 Promoción profesional .....	32
3.3 Contratación .....	32
4. Salud laboral .....	32
5. Movilidad geográfica y funcional .....	33
5.1. Movilidad geográfica .....	33
5.2 Movilidad funcional .....	34
6. Excedencias .....	34
7. Formación .....	35
8. Sistemas retributivos .....	35
· Complementos salariales .....	36
· Revisión salarial .....	36
· Cláusula de inaplicación salarial .....	37
9. Jornadas y distribución .....	37
· Jornada .....	37
· Licencias .....	38
· Horas extraordinarias .....	38
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones .....	39
· Jubilación anticipada .....	39
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 .....	40
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar .....	40

11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo .....	41
12. Previsión social complementaria .....	43
<b>Sector comercio</b> .....	<b>45</b>
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal .....	47
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético .....	47
1.2 Partes Negociadoras .....	47
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal .....	47
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) .....	48
2.1 Comisión Paritaria .....	48
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC) .....	48
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional .....	49
3.1 Cláusulas de empleo .....	49
3.2 Promoción profesional .....	49
3.3 Contratación .....	50
4. Salud laboral .....	51
5. Movilidad geográfica y funcional .....	52
5.1 Movilidad geográfica .....	52
5.2 Movilidad funcional .....	52
6. Excedencias .....	52
7. Formación .....	52
8. Sistemas retributivos .....	53
· Complementos salariales .....	53
· Revisión salarial .....	53
· Cláusula de inaplicación salarial .....	53
9. Jornadas y distribución .....	54
· Jornada .....	54
· Licencias .....	54
· Horas extraordinarias .....	55
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones .....	55
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 .....	56
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar .....	56
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo .....	56

12. Previsión social complementaria .....	57
<b>Sector de comercio textil (Ciudad Real) .....</b>	<b>59</b>
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal .....	61
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético .....	61
1.2 Partes Negociadoras .....	61
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal .....	61
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) .....	62
2.1 Comisión Paritaria .....	62
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC) .....	62
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional .....	62
3.1 Cláusulas de empleo .....	62
3.2 Promoción profesional .....	63
3.3 Contratación .....	63
4. Movilidad geográfica y funcional .....	63
4.1 Movilidad geográfica .....	63
4.2 Movilidad funcional .....	63
5. Excedencias .....	64
6. Formación .....	64
7. Sistemas retributivos .....	64
· Complementos salariales .....	64
· Revisión salarial .....	64
· Cláusula de inaplicación salarial .....	64
8. Jornadas y distribución .....	65
· Jornadas .....	65
· Licencias .....	65
· Horas extraordinarias .....	66
9. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones .....	66
10. 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 .....	66
10.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar .....	66
10.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo .....	66
11. Previsión social complementaria .....	67

Sector construcción y obras públicas .....	69
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal .....	72
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético .....	72
1.2 Partes Negociadoras .....	72
1.3 Ámbito funcional .....	72
1.4 Ámbito temporal .....	73
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) .....	74
2.1 Comisión Paritaria .....	74
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC) .....	76
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional .....	76
3.1 Cláusulas de empleo .....	76
3.2 Promoción profesional .....	77
3.3 Contratación .....	78
· Contrato indefinido .....	78
· Contrato formativo .....	78
· Contrato eventual .....	79
· Contrato por obra o servicio determinado .....	80
· Fijos discontinuos .....	80
· Indemnizaciones por finalización .....	80
· Subcontratación .....	81
4. Salud laboral .....	81
5. Movilidad geográfica y funcional .....	83
6. Excedencias .....	85
7. Formación .....	86
8. Sistemas retributivos .....	87
· Complementos salariales .....	87
· Revisión salarial .....	89
· Descuelgue .....	90
9. Jornadas y distribución .....	90
· Jornadas .....	90
· Horas extraordinarias .....	92
· Licencias .....	93
· Vacaciones .....	94
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones .....	95
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 .....	96

12. Previsión social complementaria .....	97
<b>Sector derivados del cemento, cales y yesos .....</b>	<b>101</b>
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal .....	104
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético .....	104
1.2 Partes Negociadoras .....	104
1.3 Ámbito funcional .....	104
1.4 Ámbito temporal .....	104
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) .....	105
2.1 Comisión Paritaria .....	105
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC) .....	105
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional .....	106
3.1 Cláusulas de empleo .....	106
3.2 Promoción profesional .....	106
4. Salud laboral .....	106
5. Contratación .....	107
· Contrato indefinido .....	107
· Contrato formativo .....	107
· Contrato en prácticas .....	108
· Contrato por obra o servicio determinado .....	109
· Contrato eventual .....	109
· Fijos discontinuos .....	110
· Indemnizaciones por finalización .....	110
6. Movilidad geográfica y funcional .....	110
7. Reconocimiento de derechos .....	111
8. Formación .....	111
9. Sistemas retributivos .....	112
· Revisión salarial .....	112
· Descuelgue .....	112
10. Jornadas y distribución .....	113
· Jornada .....	113
· Descansos .....	114
· Horas extraordinarias .....	114
· Licencias .....	114
· Vacaciones .....	115

11. Jubilaciones y prejubilaciones .....	115
12. Excedencias .....	116
13. Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar .....	117
14. Previsión social complementaria .....	117
<b>Sector distribuidoras de gases licuados del petróleo .....</b>	<b>119</b>
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal .....	121
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético .....	121
1.2 Partes Negociadoras .....	121
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal .....	121
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) .....	122
2.1 Comisión Paritaria .....	122
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional .....	122
3.1 Cláusulas de empleo .....	122
3.2 Promoción profesional .....	123
3.3 Contratación .....	123
4. Salud laboral .....	123
5. Movilidad geográfica y funcional .....	123
5.1. Movilidad geográfica .....	123
5.2 Movilidad funcional .....	123
6. Excedencias .....	124
7. Formación .....	124
8. Sistemas retributivos .....	124
· Complementos salariales .....	124
· Revisión salarial .....	124
· Cláusula de inaplicación salarial .....	124
9. Jornadas y distribución .....	125
· Jornadas .....	125
· Licencias .....	125
· Horas extraordinarias .....	125
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones .....	126
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 .....	127
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar .....	127
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo .....	127

12. Previsión social complementaria .....	127
<b>Sector actividad de exhibición cinematográfica .....</b>	<b>129</b>
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal .....	131
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético .....	131
1.2 Partes Negociadoras .....	131
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal .....	131
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) .....	132
2.1 Comisión Paritaria .....	132
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC) .....	132
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional .....	132
3.1 Empleo y contratación .....	132
3.2 Promoción profesional .....	133
4. Salud laboral .....	133
5. Movilidad geográfica y funcional .....	133
5.1. Movilidad geográfica .....	133
5.2 Movilidad funcional .....	134
6. Excedencias .....	134
7. Formación .....	134
8. Sistemas retributivos .....	135
· Complementos salariales .....	135
· Revisión salarial .....	135
· Cláusulas de inaplicación salarial .....	135
9. Jornadas y distribución .....	136
· Jornada .....	136
· Licencias .....	137
· Horas extraordinarias .....	137
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones .....	137
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 .....	138
12. Previsión social complementaria .....	138
<b>Sector hostelería .....</b>	<b>139</b>
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal .....	141

1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético .....	141
1.2 Partes Negociadoras .....	141
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal .....	141
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) .....	142
2.1 Comisión Paritaria .....	142
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC) .....	142
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional .....	142
3.1 Cláusulas de empleo .....	142
3.2 Promoción profesional .....	143
3.3 Contratación .....	143
4. Salud laboral .....	143
5. Movilidad geográfica y funcional .....	144
5.1. Movilidad geográfica .....	144
5.2 Movilidad funcional .....	144
6. Excedencias .....	144
7. Formación .....	144
8. Sistemas retributivos .....	145
· Complementos salariales .....	145
· Revisión salarial .....	145
· Cláusulas de inaplicación salarial .....	145
9. Jornadas y distribución .....	145
· Jornada .....	145
· Licencias .....	146
· Horas extraordinarias .....	146
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones .....	146
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 .....	147
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar .....	147
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo .....	147
12. Previsión social complementaria .....	147
 Sector limpieza de edificios y locales .....	 149
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal .....	151
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético .....	151



1.2 Partes Negociadoras .....	151
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal .....	152
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) .....	152
2.1 Comisión Paritaria .....	152
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC) .....	153
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional .....	153
3.1 Cláusulas de empleo .....	153
3.2 Promoción profesional .....	154
3.3 Contratación .....	154
4. Salud laboral .....	155
5. Movilidad geográfica y funcional .....	156
5.1 Movilidad geográfica .....	156
6. Excedencias .....	156
7. Formación .....	157
8. Sistemas retributivos .....	157
· Complementos salariales .....	157
· Revisión salarial .....	158
· Cláusulas de inaplicación salarial .....	159
9. Jornadas y distribución .....	159
· Jornada .....	159
· Licencias .....	160
· Horas extraordinarias .....	161
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones .....	162
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 .....	162
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar .....	162
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo .....	162
12. Previsión social complementaria .....	163
13. Peculiaridades del sector. Adscripción del personal .....	164
 Sector madera .....	 165
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal .....	167
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético .....	167
1.2 Partes Negociadoras .....	167

1.3	Ámbito funcional y ámbito temporal .....	167
2.	Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) .....	168
2.1	Comisión Paritaria .....	168
2.2	Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC) .....	168
3.	Cláusulas de empleo. Promoción profesional .....	168
3.1	Cláusulas de empleo .....	168
3.2	Promoción profesional .....	168
3.3	Contratación .....	168
4.	Salud laboral .....	169
5.	Movilidad geográfica y funcional .....	169
5.1	Movilidad geográfica .....	169
5.2	Movilidad Funcional .....	169
6.	Excedencias .....	169
7.	Formación .....	169
8.	Sistemas retributivos .....	170
·	Complementos salariales .....	170
·	Revisión salarial .....	170
·	Cláusulas de inaplicación salarial .....	170
9.	Jornadas y distribución .....	171
·	Jornada .....	171
·	Licencias .....	171
·	Horas extraordinarias .....	171
10.	Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones .....	172
·	Jubilación anticipada .....	172
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 .....	172
11.1	Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar .....	172
11.2	Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo .....	172
12.	Previsión social complementaria .....	173
Sector industrias siderometalúrgicas y motor .....		175
1.	Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal .....	177
1.1	Compilación de convenios ordenados por orden alfabético .....	177
1.2	Partes Negociadoras .....	177

1.3	Ámbito funcional y ámbito temporal .....	178
2.	Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) .....	179
2.1	Comisión Paritaria .....	179
2.2	Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC) .....	180
3.	Cláusulas de empleo. Promoción profesional .....	180
3.1	Cláusulas de empleo .....	180
3.2	Promoción profesional .....	181
3.3	Contratación .....	182
·	Contrato formativo .....	182
·	Contrato en prácticas .....	182
4.	Salud laboral .....	183
5.	Movilidad geográfica y funcional .....	184
5.1	Movilidad geográfica .....	184
5.2	Movilidad Funcional .....	184
6.	Excedencias .....	185
7.	Formación .....	185
8.	Sistemas retributivos .....	186
·	Complementos salariales .....	186
·	Revisión salarial .....	187
·	Cláusulas de inaplicación salarial .....	188
9.	Jornadas y distribución .....	188
·	Jornada .....	188
·	Licencias .....	189
·	Horas extraordinarias .....	190
10.	Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones .....	191
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 .....	191
11.1	Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar .....	191
11.2	Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo .....	191
12.	Previsión social complementaria .....	192
 Sector obradores de confiterías, pastelerías, reposterías y masas fritas .....		 195
1.	Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal .....	197
1.1	Compilación de convenios ordenados por orden alfabético .....	197

1.2 Partes Negociadoras .....	197
1.3 Ámbito funcional y ámbito temporal .....	197
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) .....	198
2.1 Comisión Paritaria .....	198
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC) .....	198
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional .....	198
3.1 Cláusulas de empleo .....	198
3.2 Promoción profesional .....	198
3.3 Contratación .....	198
4. Salud laboral .....	198
5. Movilidad geográfica y funcional .....	199
5.1 Movilidad geográfica .....	199
5.2 Movilidad Funcional .....	199
6. Excedencias .....	199
7. Formación .....	199
8. Sistemas retributivos .....	199
· Complementos salariales .....	199
· Revisión salarial .....	200
· Cláusulas de inaplicación salarial .....	200
9. Jornadas y distribución .....	200
· Jornada .....	200
· Licencias .....	200
· Horas extraordinarias .....	200
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones .....	201
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 .....	201
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar .....	201
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo .....	201
12. Previsión social complementaria .....	201
 Sector panaderías .....	 203
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal .....	205
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético .....	205
1.2 Partes Negociadoras .....	205

1.3	Ámbito funcional y ámbito temporal .....	205
2.	Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) .....	206
2.1	Comisión Paritaria .....	206
2.2	Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC) .....	207
3.	Cláusulas de empleo. Promoción profesional .....	208
3.1	Cláusulas de empleo .....	208
3.2	Promoción profesional .....	209
3.3	Contratación .....	209
4.	Salud laboral .....	210
5.	Movilidad geográfica y funcional .....	212
5.1	Movilidad geográfica .....	212
5.2	Movilidad Funcional .....	212
6.	Excedencias .....	213
7.	Formación .....	213
8.	Sistemas retributivos .....	215
·	Complementos salariales .....	215
·	Revisión salarial .....	216
·	Cláusulas de inaplicación salarial .....	216
9.	Jornadas y distribución .....	217
·	Jornada .....	217
·	Licencias .....	219
·	Horas extraordinarias .....	220
10.	Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones .....	220
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 .....	221
11.1	Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar .....	221
11.2	Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo .....	222
12.	Previsión social complementaria .....	223
<b>Sector transportes .....</b>		<b>225</b>
1.	Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal .....	227
1.1	Compilación de convenios ordenados por orden alfabético .....	227
1.2	Partes Negociadoras .....	227
1.3	Ámbito funcional y ámbito temporal .....	228

2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) .....	229
2.1 Comisión Paritaria .....	229
2.2 Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC) .....	230
3. Cláusulas de empleo. Promoción profesional .....	230
3.1 Cláusulas de empleo .....	230
3.2 Promoción profesional .....	231
3.3 Contratación .....	231
4. Salud laboral .....	232
5. Movilidad geográfica y funcional .....	233
5.1 Movilidad geográfica .....	233
5.2 Movilidad Funcional .....	234
6. Excedencias .....	234
7. Formación .....	235
8. Sistemas retributivos .....	236
· Complementos salariales .....	236
· Revisión salarial .....	237
· Cláusulas de inaplicación salarial .....	238
9. Jornadas y distribución .....	238
· Jornadas .....	238
· Licencias .....	239
· Horas extraordinarias .....	240
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones .....	241
· Jubilación anticipada .....	241
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 .....	242
11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar .....	242
11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo .....	243
12. Previsión social complementaria .....	244
 Sector industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras .....	 247
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal .....	249
1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético .....	249
1.2 Partes Negociadoras .....	250
1.3 Ámbito funcional .....	250

1.4	Ámbito temporal .....	251
2.	Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) .....	251
2.1	Comisión Paritaria .....	251
2.2	Adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha (ASEC) .....	252
3.	Cláusulas de empleo. Promoción profesional .....	252
3.1	Cláusulas de empleo .....	252
3.2	Promoción profesional .....	253
4.	Salud laboral .....	254
5.	Contratación .....	255
	· Contrato indefinido .....	255
	· Contrato formativo .....	255
	· Contrato en prácticas .....	256
	· Contrato por obra o servicio determinado .....	257
	· Contrato eventual .....	257
	· Fijos discontinuos .....	257
	· Indemnizaciones por finalización .....	258
6.	Movilidad geográfica y funcional .....	258
7.	Reconocimiento de derechos .....	258
8.	Formación .....	258
9.	Sistemas retributivos .....	259
	· Complementos salariales .....	259
10.	Revisión salarial .....	260
	· Descuelgue .....	261
11.	Jornadas y distribución .....	261
	· Jornada .....	261
12.	Descansos .....	262
13.	Horas extraordinarias .....	262
14.	Licencias .....	262
15.	Vacaciones .....	263
16.	Jubilación y prejubilación .....	263
17.	Excedencias .....	264
18.	Igualdad de oportunidades para la conciliación de la vida laboral y familiar .....	264
19.	Previsión social complementaria .....	264

<b>CONVENIOS DE EMPRESAS</b> .....	265
Provincia de Albacete .....	267
Provincia de Ciudad Real .....	272
Provincia de Cuenca .....	277
Provincia de Guadalajara .....	278
Provincia de Toledo .....	281
<b>RELACIÓN DE CONVENIO DE EMPRESAS OBJETO DE ESTUDIO</b> .....	285
Albacete .....	287
Ciudad Real .....	287
Cuenca .....	288
Guadalajara .....	289
Toledo .....	289



sectores



sector agropecuario



Los convenios publicados en el 2007 en este sector son el de la provincia de Cuenca y el de la provincia de Toledo.

Es importante señalar que el convenio colectivo de Cuenca ha adaptado a su clausulado las disposiciones que se introducen con la nueva Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Como tampoco es menos importante que el convenio de la provincia de Toledo es el único de la región que establece " Todas las empresas vendrán obligadas, en el momento de la contratación de trabajadores/as eventuales o de temporada, siempre que estos/as trabajadores/as sean de fuera del domicilio de la empresa o centro de trabajo, a proporcionarles la vivienda adecuada, que constará de habitaciones aseadas con luz y agua y, al mismo tiempo, una cocina donde puedan realizarse, si lo desean, los guisos en comunidad".

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

### 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- . Convenio Colectivo Provincial del Sector Agropecuario-Campo de Cuenca.(22-06-2007)
- . Convenio colectivo del Campo de la Provincia de Toledo.(BOP 8-11-2007)

### 1.2 Partes Negociadoras.

Cuenca	Suscrito en representación de la parte empresarial, por representantes de ASAJA y en representación de la parte trabajadora por UGT y CCOO.
Toledo	En representación de la parte empresarial, está integrada aparte de representantes de ASAJA por representantes de FEDETO (empresas del sector agrícola-ganadero, agropecuario, etc), y por UGT y CC.OO., en representación de la parte trabajadora

### 1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Cuenca	Será de aplicación a las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias. Asimismo, las industrias complementarias de las citadas actividades, como la elaboración de vinos, aceite o queso y otros productos de cultivo intensivo, con productos de la cosecha, plantación o ganadería propia, en el caso de ser explotaciones cuyo titular es una persona física o de sus asociados cuando la industria complementaria sea una persona jurídica, siempre que no constituya una explotación económica independiente de la producción y tengan un carácter complementario como una fase mas de la producción, es decir, independientemente de que su importancia económica sea igual o superior a la primaria de cultivo.( art.2 C Col)
--------	---

Toledo	Aparte de las industrias de explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias, también abarca las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como la elaboración de vino, aceite o queso, con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tenga un carácter complementario dentro de la empresa.( art.1 C Col)
--------	---

En cuanto a su vigencia temporal:

Cuenca	Del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2008.(art.4 C Col)
Toledo	Del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009.(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.

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.
Toledo	<p>Descripción más detallada de las funciones de dicha Comisión, las cuales son.(art.61 C Col):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación del Convenio</li> <li>- Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.</li> <li>- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado</li> <li>- Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41 del presente convenio</li> <li>- Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.</li> <li>- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como adaptar lo establecido en este Convenio a las modificaciones que durante su vigencia pueda experimentar el Acuerdo Marco.</li> <li>- Cualesquiera otras que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.</li> </ul> <p>Compuesta por cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes del presente convenio y cuatro representantes de las organizaciones empresariales signatarias del mismo.</p> <p>Aparte contiene cláusulas de funcionamiento de la Comisión Paritaria.</p>

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

Cuenca	Cuenca	Se adhiere al ASEC
Toledo	Toledo	Se adhiere al ASEC

## 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

### 3.1 Cláusulas de empleo.

Cuenca	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 seis meses ininterrumpidos de trabajo o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos.
Toledo	<p>Cláusulas generales de compromisos:</p> <p>"... 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.</p> <p>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".</p> <p>" Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizan nuevas contrataciones o se crean puestos de trabajo fijos, tendrán preferencia para acceder a ellos las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales."</p> <p>Eventual ( adquirirán la condición de fijos discontinuos cuando hayan realizado tres campañas de 30 días de trabajo como mínimo).</p> <p>Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horas extraordinarias: Propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de horas extraordinarias debido al criterio finalista de reparto de empleo.</li> <li>- Mujer: Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo.</li> <li>- Discapacitados: Las partes se comprometen al desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451 de 1983, de 11 de mayo, por el que en el cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías.( art. 60 C Col)</li> </ul>

## 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

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.
Toledo	Contrato Eventual: duración máxima de ocho meses dentro de un periodo de doce.

## 4. SALUD LABORAL.

Cuenca	<p>Se reitera la normativa vigente:                      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.                      Mejora la normativa vigente al establecer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La mujer embarazada, se la facilitará durante su estado de embarazo y post-parto hasta un año, un puesto de trabajo adecuado a su estado, excluyéndola a la exposición de agentes externos, procedimientos y condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la madre o el feto.</li> <li>2. Una Comisión de Seguridad y Salud de ámbito territorial (la Provincia) y que englobe a todas las empresas del sector cuyas funciones serán las establecidas por la LPRL, y además tendrán:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborará el catalogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.</li> <li>- Elaboración y análisis con carácter trimestral de la siniestralidad del sector.</li> <li>- Elaboración de un registro de los delegados de prevención, y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.</li> <li>- Seguimiento del cumplimiento de la LPRL.</li> <li>- Realización y recepción de propuestas a las empresas y delegados de prevención del Sector.</li> <li>- Estudio de las propuesta realizadas por los delegados de prevención en sus empresas y que no hayan sido adaptadas.</li> <li>- Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos que no lo hayan sido por la autoridad sanitaria.</li> <li>- Y en general todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, y que estén acordes a la legislación vigente y al correspondiente Convenio Colectivo.</li> </ul> </li> </ol>
--------	--



- 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.

Toledo

Reproduce la normativa vigente en relación a las siguientes materias:

- Derechos de los trabajadores en materia de salud: derecho a la protección frente a los riesgos, evaluación de riesgos y acción preventiva, equipos de trabajo y medios de protección, derecho de información, derecho a la formación, consulta y participación de los trabajadores, delegados de prevención, ropa de trabajo, trabajos especialmente penosos o insalubres.

- Deberes de los trabajadores en materia de prevención.

Reconocimiento médico anual a todos los trabajadores fijos y reconocimientos ginecológicos anuales.

## 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

### 5.1. Movilidad geográfica

Únicamente recoge regulación el Convenio del Campo de Toledo.

Toledo

Se remite al art. 40 del Estatuto de Trabajadores y reglamento de desarrollo, con prioridad de permanencia a los trabajadores con más antigüedad.

El empresario queda obligado a abonar al trabajador los gastos que ocasione el traslado de él y sus familiares ( transporte de mobiliario, ropa, enseres y el salario de una mensualidad). Deberá también facilitar al trabajador vivienda de renta igual y si no la diferencia que pudiera existir.

## 5.2 Movilidad funcional.

Cuenca	<p>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. Si esta situación se produjera en más de una ocasión y fuera posible, se rotarán los empleados a desarrollar esta función.</p> <p>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.</p>
Toledo	<p>Reitera la normativa vigente:                  Trabajo de inferior categoría. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.</p> <p>La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y por la pertenencia al grupo profesional que regula el presente convenio.</p> <p>La movilidad funcional sólo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador o la trabajadora no sea sustituido/a por otro/a eventual que realice sus funciones habituales.</p> <p>La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional.</p> <p>Si como consecuencia de la movilidad funcional el/la trabajador/a tuviese que realizar funciones de superior categoría, el/la trabajador/a percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que realice. ( art. 21 C Col)</p> <p>Mejora la normativa vigente al contemplar:                  Durante el tiempo que el/la trabajador/a esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro/a trabajador/a para realizar la tarea del/la mismo/a. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa. ( art.20 C Col)</p>

## 6. EXCEDENCIAS

Sólo se hace referencia a la excedencia por maternidad

Cuenca	<p>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.</p>
Toledo	<p>Excedencia por cuidado de hijo hasta tres años.                  Mejora el Estatuto de los trabajadores al contemplar:                  Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante toda la excedencia.</p>

## 7. FORMACIÓN

Cuenca	<p>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.</p>
Toledo	<p>Cláusulas declarativas generales:                  La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los/as trabajadores/as.                  El Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos.                  Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.                  Facilitar la participación de los/as trabajadores/as en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando éstos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.                  Los trabajadores que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.                  Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.                  Los/as delegados/as de personal y los comités de empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la formación profesional en la que participen los/as trabajadores/as de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.</p>

## 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

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

## COMPLEMENTOS SALARIALES

Cuenca	<p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Pagas de beneficios</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus de nocturnidad</li> <li>- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad</li> </ul> <p>Complementos Extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dietas</li> <li>- Plus de transporte</li> <li>- Herramientas de trabajo: si no son facilitadas por la empresa se les abonarán al trabajador 33 ptas por día efectivo trabajado.</li> </ul>
Toledo	<p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Pagas de beneficios</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus de nocturnidad</li> <li>- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad</li> <li>- Complemento de domingos y festivos ( 30% de su salario base)</li> <li>- Salario incentivado (un aumento sobre el salario mínimo de este convenio no inferior al 25%)</li> </ul> <p>Complementos Extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dietas</li> <li>- Plus de Transporte</li> <li>- Ropa de trabajo</li> </ul>

## REVISIÓN SALARIAL

Cuenca	<p>Se garantizará una revisión de I.P.C. Real en 2008. En caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase a 31 de diciembre de 2008, un incremento superior al 3%, se efectuará una revisión salarial en el exceso de la citada cifra. Dicha revisión se abonará con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2.008.</p>
Toledo	<p>Para los tres años de vigencia del presente convenio, se pacta la siguiente cláusula: En caso de que el I.P.C. real de carácter general al 31 de diciembre de cada año no coincida con el previsto por el Gobierno para cada uno de esos años, se procederá a revisar las tablas salariales en la diferencia que se dé entre el real y el previsto. Los atrasos que pudieran derivarse no tendrán efectos retroactivos, sirviendo solamente como base de cálculo para hallar los salarios del año siguiente.</p>

## CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Cuenca	"...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."
Toledo	En aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables, a la firma del presente acuerdo, podrán no aplicarse los incrementos salariales establecidos en él. ( art 41 C Col)

## 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

### JORNADA

Cuenca	<p>La reducción de la jornada será de 8 horas, quedando el cómputo anual en 1768. 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>
Toledo	<p>Será de 1.784 horas anuales, que será distribuida atendiendo a las especiales características del sector.</p> <p>Los excesos de jornada de cada año, si se produjera, se disfrutarán en días de descanso.</p> <p>Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvia u otros accidentes atmosféricos, serán recuperadas en su 50% con la ampliación de la jornada legal en días sucesivos. El periodo de tiempo de recuperación no podrá exceder de una hora diaria. El trabajador eventual el 50% del salario si se suspendiera la jornada. Después de dos horas si se suspendiera el trabajo percibirá íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación de tiempo perdido.</p> <p>Cuando el trabajo a turnos comprenda algún festivo o domingos estos se abonarán con un suplemento del 30 por 100 de su retribución.</p>

## LICENCIAS

Se mejora las licencias retribuidas contempladas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuenca	<p>Mejora con respecto a la ley:</p> <p>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. Un día por boda, bautizo y comunión de hijos. Dos días por nacimiento de nietos cuando los padres o al menos la madre esté a su cargo y sea menor de edad. Asistencia a consulta médica tanto por Seguridad Social como consulta privada, al igual que para acompañar a los ascendientes y descendientes hasta primer grado por consanguinidad y afinidad, con dificultades para valerse por si mismos.</p>
Toledo	<p>Se mejora por fallecimiento de hijo o cónyuge con tres días de permiso, con dos días más si existe desplazamiento, (50km). Un día por fallecimiento de tíos. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales en un centro oficial. Tiempo indispensable para visitar al médico de cabecera o especialista. Un día por boda de hijos, padres, hermanos.</p>

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Cuenca	<p>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)</p>
Toledo	<p>Cláusula de definición, realización voluntaria, comunicación a los representantes de los trabajadores y registro de dichas horas. Y compensación con descanso de las horas de absoluta necesidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: Una hora diaria, cinco a la semana, quince al mes y ochenta al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado/a.</li> </ul>

Toledo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al comité de empresa o delegados/as de personal y en cualquier caso semanalmente.</li> <li>- Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as y de la autoridad laboral. ( art.29 C Col)</li> </ul>
--------	---

## 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

### JUBILACIÓN ANTICIPADA

Cuenca	<p>Los trabajadores con más de veinte años en la empresa, y de mutuo acuerdo con la misma, decidiesen jubilarse anticipadamente, percibirán en concepto de indemnización calculadas sobre los salarios base del presente: a los 60 años 5 mensualidades, a los 61 años 4 mensualidades, a los 62 años 3 mensualidades y a los 63 años 2 mensualidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>
--------	--

Toledo	<p>A todo trabajador que se jubile se le abonará una gratificación en las cuantías siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hasta 7 años de antigüedad: 35 días de salario base convenio.</li> <li>Con 10 años de antigüedad: 50 días de salario base convenio.</li> <li>Con 15 años de antigüedad: 65 días de salario base convenio.</li> <li>Con 20 años de antigüedad en adelante: 80 días de salario base convenio.</li> </ul> <p>JUBILACION ANTICIPADA: Los trabajadores con más de veinte años en la empresa, en el caso de que, de mutuo acuerdo con la misma, decidiesen jubilarse con anterioridad a los sesenta y cinco años de edad, percibirán las siguientes indemnizaciones sobre salario base:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>60 años de edad: 5 mensualidades.</li> <li>61 años de edad: 4 mensualidades.</li> <li>62 años de edad: 3 mensualidades.</li> <li>64 años de edad: 2 mensualidades.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reiteran la normativa vigente: 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. (art.16. C Col)</li> </ul>
--------	--

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

### 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar

Se ha recogido en los convenios algunas disposiciones que se introducen con la nueva Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Cuenca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "PERMISO POR PATERNIDAD. El trabajador tendrá un permiso de 13 días en el caso de nacimiento, adopción o acogimiento que podrá ser disfrutado a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento y hasta la finalización de la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, según preferencia del trabajador."</li> <li>- LACTANCIA. Las trabajadoras/es por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tienen derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo remunerada, que podrán dividir en dos fracciones. Cuando la jornada sea partida, el derecho de ausentarse del trabajo, puede ejercerse de manera ininterrumpida al final o principio de la jornada. Este derecho podrá ser sustituido, a elección de la madre, por la acumulación de 15 días a la interrupción por maternidad y ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.</li> <li>- CLÁUSULA DE REVISIÓN DE NORMATIVA. Las modificaciones legales que mejoren el régimen vigente en materia de conciliación, se entenderán aplicables de manera automática a este ámbito de negociación, con la consiguiente derogación de los artículos convencionales que resulten contrarios a aquellas.</li> <li>- CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA FRENTE A DISCRIMINACIONES VINCULADAS AL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN. Se garantiza la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de las personas que ejerzan sus derechos de conciliación."</li> <li>- CLÁUSULA DE EQUIPARACIÓN DE LAS DIFERENTES FORMAS DE FAMILIA. A los efectos reconocidos en el presente convenio para facilitar la conciliación, se entenderán equiparables las diversas unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo, los cónyuges y parejas de hecho acreditadas. Así mismo, se entenderán incluidas las familias monoparentales.</li> <li>- CLÁUSULA DE GARANTÍA DEL DERECHO A LAS MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO PRODUCIDAS DURANTE LA AUSENCIA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS POR RAZONES FAMILIARES. El personal que se encuentre ejerciendo sus derechos de conciliación, cuando llegue el momento de su reincorporación al trabajo tienen garantizado el disfrute de todas las mejoras relacionadas con las condiciones de trabajo, incluidas las económicas, que pudieran producirse en la empresa durante la ausencia del mismo, en los mismos términos que si se hubiesen mantenido en activo.</li> </ul>
--------	--



Toledo

Reitera la normativa vigente al recoger:

- Permiso para los/as trabajadores/as con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo, o con hijos hasta ocho años de edad, los cuales tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el artículo 37.6 del E.T.

- Permiso de lactancia, pero previo acuerdo con la empresa para la acumulación en jornadas completas.

- Mejora al contemplar:

Excedencia por cuidado de hijo hasta tres años, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante toda la excedencia

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

Cualquier trabajador que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años de edad, podrá solicitar una licencia de hasta tres meses para la atención y cuidado del mismo. 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.

Equipara para las parejas de hecho, los mismos derechos en licencias retribuidas en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos/as, padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, por enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, padres y abuelos/as, y un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padres.

## 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:

<p>Cuenca</p>	<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> <p>En las ofertas de empleo que se publiquen no figurarán términos que contengan limitación por razón de género o que pueden ser consideradas por los/las posibles candidatos/as como tal.</p> <p><b>VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO.</b> Todas las personas tienen derecho a la igualdad, al respeto de su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a su integridad física, psíquica y moral. Se entenderá por violencia de género en el trabajo toda conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional. Las manifestaciones de la violencia de género en el trabajo son el acoso sexual y el acoso moral por razón de género.</p> <p>Las empresas y la representación legal de los trabajadores (RLT), se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito. En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas, desarrolladas en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.</p>
<p>Toledo</p>	<p>Cláusula declarativa general de no discriminación entre hombres y mujeres, pero sin establecer medidas concretas para su aplicación:</p> <p>Se refiere a la mujer trabajadora, en el sentido que, <i>"atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo..., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora, sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos"</i>. (art.59 C Col)</p> <p>Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451 de 1983, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías compatibles con las tareas del campo.</p>

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

<p>Cuenca</p>	<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>
<p>Toledo</p>	<p>Complemento por enfermedad y/o accidente. En caso de incapacidad transitoria por enfermedad o accidente de los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, la empresa complementará a los/as trabajadores/as que se encuentren en esta situación con el 25% del salario mínimo interprofesional a partir del décimo día de baja.</p> <p>En caso de accidente laboral los trabajadores que se encuentren en situación de baja médica por esta causa, la empresa completará la prestación a la que tuvieran derecho, con el 25% del salario mínimo Interprofesional a partir del sexto día de la baja durante 2008, a partir del quinto día de baja durante 2009.</p> <p>Seguro de accidentes: Se establece un seguro de accidentes para todos/as los/as trabajadores/as de 18.300 euros, todo ello referido para los casos de invalidez absoluta o muerte, derivadas de accidente laboral, durante toda la vigencia del convenio.</p> <p>Ayuda por fallecimiento: ayuda de 30 días de salario base. Si es debido a enfermedad o accidente no laboral sólo percibirá esta ayuda cuando el trabajador fallecido constase con una antigüedad en la empresa de al menos 10 años.</p>



sector comercio



Durante 2007 se han negociado y firmado dos convenios provinciales en este sector, el de Comercio de Albacete y el de Comercio en General de Ciudad Real.

En materia laboral durante la vigencia de estos convenios colectivos y hasta la finalización de los mismos, se garantizará la estabilidad en el empleo mediante el compromiso de alcanzar los siguientes porcentajes apuestan por la estabilidad en el empleo;

- En el Convenio Colectivo provincial para el comercio de Albacete, para el 2007 están obligadas las empresas con 7 o más trabajadores, como mínimo el 65 % de su plantilla con trabajadores fijos o contratos indefinidos.
- en las empresas de hasta 30 trabajadores un 40 % de la plantilla, de 31 a 50 un 55 % y de 50 en adelante un 65 %.

En ambos convenios se establece que los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo. También en ambos convenios se establecen reducciones de la jornada anual.

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

### 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo provincial para el comercio de Albacete
- Convenio Colectivo provincial de comercio en general de Ciudad Real

### 1.2 Partes Negociadoras.

Albacete	Por parte de los empresarios la Federación de Empresarios de Comercio de Albacete y por parte de los trabajadores CC.OO y UGT.
	Por parte de los empresarios: CEOE-CEPYME
Ciudad Real	Por parte de los trabajadores: Las centrales Sindicales de CCOO y UGT

### 1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Albacete	Todas las empresas comprendidas en la Ordenanza laboral de comercio de fecha 24 de julio de 1971, con las excepciones del Art. 2 E.T. y del Art. 1 párrafo 3.
Ciudad Real	Todas las empresas dedicadas a la actividad del Comercio en General exceptuando el sector del comercio textil y aquellas que tengan convenio propio.

## Vigencia temporal

Albacete	Su duración será de un año, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2007
Ciudad Real	Del 1 de enero de 2007 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

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funciones: La interpretación del convenio, mediación de los problemas, vigilancia del cumplimiento de lo pactado, elaborar informes requeridos por la autoridad laboral, y otras actividades para vigilar la eficacia de lo pactado.</li> <li>- Composición: Cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro por parte de los empresarios.</li> </ul>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funciones: interpretación del convenio y estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes de Convenio Colectivo</li> <li>- Composición: seis miembros, siendo vocales de ésta tres empresarios y tres trabajadores.</li> </ul>

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

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



### 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### 3.1. Cláusulas de empleo

Albacete	<p>Ambas partes acuerdan ampliar en un año la conversión en indefinidos los contratos temporales definidos en el apartado 2.b de la disposición adicional primera de la Ley 63/97.</p> <p>2007 las empresas con 7 o más trabajadores están obligadas, como mínimo, el 65 % de su plantilla con trabajadores fijos o contratos indefinidos. Este porcentaje no se computará durante las campañas de Navidad y Rebajas.</p>
Ciudad Real	<p>Las partes firmantes apuestan por el incremento de la contratación indefinida, por lo que se recomienda la conversión de los contratos temporales en indefinidos.</p> <p>Durante la vigencia del convenio y hasta la finalización del mismo se garantizará la estabilidad en el empleo mediante el compromiso de alcanzar los siguientes porcentajes: hasta 30 trabajadores un 40 %, de 31 a 50 un 55 % y de 50 en adelante un 65 %.</p>

#### 3.2. Promoción Profesional

Albacete	<p>De mozo a mozo Especializado se ascenderá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores con antigüedad anterior al 1/01/2000, pasan automáticamente a Mozo Especializado el 1/01/2005.</li> <li>- A partir del 1 de enero de 2006, todos los Mozos que lleven dos años en la categoría profesional, pasarán automáticamente a Mozo Especializado, y así sucesivamente.</li> </ul> <p>Auxiliar de Caja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A partir del 1/01/2007 los trabajadores/ras con esta categoría percibirán, además de la subida salarial correspondiente, la cantidad lineal de 10 mensualidades, incrementados al salario base.</li> <li>- A partir del 1/01/2008, su salario base se equiparán al del Oficial de 2ª</li> </ul>
Ciudad Real	<p>Las vacantes serán cubiertas por el personal de la empresa que reúna las condiciones.</p> <p>Si no se puede 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 o invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo, que reúnan las condiciones para el puesto.</p> <p>La promoción estará a lo dispuesto en esta materia a los posibles acuerdos estatales que deberán ser ratificados expresamente por las partes firmantes del presente convenio.</p>

### 3.3. Contratación

<p>Albacete</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato eventual: Duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses.</li> <li>- Contrato de formación: No se podrá realizar contratos de formación por su nula formación teórica y mínimo adiestramiento para las siguientes categorías:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudantes.</li> <li>- Aprendices.</li> <li>- Auxiliar de caja.</li> <li>- Mozos especializados.</li> <li>- Mozos.</li> <li>- Cobrador.</li> </ul> </li> </ul> <p>La duración mínima será de 6 meses y la máxima de 24 meses, no pudiendo ser la duración de la formación teórica superior al 15 % de la jornada prevista en este Convenio.</p> <p>Si el trabajador contratado no ha finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha formación.</p> <p>Los salarios fijados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El primer año el 80 % del salario de la categoría para la que fue contratado independientemente de la edad del trabajador.</li> <li>- Y el segundo el 90 % del salario de la categoría para la que fue contratado independientemente de la edad del trabajador.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato en prácticas: Se puede aplicar a los puestos de trabajo correspondientes al grupo 1º "Personal Técnico Titulado" y grupo 2º " Personal Mercantil Técnico no Titulado" y "Jefe de Administración, Contable y Jefe de Sección Administrativa"</li> </ul> <p>La retribución corresponderá para el primer año el 75 % y para el segundo año el 90 % del salario de la categoría para la que ha sido contratado.</p> <p>Duración no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años.</p> <p>Ningún trabajador podrá estar contratado en práctica en la misma empresa o distinta por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.</p> <p>Al término del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato fijo-discontinuo: El contrato deberá detallar claramente:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividad cíclica o intermitente de que se trate.</li> <li>- La determinación de la jornada y su distribución horaria.</li> <li>- La duración estimada de la actividad fija discontinua.</li> </ul> </li> </ul> <p>El orden de llamamiento será por la fecha de contratación anterior, sin ningún tipo de discriminación de sexo, edad, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jubilación parcial y contrato de relevo: Se ciñe a la normativa vigente.</li> </ul>
<p>Ciudad Real</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato de formación: No se podrán efectuar aquellos trabajadores que ya hayan estado vinculados a empresas del sector del Comercio en General por cualquier tipo de contrato de los previstos legalmente, e incluso el de formación, salvo que no hubiese agotado el período máximo de este.</li> </ul>

- Ciudad Real Sólo se podrá efectuar a menores de 21 años.  
Los salarios para los trabajadores mayores de 18 años serán el 80 %, 90 % para el primero y segundo año de duración del contrato, respectivamente.  
A los menores de 18 años el salario será del 100 % del S.M.I.
- Contrato eventual: Las causas por las cuales se podrá formalizar este contrato son los siguientes:
    - Ventas especiales; campañas específicas; promociones; aniversario.
    - Consolidación comercial en los casos de creación, reformas o ampliaciones de establecimientos, servicios, secciones.
    - Excesos de pedidos; acumulación de tareas.
    - Cobertura provisional de puestos de trabajo permanentes vacantes por resoluciones contractuales.

## 4. SALUD LABORAL

- Albacete Los trabajadores afectados por este Convenio realizarán una revisión médica anual a través del Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene.
- Delegados de Prevención: Contarán con 25 horas libres, además de las que puedan corresponder como delegados de personal.
  - Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales: para el sector el sector de Comercio, será Paritaria de trabajadores y empresarios.  
Evaluará la aplicación de la Ley 31/95 estableciendo un catálogo de riesgo y enfermedades profesionales, tendemos a facilitar la seguridad y salud del trabajador, elaboración de políticas de prevención que se consideren necesarias por parte de los técnicos.  
Empresa con más de 6 trabajadores, deberá elaborar y concluir los planes de prevención.  
Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a la trabajadora en estado de embarazo, si por prescripción facultativa el puesto de trabajo fuera peligroso.
- Ciudad Real Se establece la creación de una Comisión Mixta y se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los reconocimientos médicos se realizarán al menos una vez al año. En caso de que los trabajadores realicen trabajos tóxicos o penosos serán semestrales.

## 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

### 5.1. Movilidad geográfica

Albacete	Sin regulación específica.
Ciudad Real	Sin regulación específica.

### 5.2. Movilidad funcional

Albacete	Sin regulación específica.
Ciudad Real	Sin regulación específica.

## 6. EXCEDENCIAS

Albacete	Sin regulación específica.
Ciudad Real	<p>En los casos de enfermedad de padres, hijos y cónyuge, que requieran especiales y continuas atenciones, con la justificación con certificado médico de que concurren estas circunstancias, el trabajador podrá solicitar una excedencia especial sin sueldo por una duración máxima de tres meses y de baja en la SS.</p> <p>Si hay una evolución favorable el trabajador podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo, siendo obligatorio para la empresa la readmisión desde la fecha de petición.</p> <p>Se puede suplir al trabajador mediante un contrato de interinidad.</p>

## 7.FORMACIÓN

Albacete	Sin regulación específica.
Ciudad Real	Sin regulación específica.

## 8.SISTEMAS RETRIBUTIVOS

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Paga de beneficios</li> <li>- Plus de kilometraje</li> <li>- Dietas</li> <li>- Plus de asistencia</li> <li>- Nocturnidad</li> <li>- Ropa de trabajo</li> </ul>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus compensatorio / Antigüedad</li> <li>- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad</li> <li>- Plus transporte</li> <li>- Quebranto de moneda</li> <li>- Ropa de trabajo</li> <li>- Salidas, viajes y dietas</li> <li>- Traslado eventual o cambio de residencia</li> </ul>

### REVISIÓN SALARIAL

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento: en 2007 será el IPC real + 0.65 % sobre todos los conceptos económicos del Convenio.</li> <li>- Revisión: Hasta que se conozca el IPC real de 2007 se acuerda una subida a cuenta del 2.65 %.</li> </ul>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento: para el año 2007 el 3 % respecto a las tablas del año pasado, el IPC previsto + el 1 %</li> <li>- Revisión: si el IPC real a 31 de diciembre de 2007 registrase una variación sobre el 2% previsto con respecto al 1 de enero de 2007 se procederá a revisar sobre esta cifra, garantizando un 1 % sobre el IPC real.</li> </ul>

### CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

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

## 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

### JORNADA

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para el año 2007 será 1.776 horas anuales.</li> <li>- La reducción de la jornada se disfrutará en días de descanso retribuidos (de estos 4 días de descanso serán 3 días completos y un día partido.) Salvo en las empresas en las que se pacte entre los trabajadores y los empresarios otra forma de compensar la reducción de jornada.</li> <li>- El horario de los sábados en feria será de 10 a 14 h.</li> </ul>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1.796 horas a partir de 2007</li> <li>- La reducción de 8 h respecto años anteriores, se traducirá en 1 día de libranza completo y retribuido.</li> <li>- Tope máximo de 50 h semanales compensando el exceso de horas con descansos en los tres meses siguientes. Descanso semanal de un día y medio ininterrumpido.</li> <li>- El exceso de jornada al cierre de los establecimientos, cuando sea inferior a 30 minutos, no tendrá la consideración de horas extraordinarias y se compensará por descansos equivalentes en el periodo que las partes acuerden.</li> <li>- Los trabajadores del subsector de comercio alimentación que traten con productos perecederos podrán ampliar la jornada de trabajo hasta un máximo de 10.30 h diarias durante 3 días a la semana como máximo. El promedio semanal de la jornada de trabajo en cómputo semestral en ningún caso será superior a 40 h semanales.</li> </ul>

### LICENCIAS

Albacete	<p>Se remite a la normativa vigente, con las siguientes mejoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por alumbramiento de la esposa, el trabajador tendrá derecho a tres días laborables de licencia retribuida, que podrán ampliarse a 5 días naturales si el trabajador tuviese que desplazarse a otra localidad como consecuencia del alumbramiento.</li> <li>- Previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica.</li> </ul>
Ciudad Real	<p><b>PERMISOS RETRIBUIDOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por matrimonio del trabajador, veinte días laborables.</li> <li>- Por alumbramiento de la esposa 3 días ampliables 5 si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Es suficiente con el simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo nacido.</li> <li>- Por enfermedad grave u hospitalización de los padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelo, tíos, nietos y cónyuge, tres días naturales ampliables a cinco si hay desplazamiento fuera de la residencia del trabajador.</li> </ul>

- Ciudad Real
- Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior, tres días naturales ampliables a cinco si hay desplazamiento.
  - Por traslado de su domicilio habitual, dos días.
  - Por matrimonio de padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos, un día que se ampliara a 2, en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
  - Por el tiempo indiscutible par el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
  - Por el tiempo necesario que precise el trabajador par concurrir a exámenes en Centros de formación Profesional Académica y Social.
  - Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica
  - Hasta 5 días al año para atender asuntos propios que no se admitan demora.

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Albacete      Incremento del 50% del valor de la hora ordinaria.

Ciudad Real      Se prohíbe la realización habitual de horas extraordinarias.  
 Se abonarán con un recargo del 45 %, calculándose según el salario anual y excluida la antigüedad.  
 Por acuerdo entre el trabajador y la empresa se podrá optar entre la compensación económica o por descansos acumulados a vacaciones o en período que ambas partes acuerden a propuesta del trabajador, en una proporción de 1.30 h por cada hora extraordinaria.

## 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Albacete      Aquellos trabajadores con una antigüedad mínima de 20 años y que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir los de 64 años tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, en la misma cuantía que el percibido en situaciones normales. Este irá desde a los 60 años de 13 meses hasta los 63 de siete meses.

Ciudad Real      Se concederá un premio de constancia, a aquellos trabajadores que se jubilen reglamentariamente a los 65 años, de 2 mensualidades de salario real, siempre que lleven como mínimo 10 años en la empresa.  
 Aquellos trabajadores que se jubilen anticipadamente, de acuerdo con la empresa, percibirán compensaciones económicas dependiendo de la antigüedad en la empresa y de la edad a la que se jubilen.  
 Contrato de relevo: hace referencia a la legislación actual.

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

### 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar

Albacete	<p>Por lactancia de un hijo menor de 9 meses tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo elegida por las trabajadoras.</p> <p>Tienen derecho a un período de excedencia, no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo. Sólo uno de ellos, padre o madre, podrá ejercitar este derecho.</p> <p>Los trabajadores en situaciones de excedencia será computable como antigüedad y derecho a asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación debe ser convocado por el empresario. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p>
Ciudad Real	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.

Albacete	Sin regulación específica
Ciudad Real	Sin regulación específica



## 12.PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso de incapacidad temporal ya sea por enfermedad común o profesional, baja por maternidad, embarazo o accidente, sea o no laboral, la empresa complementara las prestaciones sociales obligatorias, desde el primer día de la baja, hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite de doce meses, a este personal comprendido en régimen de asistencia de la S.S..</li> <li>- Las empresas están obligadas en el curso de 3 meses desde la publicación de este convenio, a concertar un <i>Seguro de Fallecimiento e Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez</i> derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por un importe de 24.040,48 euros.</li> <li>- En caso de <i>fallecimiento del trabajador</i>, con al menos un año de antigüedad en la empresa, esta concederá a sus beneficiarios el importe de 2 mensualidades, iguales a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.</li> </ul>
Ciudad Real	<p>En caso de <i>fallecimiento del trabajador</i>, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades correspondientes al salario real cada una.</p> <p><i>Indemnización por accidente de trabajo:</i> En caso de muerte, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez por accidente de trabajo, se abonará a los derechohabientes la cantidad de 24.811.07 euros para el 2007.</p> <p>Esta será de 28.742.37 euros para los chóferes repartidores y demás trabajadores que habitualmente utilicen vehículos en el desempeño de su trabajo, cuando el accidente sea de tráfico durante su actividad laboral.</p> <p>En caso de <i>incapacidad temporal</i> derivada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, aunque el trabajador haya sido sustituido, hasta el límite de dieciocho meses.</li> <li>- Enfermedad común, se complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, aunque el trabajador haya sido sustituido desde el primer día de baja y hasta el último día del decimosegundo meses de baja.</li> <li>- Accidente no laboral, se complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, aunque el trabajador haya sido sustituido desde el primer día del séptimo mes de baja hasta el último día del decimosegundo meses de baja.</li> </ul>



sector comercio textil  
(ciudad real)



En 2007 se firmo un Convenio Colectivo del sector de Comercio Textil en la provincia de Ciudad Real.

Hay un compromiso con el empleo estable y se establecen porcentajes de empleo fijo, recomendando la conversión de los contratos temporales en indefinidos.

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

La empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, en los casos de enfermedad o accidentes derivados de enfermedad común.

La jornada laboral anual se reduce, pasa a 1.796 horas en 2007.

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

### 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético

- Convenio Colectivo Provincial de sector de la Actividad de Comercio Textil de Ciudad Real

### 1.2. Partes Negociadoras

Ciudad Real	En representación de los empresarios CEOC-CEPYME y en representación de los trabajadores UGT Y CC.OO.
-------------	---

### 1.3. Ámbito funcional y ámbito temporal

Ciudad Real	Se aplicará a todas las empresas dedicadas a la actividad de comercio textil
-------------	--

#### VIGENCIA TEMPORAL

Ciudad Real	Un año, desde el 1 de enero de 2007 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 Integrada por ocho miembros cuatro empresarios y cuatro trabajadores. Para la validez de los acuerdos será necesario la conformidad de al menos cinco vocales y las reuniones se fijarán por el requerimiento de cualquiera de las partes.  
Misión; resolver problemas generales que se puedan plantear en el sector derivados de la competitividad producida por otras empresas del sector no sujetas al convenio, así como la solución de conflictos colectivos de interpretación del convenio.

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

Se encuentran adherido al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla la Mancha

## 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

### 3.1. Cláusulas de empleo

Ciudad Real Para una mayor estabilidad en el empleo se reconoce la conveniencia de la realización de contratos indefinidos, que puede suponer una mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa, recomendándose la conversión de los contratos temporales vigentes a esta modalidad.  
Asumiendo el compromiso de estabilidad en el empleo, durante la vigencia del convenio, con un 40 % de la plantilla en las empresas que tengan hasta 30 trabajadores, un 50 % en las que tengan de 31 a 50 y un 65 % en aquellas que tengan de 50 en adelante.

### 3.2. Promoción profesional

Ciudad Real Las vacantes serán cubiertas por personal de la empresa, que reúnan las condiciones de dicho puesto. Si no se puedan cubrir con 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.

### 3.3. Contratación

Ciudad Real Contrato de formación: No se podrá realizar a trabajadores que hayan estado vinculados a empresas del sector, salvo que dicho contrato de formación no hubiese agotado el periodo máximo de duración. Los salarios para los aprendices mayores de 18 años serán el 80%, 90% para el primero y segundo de duración del contrato, respectivamente. Se calcularán sobre la categoría de ayudante del presente convenio. Para los aprendices menores de 18 años, el salario será el 100% del salario mínimo interprofesional. Hace referencia a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Los trabajadores deben pasar un reconocimiento médico anual.

## 4. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

### 4.1. Movilidad geográfica

Ciudad Real En caso de traslado de residencia eventual del trabajador por orden de la empresa, percibirá un aumento del 100 % sobre el salario que le corresponda por su categoría.

### 4.2. Movilidad funcional

Ciudad Real No se hace referencia en el convenio

## 5. EXCEDENCIAS

Ciudad Real No se hace referencia en el convenio

## 6. FORMACIÓN

Ciudad Real No se hace referencia en el convenio

## 7. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Ciudad Real - Plus compensatorio/antigüedad.  
- Pagas extraordinarias.  
- Traslado eventual o cambio de residencia.  
- Gratificación especial a los escaparatistas.  
- Dietas por desplazamiento.  
- Prendas de vestir.

### REVISIÓN SALARIAL

Ciudad Real Incremento: año 2007 es el IPC previsto + 1 % (3 %).  
Revisión: En caso que el IPC real el día 31 de diciembre de 2007 un incremento superior al 2 %, se efectuará una revisión salarial, garantizando un 1 % sobre el IPC real.

### CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Ciudad Real Este convenio tienen cláusula de inaplicación salarial o de descuelgue, por lo que las condiciones económicas establecidas en el convenio colectivo tendrán un tratamiento especial para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas de manera que no se dañe su estabilidad económica.



## 8. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

### JORNADA

Ciudad Real 2007 jornada será de 1796 horas anuales de trabajo efectivo.  
2007 la reducción de 8 horas que se produce respecto a años anteriores, se traducirá en un día de libranza completo y retribuido.  
Se establece un tope máximo de 50 horas semanales compensando el exceso de horas en descanso en los tres meses siguientes. El descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido y su disfrute será como regla general el domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

### LICENCIAS

Ciudad Real Permisos retribuidos

- Por matrimonio del trabajador, veinte días.
- Por alumbramiento de la esposa, tres días ampliables a cinco si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Es suficiente el simple reconocimiento oficial de inscripción del hijo nacido.
- Por enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, consanguíneos o políticos, hermanos, abuelos, tíos, nietos y cónyuge, tres días ampliables a cinco si hay desplazamiento fuera de la provincia.
- Por fallecimiento de los familiares del apartado anterior, tres días ampliables a cinco, si hay desplazamiento.
- Por matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos el día de la celebración, que se ampliará a uno más si exige desplazamiento fuera de la provincia.
- Por traslado de su domicilio habitual, dos días.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en Centros de Formación Profesional, Académica y Social previa justificación de la matrícula de inscripción, 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, debiendo de justificarlo el trabajador.
- Hasta cinco días al año para atender asuntos propios que no admitan demora.

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Ciudad Real En situaciones excepcionales, con carácter de urgencia, no excediendo en ningún caso de 2 al día, 10 al mes y 80 al año.  
Se abonarán con recargo del 75 %.

## 9. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES

Ciudad Real Los trabajadores que a la entrada de este convenio o durante su vigencia tuviese o cumpliera 64 años, siempre que sea de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, tendrán derecho a la jubilación anticipada con el 100 % de sus emolumentos.  
Las empresas afectadas se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del anterior RD. por otro trabajador en situación de desempleo o joven demandante del primer empleo, durante el tiempo que falta el trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida.

## 10. 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

### 10.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar

Ciudad Real No se hace referencia en el convenio

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

Ciudad Real No se hace referencia en el convenio

## 11. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

- Ciudad Real
- Indemnización por accidente de trabajo: en caso de muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta sobrevenida como consecuencia de accidente de trabajo, las empresas abonarán a los derechohabientes del fallecido o al mismo trabajador 11.696.74 euros.
  - Ayuda por fallecimiento del trabajador: con un año al menos de antigüedad, de dos mensualidades iguales cada una a la última percibida por el trabajador incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.
  - Premio a la constancia y vinculación: el trabajador que cese en la empresa con edad de 60 a 65 años, se le concederá una compensación económica de dos mensualidades incrementada con todos los emolumentos.
  - Además, estos trabajadores percibirán de sus respectivas empresas de tres a seis mensualidades dependiendo los años de antigüedad en la empresa que establece el convenio, con un mínimo de 10 años.
- Enfermedad o accidentes derivados de Enfermedad Común: la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses.



sector construcción  
y obras públicas



Los convenios colectivos estudiados son los correspondientes a las provincias de Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo reguladores del sector de la construcción y obras públicas de aplicación en sus respectivas provincias y con vigencia, todos ellos, hasta finales del año 2011.

Todos los convenios estudiados, remiten al Convenio General para de la Construcción, el cual se adhiere al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Se mantiene en los convenios la regulación sobre la Salud laboral, ya sea, porque lo regula el convenio provincial o porque se remite a lo dispuesto en el Convenio General del sector de la Construcción, con el fin de garantizarla, dada la preocupación existente en cuanto a los efectos negativos de la siniestralidad laboral.

En materia de contratación, los convenios recogen de forma extensa acuerdos en diversas modalidades de contratación, con la salvedad de la modalidad de fijos discontinuos, que no se regula en ninguno de los convenios objeto de estudio. Para evitar repeticiones, en el presente trabajo, se ha optado por remitir mediante nota "Véase lo expuesto para...", en aquellos epígrafes cuya regulación resulta idéntica al anterior.

Respecto a las Indemnizaciones de carácter no salarial por cese o finalización, aparece en todos los convenios estudiados la misma regulación, a saber, del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

La Formación, se configura por medio de la Comisión Paritaria Provincial de Formación Profesional, la cual se ubica en los cinco convenios presentados, donde se exponen las funciones y competencias que desarrolla aquella, así como la garantía en la formación teórica, práctica y periódica del trabajador.

La Jornada de trabajo viene establecida en cómputo anual y semanal, 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 Construcción y Obras Públicas de la provincia de Albacete (Boletín Oficial de la Provincia de Albacete 98/2007, de 22 de agosto de 2007).
- Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Ciudad Real (Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real 132/2007, de 31 de octubre de 2007).
- Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Cuenca (Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca 144/2007, de 12 de diciembre de 2007).
- Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Cuenca (Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara 123/2007, de 12 de octubre de 2007).
- Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Toledo (Boletín Oficial de la Provincia de Toledo 292/2007, de 20 de diciembre de 2007).

### 1.2 Partes Negociadoras.

Albacete	Sin remisión en el convenio.
Ciudad Real	Parte empresarial: C.E.O.E. - C.E.PYM.E. (A.PE.C.) de Ciudad Real. Parte social: U.G.T. y CC.OO.
Cuenca	Parte empresarial: Asociación de Empresas de la Construcción y Afines de la Provincia de Cuenca (APY-MEC). Parte social: FECOMA-CC.OO, por MCA-U.G.T.
Guadalajara	Parte empresarial: Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Guadalajara (A.PE.C), Parte social: (MCA-U.G.T.) y (FECOMA-CC.OO.),
Toledo	Parte empresarial: Agrupación de Empresarios de la Construcción y afines de Toledo. Parte social: CC.OO. y U.G.T

### 1.3 Ámbito Funcional

Establecen una relación detallada de las actividades comprendidas dentro del ámbito funcional. Los cinco convenios, para el ámbito funcional remiten a lo dispuesto, al Convenio General de la Construcción.



Albacete	Se remite a lo expuesto en el anexo 1º del Convenio General de la Construcción donde establece las siguientes actividades: a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas. b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas. c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales. d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos. e) El comercio de construcción mayoritario y exclusivista.
Ciudad Real	Remite a lo dispuesto en el Convenio General de la Construcción en sus artículos 3, 4 y Anexo I. Véase lo expuesto para Albacete.
Cuenca	Será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción, que son las siguientes. Véase lo expuesto para Albacete.
Guadalajara	Al igual que los anteriores, quedan comprendidas en el ámbito de este acuerdo todas las actividades que figuran en el Anexo I del Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011. Véase lo expuesto para Albacete.
Toledo	Actividades propias del sector de la construcción: Véase lo expuesto para Albacete.

## 1.4 Ámbito Temporal.

Albacete	Del 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011.
Ciudad Real	Desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011.
Cuenca	Dispone que el presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011. Y su entrada en vigor se producirá a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.
Guadalajara	El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. No obstante, las tablas salariales pactadas tendrán efectos desde el día 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007. La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2011.
Toledo	El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011.

## 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:

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Composición: 12 miembros designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la Norma que haya sido interpretada.</li> <li>· Funciones:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.</li> <li>- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.</li> <li>- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso.</li> <li>- Entender previa y obligatoriamente a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.</li> <li>- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven en lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.</li> <li>- Fijar conforme a lo establecido en el artículo 46.2. del Convenio general del sector, la tabla de la remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia de este Convenio.</li> </ul> </li> </ul>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Composición: 4 representantes empresariales, 2 representantes de MCA-U.G.T. y 2 de FECOMA-CC.OO.</li> <li>· Funciones:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Requerir de las AA. PP. y de los organismos comunitarios competentes, el reconocimiento oficial de esta Comisión, como interlocutor social sectorial que reciba la información existente sobre programas y cursos de formación profesional con financiación oficial que afecten al sector de la construcción.</li> <li>- Elaborar los estudios pertinentes de necesidad y requerimientos de formación profesional en el sector</li> <li>- Elaborar los planes formativos.</li> <li>- Otras funciones que la propia comisión acuerde atribuirse encaminadas al desarrollo y mejora de la Formación Profesional en el sector en todo el ámbito provincial.</li> </ul> </li> </ul>
Cuenca	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Composición: cuatro miembros que serán designados dos por APYMEC y los dos restantes, uno por CMA-UGT y otro por FECOMA-CC.OO.</li> <li>· Funciones:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.</li> <li>- Interpretación del presente Convenio.</li> <li>- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos.</li> <li>- Conocer, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.</li> </ul> </li> </ul>

- Otras funciones que tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.
- Fijar la tabla de la remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia de este Convenio.
- Como trámite previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, se pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia.

- Guadalajara
- Composición: 2 vocales representantes de los trabajadores (uno por U.G.T. y uno por CC.OO.), y 2 vocales representantes por las empresas (A.P.E.C.), designados representantes de entre las personas que formaron parte como titulares o suplentes de la Comisión Negociadora del Convenio.
  - Funciones:
    - Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán pedir cuantos tengan interés directo en ello.
    - Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio, para lo que están legitimados quienes hayan sido elegidos como vocales de la Comisión Deliberadora del Convenio.
    - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a la Inspección del Trabajo.
    - Cualquier otra actividad que tienda a dar mayor eficacia y respeto de lo convenido.

- Toledo
- Composición: 4 representantes de las empresas y 4 representantes de las organizaciones sindicales, designados entre las partes que suscriben el presente Convenio, y en función de su representatividad, cuyos nombres figuran en el anexo V.
  - Funciones:
    - Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
    - Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en sus textos y anexos, sin perjuicio del derecho de las partes contratantes.
    - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
    - Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
    - Denunciar el incumplimiento del Convenio.
    - Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.
    - Vigilancia de la competencia desleal de ambas partes.

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

Albacete	Se expone en la Disposición Final Segunda del Convenio, que en los sistemas autonómicos, se promoverán la adhesión de los Convenios Colectivos Provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma a los referidos sistemas de solución extrajudicial de conflictos.
Ciudad Real	La cláusula Adicional Tercera establece adherirse al acuerdo regional de solución extrajudicial de conflictos de Castilla-La Mancha.
Cuenca	Remite al art. 112 del Convenio General del Sector de la Construcción el cual asume el contenido íntegro del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC III).
Guadalajara	Las partes firmantes del presente Convenio General asumen el contenido íntegro del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC III).
Toledo	Remite al Convenio General del Sector de la Construcción (publicado el 17 de agosto de 2007), el cual se adhiere al ASEC III.

## 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

### 3.1 Cláusulas de empleo.

Albacete	Remite al Convenio General del sector de la construcción el cual establece el marco normativo de las relaciones de trabajo en el sector, regulando sus condiciones generales, con la doble finalidad de homogeneizarlas y otorgarles carácter de permanencia y estabilidad.
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispone que, a fin de paliar la grave situación de desempleo, aconsejan, a la empresa como a los trabajadores la no continuación de la contratación a destajos, la supresión en lo posible de las horas extraordinarias, así como la recomendación y colaboración por parte de centrales sindicales de cortar el intrusismo y la competencia desleal del sector de la construcción.</li> <li>- Se enumeran criterios respecto a horas extraordinarias, cotización y autónomos.</li> <li>- Los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán ser convertidos en contratos para el fomento de la contratación indefinida, sujetos al régimen jurídico establecido en la citada Disposición Adicional.</li> </ul>
Cuenca	Hace referencia a la subrogación de personal, estableciendo la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante.

Guadalajara	Establece, como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el Sector, la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo
Toledo	Remite a lo establecido en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63 de 1997, de 26 de diciembre, por el cual los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán ser convertidos en contratos para el fomento de la contratación indefinida, sujetos al régimen jurídico establecido en la citada Disposición Adicional.

### 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	Remite al Convenio General del sector de la construcción que establece, respecto a los ascensos de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza será de libre designación y revocación por la empresa. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: Titulación adecuada; Conocimiento del puesto de trabajo; Historial profesional; Haber desempeñado función de superior categoría profesional y haber superado satisfactoriamente unas pruebas adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.
Ciudad Real	En cuanto a las vacantes que se produzcan en la plantilla de las empresas, se cubrirán realizando la empresa las peticiones que procedan a la Oficina de Empleo, mediante oferta que reglamentariamente esté establecida. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Convenio General de la Construcción.
Cuenca	Recoge lo dispuesto en el Convenio General del sector de la construcción respecto a los ascensos. Véase lo expuesto para Albacete.
Guadalajara	Remite, en su artículo 13, al Convenio General del sector de la construcción en relación a los ascensos. Véase lo expuesto para Albacete.
Toledo	Remite, en su artículo 44, al Convenio General de la construcción en relación a los ascensos. Véase lo expuesto para Albacete.

### 3.3 Contratación

#### CONTRATO INDEFINIDO

Albacete	Se dispone que este tipo contractual será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.
Ciudad Real	Contrato fijo de plantilla, que es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.
	Nota: No confundir con el contrato fijo de obra, que se encuadra dentro del grupo de contratos de duración determinada y concretamente en la modalidades de contrato por obra o servicio determinado, siendo una especialidad de ésta.
Cuenca	Véase lo expuesto para Ciudad Real.
Guadalajara	Véase lo expuesto para Ciudad Real.
Toledo	Véase lo expuesto para Ciudad Real.

#### CONTRATO FORMATIVO

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objeto: la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.</li> <li>- Se podrá contratar a trabajadores:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De 16 a 21 años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Y hasta 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio.</li> <li>2. Colectivos sin límite de edad: cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.</li> </ol> </li> <li>- No se podrá contratar bajo esta modalidad con menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, y aquellos declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.</li> <li>- Duración del contrato: de 6 meses a 3 años para los contratos a los que se refiere los apartados 1 y 2 anteriores. Ni de 2 años para los colectivos a que se refiere el apartado 3.</li> <li>- Retribución (aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo):</li> </ul>
----------	---

Albacete	<p>1. Trabajadores de 16 a 21 años y desempleados hasta 24 años que se incorporen a programas de escuelas taller y casas de oficio como alumnos-trabajadores: el primer año 60 %, el segundo año 70 % y el tercer año 85 %</p> <p>2. Colectivo sin límite de edad: el primer año 95 % y el segundo año 100 %</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 (suspensión) y 46 excelencias) del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.</li> <li>- La situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.</li> </ul>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Véase lo expuesto para Albacete.</li> <li>- El límite de 24 años de edad no se aplicará a: Minusválidos; Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo; Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral; Quienes se encuentren en situación de exclusión social; Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.</li> </ul>
Cuenca	Véase lo expuesto para Albacete.
Guadalajara	Véase lo expuesto para Albacete.
Toledo	Véase lo expuesto para Albacete.

## CONTRATO EVENTUAL

Albacete	Se establece la misma regulación en los cinco convenios estudiados respecto a la modalidad de contratos de duración determinada, así, quedarán afectados los contratos eventuales por circunstancia de la producción, los contratos por obra o servicio determinado y los contratos de interinidad, indicar al respecto que: la duración máxima para el contrato eventual por circunstancias de la producción (Art. 15.1 b) ET) se amplía hasta un máximo de 12 meses en un periodo de 18.
Ciudad Real	Véase lo expuesto para Albacete.
Cuenca	Véase lo expuesto para Albacete.
Guadalajara	Véase lo expuesto para Albacete.
Toledo	Véase lo expuesto para Albacete.

## CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Albacete	- Contrato fijo de obra, el cual tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito. La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a unos supuestos determinados. Estableciendo con carácter general, que este contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.
Ciudad Real	Véase lo expuesto para Albacete.
Cuenca	Véase lo expuesto para Albacete.
Guadalajara	Véase lo expuesto para Albacete.
Toledo	Véase lo expuesto para Albacete.

## FIJOS DISCONTINUOS

Sin remisión en los convenios.

## INDEMNIZACIONES POR FINALIZACIÓN

Albacete	- Para los contratos de duración determinada, entre los que se encuentra el contrato fijo de obra, y por circunstancias de la producción y por interinidad tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.
Ciudad Real	Véase lo expuesto para Albacete.
Cuenca	Véase lo expuesto para Albacete.
Guadalajara	Véase lo expuesto para Albacete.
Toledo	Véase lo expuesto para Albacete.



## SUBCONTRATACIÓN

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se recoge en los artículos 16 y 16 bis del Convenio, estableciendo que las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del ET y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.</li> <li>- Se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 62 del Convenio General de la Construcción, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio General.</li> </ul>
Ciudad Real	Véase lo expuesto para Albacete.
Cuenca	Véase lo expuesto para Albacete.
Guadalajara	Véase lo expuesto para Albacete.
Toledo	Véase lo expuesto para Albacete.

## 4. SALUD LABORAL.

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción" (OPPC) es el órgano paritario de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción para apoyo, en la citada materia, de las empresas y centros de trabajo del sector. Se constituye y se estructura dentro de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), atendiendo en su actuación a lo establecido en los Estatutos de la FLC y a las instrucciones de su Patronato y Comisión Ejecutiva.</li> <li>- Funciones:             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Seguimiento de la accidentalidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propia de accidentes graves y mortales.</li> <li>b) Organización y control de visitas a obras.</li> <li>c) Propuesta de soluciones para la disminución de la accidentalidad.</li> <li>d) Organización y desarrollo de una formación itinerante a pie de obra.</li> </ul> </li> <li>- Ámbito territorial: desarrolla sus funciones tanto en el ámbito estatal como en el autonómico.</li> <li>- Respecto a la ropa de trabajo, todos los trabajadores al día siguiente de comenzar a prestar sus servicios en una empresa, les será facilitado el equipo de ropa necesario, el cual, se renovará como mínimo, cada seis meses, y se sustituirá cuantas veces se acredite su necesidad, decidiendo los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en los supuestos de discrepancia sobre la necesidad de reposición.</li> </ul>
----------	---

Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Comisión Paritaria Sectorial de Salud Laboral, integrada por cuatro representantes empresariales, dos representantes de MCA-U.G.T. y dos de FECOMA-CC.OO.</li> <li>- Funciones:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Recabar de la Delegación Provincial de Industria y Trabajo y el Gobierno Autónomo el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial, en materia de Salud Laboral, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.</li> <li>b) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las Comisiones específicas provinciales, o en su defecto, la Comisión Paritaria del convenio.</li> <li>c) Promover cuantas medidas consideren tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental, el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.</li> <li>d) Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.</li> <li>e) Cuantas otras funciones acuerde la propia comisión atribuirse, encaminadas a sus fines.</li> </ol> </li> <li>- Se atenderá a lo establecido por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en relación a los reconocimientos médicos: La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador. Se establece un reconocimiento ginecológico para las mujeres, con carácter voluntario y confidencial.</li> </ul>
Cuenca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respecto a la Comisión Paritaria Sectorial de Salud Laboral remite a lo regulado en el Título II del Libro II del Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011.</li> <li>- Respecto a la Fundación Laboral de la construcción, el artículo 111 del Convenio General del Sector de la Construcción es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del CGSC, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito del Convenio General, teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español, y cuyos estatutos forman parte integrante del mismo.</li> </ul>
Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remite a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, y a lo establecido en el Libro II del Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011.</li> </ul>
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remite a lo regulado en el libro II del Convenio General del Sector de la Construcción.</li> <li>- Respecto a los reconocimientos médicos:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.</li> <li>2. En ambos casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.</li> <li>3. La Comisión Paritaria Nacional de Seguridad e Higiene estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico. También estudiará la forma de evitar la repetición de reconocimientos médicos a un mismo trabajador en un mismo año, por cambio de empresa, una vez que se implante la cartilla profesional.</li> <li>4. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y, en los periódicos, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.</li> </ol> </li> </ul>

## 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se adhiere al Organismo Paritario del Estado Español, creado bajo la tutela del Convenio General del Sector, a fin de dar unidad y homogeneidad en los servicios en un sector en el que la movilidad y temporalidad del trabajo son connaturales.</li> <li>- En relación con los desplazamientos, dispone que el trabajador percibirá dieta completa cuando como consecuencia del desplazamiento, el trabajador no pueda pernoctar en su residencia habitual, devengándose siempre por día natural.</li> </ul>
Ciudad Real	Sin remisión en el Convenio.
Cuenca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Movilidad Geográfica: las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación. Los desplazamiento que se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella.</li> <li>b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria ( 35% de las percepciones anuales brutas del trabajador en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro, 20% al comenzar el 2º año y el 10% al comenzar el 3º y 4º año, siempre sobre la base inicial). Además, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado. Se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento, cuando se produzca un nuevo desplazamiento, antes de transcurrir cuatro años desde el último desplazamiento.</li> <li>c) Si se extingue el contrato de trabajo antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, sólo se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.</li> </ul> </li> <li>- Para los desplazamientos voluntarios no procederán las compensaciones y derechos regulados en este apartado.</li> <li>- Preaviso: Los desplazamientos cuya duración no exceda de un año, el empresario deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, o cinco si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de treinta días para la incorporación inicial del trabajador al nuevo puesto. No se requerirá preaviso cuando el trabajador pueda pernoctar en su residencia habitual, ni en los casos de urgente necesidad. La orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.</li> </ul>

<p>Cuenca</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Movilidad Funcional:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajos de superior categoría. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.</li> <li>2. Trabajos de inferior categoría. Cuando existan necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, la empresa podrá destinar a un trabajador a realizar tareas de una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. El trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda. No se podrá imponer la realización de trabajos de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. Además no se computarán, los supuestos de avería o fuerza mayor. Cuando el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, y no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.</li> </ol> </li> <li>- Los trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud del trabajador/a sin merma de la capacidad laboral, a criterio del médico de empresa o facultativo, podrá ser destinado el trabajador/a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese.</li> </ul>
<p>Guadalajara</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios del transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario del Convenio.</li> <li>- Dietas: Se establecen dietas completas, cuando el trabajador, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Devengándose siempre por día natural.</li> </ul>
<p>Toledo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos al menos una vez al año.</li> </ul> <p>Remite al libro II del Convenio General del Sector de la Construcción, para materias de Seguridad y Salud en el Sector de la Construcción.</p>

## 6. EXCEDENCIAS

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excedencia forzosa: prevista por Ley dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.</li> <li>- Excedencias voluntarias (por cuidado hijos, familiares y las reguladas por pacto de las partes):             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El trabajador con un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. El trabajador conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.</li> <li>2. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.</li> <li>3. El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</li> <li>4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</li> <li>5. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</li> </ol> </li> </ul>
Ciudad Real	Sin remisión en el Convenio.
Cuenca	Véase lo expuesto para Albacete.
Guadalajara	Sin remisión en el Convenio.
Toledo	Sin remisión en el Convenio.

## 7. FORMACIÓN

Albacete	<p>- Constitución de la Comisión Paritaria Provincial de Formación Profesional cuyas funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Requerir de las Administraciones Públicas y de los Organismos competentes el reconocimiento oficial de esta Comisión como interlocutor social sectorial, que reciba la información existente sobre programas y cursos de formación profesional con financiación oficial que afecten al Sector de la Construcción y que colabore en el desarrollo, tanto de los que ya estén en marcha, como de los que puedan iniciarse en adelante.</li> <li>2. Otras funciones que se atribuya la propia Comisión respecto al desarrollo y mejora de la Formación Profesional en el sector, en todos los ámbitos provinciales.</li> <li>3. Acciones formativas presenciales para trabajadores, correspondientes a la convocatoria de los planes de formación, gestionadas por la FLC, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC.</li> <li>b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente ni el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.</li> <li>c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo de 20 horas anuales por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.</li> <li>d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener en todo caso una antigüedad mínima de un mes en la empresa.</li> <li>e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.</li> <li>f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.</li> <li>g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el cuarto acuerdo nacional de formación se registrarán por lo dispuesto en el mismo.</li> </ol> </li> </ol>
Ciudad Real	<p>- Véase lo expuesto para Albacete.</p> <p>- Además de las funciones indicadas en el epígrafe de Albacete, se añaden dos funciones más:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar los estudios pertinentes de necesidad y requerimientos de formación profesional en el sector para llegar a definir la organización y programación de la misma, tanto ocupacional como reglada (observatorio ocupacional).</li> <li>2. Elaborar los planes formativos necesarios para conseguir la homologación de las calificaciones profesionales de trabajadores técnicos, administrativos y manuales con los equivalentes de la Comunidad Económica Europea, con vistas a la entrada en vigor del Mercado Único.</li> </ol>

Cuenca	- Se hace referencia también a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional, su composición, duración y cese, su domicilio social y la adopción de acuerdos. Así como las funciones a realizar, los tiempos empleados en formación continua, los permisos individuales de formación y las acciones complementarias y de acompañamiento (véase lo expuesto para Albacete y Ciudad Real).
Guadalajara	- Véase lo expuesto para Albacete y Ciudad Real.
Toledo	- Véase lo expuesto para Albacete y Ciudad Real.

## 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Recoge los complementos salariales y extrasalariales:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de convenio</li> <li>- Plus de asistecia.</li> <li>- Trabajos nocturnos.</li> <li>- Plus de responsabilidad a la especialidad</li> <li>- Antigüedad consolidada, Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996.</li> <li>- En relación a los conceptos extrasalariales, se establecen:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gastos de transporte.</li> <li>- Plus de distancia.</li> <li>- Dietas.</li> <li>- Locomoción</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Recoge los complementos salariales y extrasalariales:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de asistecia.</li> <li>- Plus de nocturnidad</li> <li>- Plus salarial</li> <li>- Plus tóxico, penoso y peligroso</li> <li>- Antigüedad consolidada, Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996. Los importes se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam".</li> <li>- En relación a los conceptos extrasalariales, se establecen:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus extrasalarial.</li> <li>- Plus de distancia.</li> <li>- Dietas.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

- Cuenca
- Recoge los complementos salariales y extrasalariales:
    - Plus salarial.
    - Plus de nocturnidad
    - Plus tóxico, penoso y peligroso
    - Antigüedad consolidada.
  - En relación a los conceptos extrasalariales, se establecen:
    - Plus extrasalarial.
    - Plus de locomoción/viaje.
    - Dietas.
    - Herramientas y ropa de trabajo.

- Guadalajara
- Recoge los complementos salariales y extrasalariales:
    - Plus de asistencia y actividad.
    - Plus salarial.
    - Plus de nocturnidad
    - Plus tóxico, penoso y peligroso
    - Antigüedad consolidada.
    - Complemento personal voluntario. Cantidades que las empresas abonan, libre y voluntariamente a sus trabajadores en concepto de complemento personal voluntario, podrán ser suprimidas en cualquier momento.
  - En relación a los conceptos extrasalariales, se establecen:
    - Plus extrasalarial.
    - Plus de locomoción.
    - Dietas.
    - Herramientas y ropa de trabajo.

- Toledo
- Recoge los complementos salariales y extrasalariales:
    - Plus salarial.
    - Antigüedad consolidada.
  - En relación a los conceptos extrasalariales, se establecen:
    - Plus extrasalarial.
    - Plus de locomoción.
    - Dietas.



## REVISIÓN SALARIAL

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El incremento salarial será del IPC real más 1,5%.</li> <li>- Cláusula de garantía salarial: En el supuesto de que el incremento anual del IPC registrase al 31 de diciembre de 2007, un incremento superior al porcentaje del 2% (IPC previsto para 2007) se efectuará una revisión sobre el exceso de dicha cifra. La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 2007, y, cuando proceda, se abonará con efectos del 1 de enero de dicho año. Para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, en el supuesto de que el IPC al 31 de diciembre de los respectivos años supere el IPC previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el 1 de enero de cada uno de dichos años.</li> </ul>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (I.P.C.) al 31 de diciembre de los respectivos años supere al I.P.C. previsto para cada uno de ellos en los presupuestos generales del estado, se efectuara una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el día 1 de enero de cada uno de dichos años. Dicha revisión afectará a los conceptos previstos en la cláusula adicional cuarta del presente convenio colectivo.</li> <li>2. Esta cláusula se adaptará durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo.</li> </ul>
Cuenca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de los respectivos años supere al IPC previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuara una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el día 1 de enero de cada uno de dichos años. Dicha revisión afectará a los conceptos previstos en el párrafo primero del artículo anterior.</li> </ul>
Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para los años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011, se aplicará un 1,5 por 100 de incremento salarial sobre el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años anteriormente citados, sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribuciones de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.</li> <li>Para los años de vigencia del Convenio, en el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de los respectivos años supere al IPC previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el día 1 de enero de cada uno de dichos años.</li> </ul>
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para el año 2007 los incrementos salariales serán del 3,5 por 100. A fecha 31 de diciembre de 2007, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso del I.P.C. previsto. Y para los años consecutivos 2008, 2009, 2010 y 2011, el incremento salarial será del I.P.C. previsto más 1,5 por 100, con su correspondiente cláusula de revisión en idénticos términos a lo establecido para el año 2007.</li> </ul>

## DESCUELGUE

Albacete	Sin remisión en el convenio.
Ciudad Real	Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma, y en función igualmente de previsiones para el ejercicio.
Cuenca	Sin remisión en el convenio.
Guadalajara	Sin remisión en el convenio
Toledo	<p>- Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial: Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Empresa en suspensión de pagos, quiebra, concurso de acreedores.</li> <li>b) Empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20 por 100 de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.</li> <li>c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de explotación que afecte sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que pretende implantar esta medida.</li> <li>d) Cuando se produzca el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de Tesorería en la empresa afectada. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales sino, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos.</li> </ul>

## 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

### JORNADAS

La regulación de la duración máxima de la jornada anual es la misma en los cinco convenios, así durante 2007 será de 1.746 horas de trabajo efectivo, en el año 2008 de 1.746 horas, en 2009 de 1.738, en 2010 de 1.738 horas y en 2011 de 1.738.

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La jornada laboral queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes.</li> <li>- Las empresas que establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se registrarán por el mismo, se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.</li> <li>- En cada convenio provincial, la distribución variable de la jornada máxima anual, que en ningún caso podrá sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias. Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.</li> </ul>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La jornada ordinaria semanal será de 39 horas durante toda la vigencia del presente convenio, repartidas de lunes a viernes y día efectivo, salvo pacto en contrario.</li> <li>- Las empresas con oficinas centrales y durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, podrán establecer la jornada continuada de trabajo, para el caso en que se establezca dicha jornada y durante el período de referencia, la jornada será establecida semanalmente.</li> </ul>
Cuenca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La jornada ordinaria semanal será de 40 horas efectivas durante toda la vigencia del presente Convenio, prestadas de lunes a viernes.</li> <li>- Las empresas que establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año, establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.</li> <li>- Para el presente año 2007, el calendario laboral quedó establecido en Acta de 20 de febrero de 2007, que resultó publicado en el nº 33 del BOP de Cuenca, de fecha 19 de marzo de 2007, páginas 8 y 9. Dicho calendario, operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo. Para el año 2008, el Calendario Laboral se ubica en el Anexo VIII del Convenio.</li> <li>- Se pactará, en este convenio provincial y calendario laboral para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, la distribución variable de la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.</li> <li>- La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.</li> </ul>
Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre las 9 horas y 30 minutos y las 10 horas y 30 minutos el trabajador tendrá derecho a 15 minutos llamados "tiempo de bocadillo" que no se computará a estos efectos como trabajo efectivo.</li> <li>- Se podrá establecer por acuerdo expreso entre cada empresa y los representantes de sus trabajadores, un horario específico para la estación invernal. La distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual no podrá sobrepasar las nueve horas ordinarias de trabajo efectivo.</li> </ul>

Guadalajara	<p>- Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 30 de enero de cada año, en los centros estables y en las obras, con objeto de coordinar las actividades en las empresas, se registrarán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve. Dentro de la jornada de mañana, entre las 9 horas y 30 minutos y las 10 horas y 30 minutos, y fuera del período de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 15 minutos para tomar el bocadillo, sin abandonar el puesto de trabajo, a la hora que determine el Jefe de Obra, según las necesidades del trabajo, previo acuerdo con el representante de los trabajadores donde lo hubiere.</p>
Toledo	<p>- La jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de lunes a viernes, salvo pacto en contrario, durante toda la vigencia del presente Convenio.</p> <p>- En ningún caso tendrá la consideración de trabajo el tiempo dedicado a tomar el bocadillo.</p>

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Albacete	<p>- Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.</p>
Ciudad Real	<p>- Se prohíben las horas extraordinarias habituales.</p> <p>- En situaciones excepcionales determinadas por las condiciones de trabajo, podrán hacerse horas extraordinarias, solamente en circunstancias que tengan carácter de urgencia, no excediendo en ningún caso de 1 al día, 10 al mes y 80 al año.</p> <p>- El valor de las horas extraordinarias se aplicará en cada caso según se establece en el anexo II del convenio, sin perjuicio de que hubieran de incluirse conceptos salariales pactados en cada empresa cotizables en Seguridad Social, y para el descanso las horas extras será de una hora trabajada, dos de descanso.</p>
Cuenca	<p>- Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción. - Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles se determinan en tabla anexa VII del convenio colectivo. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.</p> <p>- En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas al principio de este epígrafe.</p>

Guadalajara	Véase lo establecido para Cuenca.
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normas de producción.</li> <li>- Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, serán los determinados en las tablas salariales anexas a este convenio, III. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe las normas proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el párrafo b.2 anterior.</li> </ul>

## LICENCIAS

Las mejoras establecidas con respecto a lo expuesto en el Estatuto de los Trabajadores en materia de licencias retribuidas son las siguientes:

Albacete	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tres días naturales por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa.</li> <li>2. Un día por matrimonio de hijos.</li> <li>3. Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y para el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa.</li> <li>4. Cuando por los motivos expresados en los apartados 1, 2 y 3, el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en 2 días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se hayan acogido a la ampliación de dichos apartados..</li> <li>5. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica la disminución proporcional del salario, entre al menos 1/8 y un máximo de 1/2 de la duración de aquélla.</li> </ol>
Ciudad Real	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Por matrimonio del trabajador, 19 días naturales contados a partir del anterior a la celebración del mismo. Dicha licencia será de 23 días naturales cuando el trabajador tenga más de 90 días de antigüedad en la empresa.</li> </ol>

Ciudad Real	<p>2. Se concederán 3 días efectivos de licencia en caso de parto normal de la esposa del trabajador, ampliables a 5 días efectivos si concurre gravedad en el mismo o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.</p> <p>3. Fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos: 3 días efectivos retribuidos a razón del salario del convenio, si concurre desplazamiento se concederán 3 días efectivos más 1 natural.</p> <p>4. En el supuesto de enfermedad grave de los familiares del apartado 3º, 3 días, ampliables a 5 si concurre desplazamiento, siendo estos días efectivos.</p> <p>5. Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales retribuidos.</p> <p>6. Por asistencia a bodas o bautizos de hijos, nietos y boda de hermanos, un día retribuido referido al de la celebración del acontecimiento.</p>
Cuenca	<p>1. Un día, por matrimonio de hijo.</p> <p>2. Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</p>
Guadalajara	<p>1. Un día, por matrimonio de hijo.</p> <p>2. Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado</p>
Toledo	<p>- Remite su artículo 44, al Convenio General del sector de la Construcción, el cual establece:</p> <p>1. Un día, por matrimonio de hijo.</p> <p>2. Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</p>

## VACACIONES

Albacete	- Vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborales de duración, iniciándose, en cualquier caso su disfrute en día laborable, no considerándose laborable los sábados.
Ciudad Real	<p>- Vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes, retribuyéndose a razón del valor marcado en las tablas salariales anexas, más el "complemento antigüedad consolidado".</p> <p>- Las vacaciones deberán ser siempre disfrutadas, sin que se autorice su compensación económica.</p>
Cuenca	- Vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

Guadalajara	- Véase lo expuesto para Cuenca.
Toledo	- Vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, de los cuales veintidós días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables, e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no se viernes. La retribución de estas vacaciones, se establece en la tabla salarial, anexo I, y se adicionará el complemento personal de antigüedad correspondiente a cada trabajador, a razón de cuarenta y dos días según la tabla de antigüedad, anexo II.

## 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Albacete	- Reconocen dos clases distintas de jubilación, como medidas para fomentar el empleo: A) Jubilación forzosa: a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual o contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla, y cumplan los demás requisitos exigidos por la Legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. B) Jubilación anticipada y parcial: remite a la Legislación vigente en cada momento.
Ciudad Real	- Jubilación anticipada: se establece que de conformidad con el R.D. 1194/85 de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos, deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por el presente convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado del citado R.D., por otro trabajador perceptor de las prestaciones de desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza que el extinguido. Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite el acuerdo entre empresa y trabajador, para poder acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo habrá de realizarse por escrito, conforme al modelo anexo que figura en el presente convenio colectivo.
Cuenca	- Establece que la jubilación obligatoria será a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.
Guadalajara	- Véase lo expuesto para Albacete.
Toledo	- Reconocen tres clases distintas de jubilación: A) Jubilación anticipada: a los sesenta y cuatro años de edad como medida de fomento de empleo. Remite a lo dispuesto en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio. No obstante se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento.

Toledo	<p>B) Jubilación parcial: se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, si bien será obligatoria su concesión por parte de la empresa a petición del trabajador.</p> <p>C) Jubilación forzosa: como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.</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>- Se establece un permiso para las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa.</p>
----------	--

Ciudad Real	<p>- Establece respecto al contrato para la formación la inaplicación del límite máximo de edad fijado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad: Minusválidos; Quienes se encuentren en situación de exclusión social; Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo; Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.</p> <p>- El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>- El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 4 del presente artículo.</p> <p>- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valer-se por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>- La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>- Véase lo expuesto para Albacete.</p>
-------------	--



Cuenca	Véase lo expuesto para Albacete.
Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Véase lo expuesto para Albacete.</li> <li>- El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</li> <li>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidentes o enfermedad, no pueda valerle por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</li> </ul>
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En relación a los minusválidos, remite al artículo 38.1 de la Ley 13 de 1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, el cómputo del 2 por 100 se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes.</li> </ul>

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Complemento personal por discapacidad para los trabajadores que acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, grados de discapacidad comprendido entre el importe bruto por mes natural del complemento:             <ul style="list-style-type: none"> <li>A) 13 % y 22 % 17 euros</li> <li>B) 23 % y 32 % 24 euros</li> <li>C) 33 % o superior 34 euros</li> </ul> </li> <li>- En los casos de Incapacidad Temporal, mientras el trabajador presta servicios en la empresa, y con independencia de las prestaciones abonadas por la Entidad Gestora correspondiente, el trabajador percibirá los siguientes complementos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>A) En caso de hospitalización por intervención quirúrgica, enfermedad o accidente no laboral, o en el caso de accidente laboral, con o sin hospitalización, producidos exclusivamente en el centro de trabajo, las empresas abonarán un complemento que, sumados a las prestaciones reglamentarias, garanticen el 100 por ciento del salario base, antigüedad, plus de asistencia, y gratificaciones extraordinarias fijadas en este Convenio, durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.</li> <li>B) En caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común o Accidente no Laboral, las empresas garantizarán, desde el primer día de la baja, el 80% del salario base, antigüedad, plus de asistencia y pagas extraordinarias fijados en este Convenio, sólo dos veces al año.</li> <li>C) A partir de la tercera baja, las empresas complementarán un 15% de las prestaciones de la Seguridad Social desde el cuarto hasta el vigésimo día.</li> </ul> </li> <li>- Indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:             <ul style="list-style-type: none"> <li>1) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del Convenio aplicable vigente en cada momento.</li> </ul> </li> </ul>
----------	--

- 2) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en el año 2007: 43.000 euros; en el año 2008: 44.000 euros; en el año 2009: 45.000 euros; en el año 2010: 46.000 euros; en el año 2011: 47.000 euros.
- 3) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: en el año 2007: 25.000 euros; en el año 2008: 25.000 euros; en el año 2009: 26.000 euros; en el año 2010: 27.000 euros; en el año 2011: 28.000 euros.

Ciudad Real - En los casos de Incapacidad Temporal:

- A) Por enfermedad común o accidente no laboral, a partir del cuarto día de baja y hasta el 25 la empresa abonará la diferencia hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora. En los casos de hospitalización de estas mismas situaciones la empresa abonará el plus salarial desde el día 26 y hasta un máximo de 110 días.
- B) Por accidente laboral, se devengarán el 100 por 100 de la base reguladora a partir del primer día y hasta el día 50 de la baja. En tal caso a partir de 50 días de baja, se abonará el plus salarial aún cuando no concurra hospitalización hasta un máximo de 100 días.
- Indemnizaciones (Véase lo expuesto para Albacete).

Cuenca - En los casos de Incapacidad Temporal:

- A) Complemento en caso de hospitalización derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y pluses salariales establecidos en este Convenio Provincial durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.
- B) Complemento en caso de no hospitalización para aquellos trabajadores que sufran un accidente de trabajo se le abonará por la empresa un complemento que suponga el 100 por 100 del salario del Convenio, mientras permanezca en la situación de Incapacidad Temporal derivada del mismo.
- C) Por enfermedad común o accidente no laboral, dicho complemento comenzará a percibirse a partir del veintiún día desde que sea declarada por el facultativo competente."
- Indemnizaciones (Véase lo expuesto para Albacete).

Guadalajara - En caso de Incapacidad Temporal para trabajadores fijos de plantilla, fijos de obra, temporales e interinos, incluidos en el ámbito del Convenio, se establece una indemnización complementaria de la correspondiente prestación de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

- A) I.T. Derivada de enfermedad común o accidente no laboral:
1. Transcurrido los primeros quince días de baja por enfermedad común o accidente no laboral la empresa abonará al trabajador afectado un 25% de la base de cotización que le corresponda.
  2. Si el trabajador requiere hospitalización, la empresa abonará desde el primer día de la misma el 25 % de la base de cotización a que se ha hecho mención en el apartado anterior.
- B) I.T. Derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Desde el primer día de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador afectado el 25% de la base de cotización por accidente de trabajo que le corresponda.

Guadalajara - Reglas generales:

- 1) Las indemnizaciones a cargo de la empresa establecidas en los apartados anteriores, cesarán por alta de los trabajadores afectados, por extinción de la relación laboral existente entre éstos y las empresas correspondientes y cuando cese el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social complementadas por aquéllas.
  - 2) Los trabajadores afectados deberán facilitar el control de su situación de baja por el médico de la empresa; de no existir éste, por el médico ayudante, Técnico sanitario o persona competente que la empresa designe.
  - 3) En ningún caso, las indemnizaciones serán superiores al 100 por 100 de las bases de cotización, y para el caso de que se superasen, se disminuirá la cuantía hasta el límite en que sumadas a las prestaciones a cargo de la Seguridad Social den como resultado el 100 por 100 de las bases respectivas.
- Indemnización por muerte o incapacidad absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y socorro por fallecimiento (Véase lo expuesto para Albacete).

Toledo

- Indemnización por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:
- A) En los casos en que sea necesaria la hospitalización las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentariamente garantice el 100 por 100 del salario base y plus de salarial fijados en este Convenio, durante la hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de Incapacidad Laboral.
  - B) Igual tratamiento tendrá el accidente con fractura o herida abierta, sin superar así mismo el periodo de sesenta días.
- I.T. Derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: Desde el primer día de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador afectado el 25 por 100 de la base de cotización por accidente de trabajo que le corresponda.
- Reglas generales:
- a) Los complementos a cargo de la empresa establecidos anteriormente, cesarán: por alta de los trabajadores afectados, por extinción de la relación laboral existentes entre éstos y las empresas correspondientes y cuando cese el derecho de prestaciones de la Seguridad Social complementadas por aquéllas.
  - b) Para tener derecho a percibir los referidos complementos, los trabajadores afectados deberán facilitar el control de su situación de baja por el médico de la empresa; de no existir éste, por el médico ayudante, Técnico sanitario o persona competente que la empresa designe.
  - c) En ningún caso, los complementos serán superiores al 100 por 100 de las bases de cotización correspondientes; en caso contrario se disminuirá la cuantía hasta el límite en que sumadas a las prestaciones a cargo de la Seguridad Social den como resultado el 100 por 100 de las base.
- Indemnización por muerte o incapacidad absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y socorro por fallecimiento (Véase lo expuesto para Albacete).



sector derivados del  
cemento, cales y yesos



Durante el año 2007, se ha producido solamente la publicación del Convenio Colectivo de la provincia de Albacete, el cual incluimos en el presente trabajo.

Se ha publicado también en este año 2007, el Convenio General para el sector Derivados del Cemento, de ámbito estatal, al cual nos referiremos para aquellas cuestiones no reguladas en el Convenio Colectivo de la provincia de Albacete, en virtud del principio de complementariedad y concurrencia de convenios establecido en los artículos 5 y 6 del Convenio General en relación con los artículos 83.2 y 84 del ET, respectivamente.

Para consultar los convenios de las provincias de Ciudad Real y Toledo, debemos remitir su consulta al primer trabajo sobre Estudio de la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha, publicado, por el Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha, en el año 2003, teniendo en cuenta que, durante el año 2007 no se publicaron convenio en este sector para las referidas provincias.

Las provincias de Cuenca y Guadalajara carecen de convenios colectivos aplicables al sector de Derivados del Cemento.

El convenio estudiado, se adhiere a través del Convenio General para de la Construcción, al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Se mantiene una regulación en relación a la Salud laboral, ya sea mediante lo regulado en el mismo convenio provincial o porque se remite a lo dispuesto en el Convenio General del sector de la Construcción, con el fin de garantizar la salud laboral, dada la preocupación existente en cuanto a los efectos negativos de la siniestralidad.

En materia de contratación, recoge de forma extensa acuerdos en diversas modalidades de contratación, con la salvedad de la modalidad de fijos discontinuos, que no se regula en ninguno de los convenios objeto de estudio.

Respecto a las Indemnizaciones de carácter no salarial por cese o finalización, la regulación es del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

La formación, se configura por medio de la Comisión Paritaria Provincial de Formación Profesional, donde se expone las funciones y competencias que desarrolla aquella, así como la garantía en la formación teórica, práctica y periódica del trabajador.

La jornada de trabajo viene establecida en cómputo anual y semanal, 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.

Debido a la similitud en determinados aspectos contenidos en los convenios objeto de estudio, y a fin de evitar repeticiones innecesarias en el presente trabajo, se ha optado por remitir mediante la fórmula "Véase lo expuesto para...", a aquellos epígrafes cuya regulación resulta idéntica al anterior.

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

### 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Albacete (Boletín Oficial de la Provincia de Albacete 127/2007, de 31 de octubre de 2007).

### 1.2 Partes Negociadoras.

La Comisión Negociadora está constituida por: FEDA, por parte de los empresarios, y CC.OO. y U.G.T., por parte de los trabajadores.

### 1.3 Ámbito Funcional

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

Albacete	Expone que el Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que se dediquen a las actividades de Derivados del Cemento y que les sea de aplicación el Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.
----------	--

### 1.4 Ámbito Temporal.

Albacete	El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2007, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, siendo su duración hasta el 31-12-2010.
----------	---



## 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 | <ul style="list-style-type: none"><li>- Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión designe, por unanimidad, de entre sus componentes.</li><li>- Serán vocales de la misma seis representantes por cada una de las partes, social y empresarial, designados por las Centrales Sindicales y la Asociación de Empresarios, preferentemente de entre los que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, como titulares o suplentes.</li><li>- Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, cuatro miembros de cada una de las partes y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión.</li><li>- Las funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria, serán los establecidos en los artículos 16 del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento: a) Interpretación del Convenio; b) mediar, conciliar y arbitrar; c) vigilancia y seguimiento de lo pactado; d) elaboración del registro de mediadores y árbitros; e) actualización de los salarios mínimos sectoriales; f) otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.</li></ul> |
|----------|--|

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

- |          |  |
|----------|--|
| Albacete | <ul style="list-style-type: none"><li>- En convenio provincial se adhiere, de forma indirecta, al ASEC mediante remisión al Convenio General, el cual regula expresamente dicha adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito por las Organizaciones Patronales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC. OO.</li></ul> |
|----------|--|

### 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### 3.1 Cláusulas de empleo.

Albacete	Los contratos de la modalidad por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.
----------	--

#### 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>Las partes signatarias de este acuerdo, constituirán una comisión al objeto de establecer los criterios objetivos de valoración de puestos de trabajo y promoción profesional derivados de la aplicación del sistema de clasificación profesional.</p> <p>Esta comisión se constituirá al mes siguiente de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del IV Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, debiendo tener finalizados sus trabajos antes de la finalización de la vigencia del mismo.</p>
----------	--

### 4. SALUD LABORAL.

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.- Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales (FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT) y cuatro de la representación empresarial (ANEFHOP Y FEDECE) firmantes de este Convenio.</li> <li>- Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:</li> <li>- Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo. Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial. Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.</li> </ul>
----------	---

## 5. CONTRATACIÓN

- |          |   |
|----------|---|
| Albacete | <ul style="list-style-type: none"><li>- Forma del contrato.- La admisión de trabajadores en las empresas, se realizará como norma general a través de contrato escrito.</li><li>- El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.</li><li>- Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.</li><li>- Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.</li></ul> |
|----------|---|

### CONTRATO INDEFINIDO

- |          |  |
|----------|--|
| Albacete | <ul style="list-style-type: none"><li>- Contrato fijo de plantilla: es aquel contrato que se concierta entre una empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.</li></ul> |
|----------|--|

### CONTRATO FORMATIVO

- |          |   |
|----------|---|
| Albacete | <ul style="list-style-type: none"><li>- En tanto no se desarrollen específicamente en el Convenio General del Sector los contenidos de los contratos formativos, será de aplicación para dichas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11 del E.T. salvo las siguientes especiales características:<br/>Contrato formativo.- El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de la formación.<br/>En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.<br/>La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 21.</li></ul> |
|----------|---|

- Albacete
- A) La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente Convenio.
  - B) No se podrán realizar contratos de duración inferior a 6 meses, pudiendo prorrogarse hasta 3 veces por períodos como mínimo de 6 meses.
  - C) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 % del total de la jornada se dedicará a formación teórica.
  - D) La remuneración bruta anual no será inferior a la asignada al grupo VI del cuadro de remuneraciones mínimas sectoriales del Convenio General del Sector.  
El salario no podrá ser inferior al 100% del salario mínimo interprofesional establecido para cada edad, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato.
  - E) Los trabajadores en formación percibirán el 100 % del complemento no salarial si existiese, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

## CONTRATO EN PRÁCTICAS

- Albacete
- Respecto a la remuneración bruta anual para este tipo de contrato, en ningún caso será inferior a la remuneración bruta anual asignada al grupo VI del cuadro de remuneraciones mínimas sectoriales del Convenio General del Sector vigentes en cada momento:
    - 1º.- Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.- Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada.  
Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de Convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.
    - 2º.- A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio, el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de Convenio devengados durante la duración de los mismos.

## CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Albacete	<ul style="list-style-type: none"><li>- A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:<ul style="list-style-type: none"><li>a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada; b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales; c) Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.</li></ul></li><li>- Contenido y régimen jurídico:<ul style="list-style-type: none"><li>· En los contratos deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.</li><li>· La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.</li><li>· La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: La causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.</li><li>· Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.</li></ul></li></ul>
----------	---

## CONTRATO EVENTUAL

Albacete	<p>Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.</p>
----------	---

## FIJOS DISCONTINUOS

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

## INDEMNIZACIONES POR FINALIZACIÓN

Albacete	<p>La indemnización de los trabajadores eventuales al término de su contrato será de 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.</p>
----------	--

## 6. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

Albacete	<p>Cambio de puesto de trabajo: A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado, previa justificación facultativa.</p> <p>- Movilidad funcional:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ordinaria.- Supuestos de cambios en el contenido de las actividades que realice, siempre que pertenezcan al grupo de clasificación profesional tanto la función desde la que es movilizado como aquella a la que se le moviliza, además de corresponder ambas funciones a lo que es acorde con su titulación académica o experiencia. Esta movilidad no tendrá limitaciones dentro de la empresa.</li> <li>2. Extraordinaria.- No se tienen en cuenta los límites de la movilidad ordinaria pudiendo movilizar al trabajador asignándole funciones de contenido inferior o superior a las que tiene reconocidas, en función de los criterios de clasificación profesional previstos en el Convenio. La movilidad funcional extraordinaria se ajustará a los contenidos que a continuación se expresan, no se considerará una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Dos tipos de movilidad extraordinaria: A) Descendiente, y B) Ascendiente.             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Movilidad funcional descendente: La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.</li> </ol> </li> </ol>
----------	--

Albacete	<p>A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios del grupo profesional inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.</p> <p>b) Movilidad funcional ascendente: Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de un grupo profesional superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Transcurrido dicho período el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.</p> <p>Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior grupo profesional que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de 6 meses.</p> <p>- Movilidad geográfica: la movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio General, afecta a los siguientes casos: a) Desplazamientos y b) Traslados.</p>
----------	---

## 7. RECONOCIMIENTO DE DERECHOS

Albacete	Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas que las establecidas en este Convenio que vengan disfrutando los trabajadores afectados por el mismo.
----------	--

## 8. FORMACIÓN

Albacete	<p>En el Convenio de Albacete no se contiene información al respecto, remitiendo a lo estipulado en el Convenio General en el cual se define, a formación inicial cuya duración será de 3 horas mínimo, que deberá recoger entre otras:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.</li><li>2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.</li><li>3. Primeros auxilios y planes de emergencia.</li><li>4. Y la formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de 3 horas anuales mínimo.</li><li>5. Técnicas preventivas de oficio y función.</li><li>6. Medios, equipos y herramientas.</li><li>7. Interferencias en actividades.</li><li>8. Derechos y obligaciones.</li><li>9. Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.</li><li>10. La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este Convenio colectivo.</li></ol>
----------	---

## 9. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

- |          |  |
|----------|--|
| Albacete | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Complementos salariales:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plus de actividad</li> </ol> </li> <li>- Complementos extrasalariales:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dietas</li> <li>2. Kilometraje</li> </ol> </li> </ul> |
|----------|--|

### REVISIÓN SALARIAL

- |          |  |
|----------|--|
| Albacete | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subida salarial = 2 % (IPC previsto) + 1'4 %</li> <li>- Se establece para el supuesto de que el incremento anual del índice de precios al consumo, IPC a 31-12-2007 supere el IPC previsto por el Gobierno (2%), se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento, con efectos retroactivos desde el 1-1-2007, dicha revisión salarial será de aplicación con carácter retroactivo para los años 2008, 2009 y 2010.</li> </ul> |
|----------|--|

### DESCUELGUE

- |          |  |
|----------|--|
| Albacete | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebras, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas; de existir se estará a lo dispuesto en el apartado b).</li> <li>b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos al 20% de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.</li> <li>c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de explotación que afecte sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida. Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los Gastos e Ingresos Financieros.</li> <li>d) Cuando se produzca un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería.</li> </ol> </li> </ul> |
|----------|--|



## 10. JORNADAS Y SU DISTRIBUCIÓN

### JORNADAS

Albacete	<p>- La jornada de trabajo será de 1.740 horas anuales para el año 2007. A partir del 1 de enero de 2008 será de 1.736, según calendario adjunto tal como ordena el Convenio General del sector en su artículo 35 apartado E.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.</li> <li>2. La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada año.</li> <li>3. Las empresas antes del 28 de febrero de cada año podrán hacer una distribución irregular de la jornada, que podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de junio siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Provincial correspondiente y se notifique a su vez esta segunda distribución de la jornada anual.</li> </ol> <p>- Limitaciones a la distribución irregular de la jornada:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal no podrán exceder de 35 a 45 horas.</li> <li>2. Los límites mínimos y máximos fijados podrán ser modificados hasta 6 a 10 horas en cómputo diario, de 30 a 50 horas para el cómputo semanal.</li> <li>3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.</li> <li>4. Como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el Anexo II del Convenio Colectivo General del Sector.</li> <li>5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajo a turnos sin más limitaciones que la comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.</li> <li>6. Las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos mensuales.</li> </ol>
----------	---

## DESCANSOS

Albacete Remite al Convenio General, el cual dispone que los Convenios Colectivos de ámbito inferior podrán pactarse interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria de tal modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente Convenio Colectivo atribuye a la jornada de trabajo.

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Albacete

- No se expone en el Convenio información al respecto, remitiéndose a lo estipulado en el Convenio General, así, tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el art. 35, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el art. 36. Se acuerda reducir la realización de horas extraordinarias, y su prestación tendrá carácter voluntario, salvo en los supuestos de fuerza mayor.
- No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo: el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación; tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

## LICENCIAS

Albacete

- Remite a lo dispuesto en el Anexo V del Convenio General del Sector (a continuación indicamos las variaciones respecto del artículo 37 ET):
  1. Por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros: 3 a 5 días naturales (si hay desplazamiento superior a 150 km.).
  2. Por enfermedad grave de padres, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros: 3 a 5 días naturales (si hay desplazamiento superior a 150 km.).
  3. Matrimonio de hijo: el día natural.
  4. Traslado (Art. 40 ET): 3 días laborables.

## VACACIONES

Albacete	<ul style="list-style-type: none"><li>- Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales.</li><li>- Se acordará un plan de turnos, si no se llegara a alcanzar acuerdo, la empresa elaborará el plan atendiendo a los siguientes criterios:<ol style="list-style-type: none"><li>1. Podrá excluirse como período de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa.</li><li>2. Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos, no inferior a 15 días laborables, y deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.</li><li>3. El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios de la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.</li><li>4. Iniciado el disfrute del período de vacaciones, si sobreviene la situación de I.T., la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de I.T. de ser aquella de superior cuantía. La forma de pago de las vacaciones es la desarrollada en el artículo 53 del Convenio General del Sector.</li></ol></li></ul>
----------	---

## 11. JUBILACIÓN Y PREJUBILACIÓN

Albacete	<ul style="list-style-type: none"><li>- Jubilación forzosa: con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad de los trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social.</li><li>- Jubilación parcial mediante contrato de relevo: las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su interés en promover el relevo generacional en el sector mediante la aplicación del contrato de relevo.</li><li>- Jubilación anticipada: aquellos trabajadores que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años, y antes de cumplir los 65, tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo, las duraciones del mismo serán las siguientes:<ul style="list-style-type: none"><li>- 60 años: 6 meses.</li><li>- 61 años: 5 meses.</li><li>- 62 años: 4 meses.</li><li>- 63 años: 3 meses.</li><li>- 64 años: 2 meses.</li></ul></li></ul>
----------	---

## 12. EXCEDENCIAS

- Albacete
- Remite, mediante la Cláusula Adicional Única, a lo estipulado en el Convenio General, Capítulo XI "Permisos, Licencias y Excedencias" en el cual se diferencian tres tipos de excedencias:
    - Excedencia forzosa: se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.
    - Excedencia voluntaria: A) el trabajador con una antigüedad de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria no podrá superar la de la duración del contrato. B) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento o adopción. C) El trabajador excedente, tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los tres primeros años de excedencia.
    - Excedencia especial: Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia.
  - Disposiciones comunes:
    1. Si la excedencia concurre con la circunstancia de temporalidad del contrato, en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.
    2. El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.
    3. Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la Empresa.
    4. Los trabajadores excedentes incluidos en expediente de regulación de empleo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores.
    5. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los términos establecidos en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

### 13. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

- |          |   |
|----------|---|
| Albacete | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durante el período de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de 9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de éste.</li> <li>- Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el art. 24 de la LPRL (coordinación de actividades empresariales) no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.</li> </ul> |
|----------|---|

### 14. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Se establecen las siguientes mejoras complementarias a la Seguridad Social:

- |          |  |
|----------|--|
| Albacete | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional se garantiza el 100% de la base reguladora de la prestación, una vez deducida de la misma la parte correspondiente a pagas extras y que se cobrará en su momento.</li> <li>- Para enfermedad común y accidente no laboral será el 100% a partir del decimosexto día, cuando el índice de absentismo en los doce meses anteriores más el actual no superen el 3% en la empresa según fórmula reflejada en el artículo 111 del Convenio General del Sector. En los supuestos de hospitalización se abonará el 100% desde el primer día.</li> <li>- En los casos de enfermedad, las empresas complementarán desde el cuarto día al decimosexto, hasta el 75% sobre los conceptos de base reguladora.</li> <li>- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1800 € o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultara superior.</li> <li>b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: Año 2007: 43.000 euros; año 2008: 46.000 euros; año 2009: 48.000 euros; año 2010: 50.000 euros.</li> </ul> </li> <li>- En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.</li> </ul> |
|----------|--|



sector distribuidoras  
de gases licuados  
del petróleo





Como recogíamos el año pasado, la negociación colectiva a nivel provincial en el sector de Distribuidoras de Gases Licuados de Petróleo en Castilla la Mancha, abarca Ciudad Real y Cuenca. Gran parte de que sólo encontremos negociación en estas dos provincias, se debe a que el sector del butano, ha ido perdiendo terreno frente al desarrollo de las redes de gas natural canalizado, así como la introducción de nuevos electrodomésticos que tienen como fuente de energía la electricidad.

Este año el convenio que se negocia es el de la provincia de Ciudad Real y sigue sin establecer una regulación exhaustiva que permita un ajuste adecuado a las características del sector, ya que recoge en su clausulado prácticamente lo mismo que el convenio anterior.

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

### 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo para las empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, para la provincia de Ciudad Real.(B.O.P 7.3.2007)

### 1.2 Partes negociadoras.

Ciudad Real Integrada por representantes de la empresa y por representantes de la central sindical de CC.OO.

### 1.3 Ámbito funcional y temporal

Ciudad Real El presente convenio será de aplicación en todas las empresas distribuidoras de G.L.P. de la provincia de Ciudad Real.(art.2 Ccol)

En cuanto a su vigencia temporal:

Ciudad Real Del 01/01/2006 a 31/12/2008. (art.4 Ccol)

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

### 2.1 Comisión Paritaria

Ciudad Real Se establece para la interpretación del presente convenio, discrepancias o aplicación del mismo una comisión paritaria formada por un presidente que será el de las deliberaciones del convenio y tres vocales por las centrales sindicales firmantes del presente convenio y otros tres por la Asociación Provincial de Empresarios Distribuidores de G.L.P., su actuación, sin perjuicio de las cuestiones que se susciten y se susciten ante la jurisdicción competente, será la que se indica en este artículo. (art.30 C Col)

## 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

### 3.1 Cláusulas de empleo

Ciudad Real Cláusulas declarativas generales sobre contratación indefinida:  
Contratos indefinidos:  
Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad en la empresa, y en consecuencia, recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad.  
El contrato, que se formalizará por escrito, podrá suscribirse con los siguientes colectivos y características:  
A) Conversión de eventuales en indefinidos: El contrato indefinido podrá suscribirse con todos los trabajadores, que en la fecha de celebración del mismo, estén empleados en la misma empresa, con un contrato temporal (cualquiera que fuera su modalidad).  
La conversión con los contratos temporales en indefinidos podrá realizarse durante el tiempo de vigencia de este convenio, con independencia de la fecha en que se suscriba o se hubiera suscrito el contrato temporal que da origen a la conversión en indefinido.  
B) Los trabajadores desempleados. También podrá suscribirse este contrato indefinido con trabajadores desempleados en quienes concurren alguna de las siguientes condiciones.  
-Jóvenes de 18 a 29 años de edad, ambos inclusive.  
-Parados de larga duración, que lleven inscritos al menos un año como demandante de empleo.  
-Mayores de 45 años de edad.  
-Minusválidos.  
-Mujeres de oficios subrepresentados.  
C) Incentivos: Cada contrato indefinido podrá dar lugar a los incentivos y beneficios previstos legalmente.

### 3.2 Promoción profesional.

No contiene regulación

### 3.3 Contratación

No contiene regulación

## 4. SALUD LABORAL.

Ciudad Real Los trabajadores no distribuirán a domicilio ninguna botella con un peso superior a 12,5 kilogramos de gas. Tampoco tendrán obligación de servir éstas al interior de la vivienda, en ningún caso subirlos a pie a una altura superior al 4º piso, salvo disposición legal reflejada en contrato entre la empresa y Butano, S. A.

Revisión médica. Las empresas, utilizando los medios que estimen oportunos, realizarán una revisión médica anual a todos los trabajadores de su plantilla, inclusive aquellos que se incorporen durante la vigencia de este convenio.

A los trabajadores se les facilitará una copia de la revisión que indique la exploración realizada. Todos los gastos, incluidos el desplazamiento si fuera necesario, serán a cargo de la empresa.

Cláusula de compromiso:  
"En esta materia, tanto los trabajadores como las empresas, ampliarán adecuada y rigurosamente lo dispuesto por la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales".

## 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

### 5.1. Movilidad geográfica

No contiene regulación.

### 5.2 Movilidad funcional.

No contiene regulación.

## 6. EXCEDENCIAS

No contiene regulación.

## 7. FORMACIÓN

Sin remisión

## 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Ciudad Real Complementos Salariales:  
- Gratificaciones extraordinarias  
- Antigüedad  
- Plus de transporte y reparto

### REVISIÓN SALARIAL

Ciudad Real Únicamente para el 2008:  
Para el año 2006 se fija una subida salarial del 2,7% con carácter retroactivo desde el primero de enero de 2006.  
Para el año 2007, la subida salarial fijada es del 4%.  
Para el año 2008, I.P.C. previsto más 1%, garantizándose en todo caso para ese año el I.P.C. real más 1%.

### CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Ciudad Real Las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto de que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de previsiones para el ejercicio.  
Contiene cláusulas de motivación, requisitos y de procedimiento de la inaplicación salarial e intervención de la Comisión Mixta.

## 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

### JORNADA

Ciudad Real Se establece una jornada máxima en cómputo anual de 1.800 horas anuales, distribuidas en 45 horas semanales durante los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive, y de 35 horas semanales durante los meses de abril a octubre, ambos inclusive. La distribución de la jornada se hará de mutuo acuerdo entre la empresa y sus trabajadores.

### LICENCIAS

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

Ciudad Real Únicamente recoge:  
"Nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, será de cuatro días y de cinco si el desplazamiento es superior a 200 km. Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un día de asuntos propios, sin necesidad de justificación.  
El resto de licencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente". ( art. 30 C Col)

### HORAS EXTRAORDINARIAS

Ciudad Real Toda hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75% sobre el salario hora. Para todas las horas extraordinarias se estará a lo que dispone la legislación vigente.  
No obstante, se considerarán horas extraordinarias, en este convenio las siguientes:  
Las horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate.  
El número máximo de horas extraordinarias a realizar será la que marca el Estatuto de los Trabajadores.  
La dirección de la empresa informará periódicamente a los delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus secciones. La empresa y los representantes de los trabajadores determinarán la naturaleza de las horas extras.

## 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Ciudad Real Jubilación. Los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a jubilación con el 100% de los derechos, las empresas afectadas por este convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del citado R.D. por otro trabajador perceptor del seguro de desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de igual naturaleza al extinguido y por un período de duración igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida con carácter general en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria; conforme a lo dispuesto en los artículos 7, 8 y 9 del mencionado Decreto.

Jubilación parcial mediante contrato de relevo. Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, que lo desee y reúnan los requisitos legales para ello, podrán acceder a la jubilación a partir de los 60 años con reducción de jornada de un máximo del 85 por 100 y un mínimo del 25 por 100 percibiendo el salario correspondiente a un trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación parcial. El trabajador que decida optar a esta jubilación, deberá comunicarlo a la empresa, quedando esta obligada a aceptar dicha petición y a contratar mediante un contrato de relevo a tiempo parcial a un trabajador desempleado e inscrito como tal en la oficina de empleo correspondiente, y con una duración mínima del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar los 65 años y una jornada de trabajo que deberá de ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada para el trabajador sustituido, todo ello según lo previsto en el R.D. 1131/2002 de 31 de octubre para la jubilación parcial y el contrato de relevo, en relación con el artículo 12.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Premio de constancia y vinculación. Los trabajadores que cesen en la empresa con edades comprendidas entre los 60 y 64 años, percibirán las compensaciones económicas siguientes:

- A los 60 años con 20 años de antigüedad: 9 mensualidades.
- A los 61 años con 20 años de antigüedad: 7 mensualidades.
- A los 62 años con 15 años de antigüedad: 6 mensualidades.
- A los 63 años con 15 años de antigüedad: 5 mensualidades.
- A los 64 años con 10 años de antigüedad: 4 mensualidades.

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

### 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar

Simplemente recoge:

Ciudad Real Tres días en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, será de cuatro días y de cinco si el desplazamiento es superior a 200 km.

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

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

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Ciudad Real Se contratará un seguro de accidentes con prima a cargo de la empresa por un capital de 19.627,92 euros para el año 2004 y para el año 2005 serán 20.314.90 euros, que percibirá el trabajador, en caso de muerte, en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez sobrevenida por accidente de trabajo, dichas cantidades entrarán en vigor a los treinta días siguientes a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades del salario real. En el caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo, los gastos de traslado hasta su lugar de residencia correrán a cargo de la empresa.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria, percibirán durante el tiempo que se encuentren en dicha situación el 100% del salario base que le corresponda según las tablas del convenio, incrementado con la antigüedad durante el tiempo que permanezca en incapacidad temporal y hasta el límite de 12 meses.





sector actividad  
de exhibición  
cinematográfica



El convenio anterior su contenido se circunscribía a cuestiones relativas al contenido económico, quedando las restantes materias sin apenas contenido.

Este año el convenio recoge entre sus cláusulas materias nuevas como movilidad funcional, promoción, formación, salud laboral..., pero estableciendo cláusulas generales de compromiso o parte de normativa vigente.

## 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 16.11.2007)

### 1.2 Partes negociadoras.

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

### 1.3 Ámbito funcional y temporal

Albacete	Este Convenio regula 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, siendo de aplicación con carácter supletorio, el Acuerdo Marco del sector, la normativa legal vigente, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación.
----------	---

En cuanto a su vigencia temporal:

Albacete	01/01/2007 a 31/12/2010 (art.5 Ccol)
----------	--------------------------------------

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

### 2.1 Comisión Paritaria

Albacete	<p>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)</p> <p>Contiene cláusula de sistema de acuerdos.</p>
----------	--

### 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

### EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Albacete	<p>La duración del contrato eventual podrá alcanzar un máximo de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. En el supuesto de extinción o finalización de este contrato el trabajador tendrá una indemnización de doce días de salario por año de servicio.</p> <p>En el contrato de trabajo en prácticas el salario no podrá ser inferior al 90 por 100 de la retribución que corresponda a la categoría de que se trate según el Convenio Colectivo.</p> <p>Artículo 13. Fomento de la contratación indefinida. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un período de prueba de cuatro meses. En el caso de no superarse este período de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios en la empresa por un período de tiempo superior a sesenta días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a quince días de salario por año de servicio.</p> <p>Destacar que se establece obligación al trabajador que en caso de baja voluntaria, obligación de preavisar, pero no se establece dicha obligación al empresario.</p>
----------	--

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

Albacete	"Promoción profesional. 1. Las plazas vacantes existentes en las empresas, podrán proveerse a criterio de éstas o amortizarse si lo estimaran necesario de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida. La provisión de plazas vacantes se realizará a través de la promoción interna o, en su defecto, por el sistema de libre designación, con la debida información. 2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación." Art 17 C Col.
----------	---

## 4. SALUD LABORAL.

Cláusulas generales de compromiso sin desarrollo alguno.

Albacete	"Salud laboral. En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los numerosos reglamentos dictados en desarrollo de la misma. Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los delegados de prevención que no ostenten la condición de representantes legales del personal, tendrán un crédito horario de quince horas mensuales para la realización de las actividades que les son propias. Las empresas efectuarán las evaluaciones de riesgos laborales establecidas en la Ley y darán cuenta del resultado de las mismas a los representantes legales del personal. Se efectuará una planificación de la acción preventiva a llevar a cabo a través de los servicios de prevención que deban constituirse. Las empresas efectuarán la vigilancia de la salud de los trabajadores de conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, con respeto de la confidencialidad relativa al estado de salud de cada trabajador. Allí donde sea preceptivo se establecerán las medidas y planes exigibles en materia de situaciones de emergencia, informando y formando al personal en relación con los mismos." Art.36 C Col
----------	--

## 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

### 5.1 Movilidad geográfica

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

## 5.2 Movilidad funcional

Reitera la normativa vigente pero mejorando la movilidad funcional de categoría superior ya que se consolida categoría si cumple los periodos establecidos.

Albacete	<p>"Movilidad funcional. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.</p> <p>La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.</p> <p>La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.</p> <p>No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.</p> <p>Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador consolidará la categoría superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente." Art 11 C Col</p>
----------	---

## 6. EXCEDENCIAS

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

## 7. FORMACIÓN

Cláusula general de compromiso

Albacete	<p>"Formación continua. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se remiten en esta materia a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, en la medida que resulten de aplicación al ámbito territorial del presente Convenio, a cuyo efecto, manifiestan su voluntad de adherirse a cuantas iniciativas se produzcan en el sector y para el citado ámbito territorial." Art.35 C Col</p>
----------	--

## 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	<p>Complementos salariales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Plus de nocturnidad</li> <li>- Quebranto de moneda</li> <li>- Personal de cabina</li> </ul> <p>Complementos extrasalariales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de Transporte</li> </ul>
----------	---

### REVISIÓN SALARIAL

Albacete	<p>Para el año 2007 el salario base, así como los demás conceptos económicos indicados en este Convenio, se incrementará a cuenta en el I.P.C. previsto (2%) más un 0,50% al inicio del ejercicio, abonándose la diferencia con el I.P.C. real, en su caso y una vez conocido el mismo, en el mes siguiente al de su publicación.</p> <p>Para el año 2008 el salario base se incrementará, así como los demás conceptos económicos indicados en este Convenio, en el I.P.C. previsto más un 0,50% al inicio del ejercicio, abonándose la diferencia con el I.P.C. real, en su caso y una vez conocido el mismo, en el mes siguiente al de su publicación.</p> <p>Para el año 2009 el salario base se incrementará, así como los demás conceptos económicos indicados en este Convenio, en el I.P.C. previsto más un 0,50% al inicio del ejercicio, abonándose la diferencia con el I.P.C. real, en su caso y una vez conocido el mismo, en el mes siguiente al de su publicación.</p> <p>Para el año 2010 el salario base se incrementará, así como los demás conceptos económicos indicados en este Convenio, en el I.P.C. previsto más un 0,60% al inicio del ejercicio, abonándose la diferencia con el I.P.C. real, en su caso y una vez conocido el mismo, en el mes siguiente al de su publicación.</p>
----------	---

### CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Albacete	<p>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 viabilidad.</p> <p>Recoge cláusulas de motivación, requisitos y procedimiento de la inaplicación salarial e intervención de la Comisión Mixta.</p>
----------	--

## 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

### JORNADA

Se recoge una regulación detallada.

Albacete	<p>Jornada máxima anual. La jornada máxima anual para todos los trabajadores del sector será de 1.760 horas durante todo el período de vigencia del presente Convenio.</p> <p>No obstante las empresas respetarán las jornadas inferiores que, en su caso, tengan reconocidas con anterioridad los trabajadores a título individual.</p> <p>Jornada diaria.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La jornada diaria será preferentemente continuada.</li> </ol> <p>En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos períodos diarios.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores, de cuatro horas.</li> </ol> <p>Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta en ningún caso podrá superar las diez horas.</p> <p>El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.</p> <p>Distribución de la jornada, horarios y descansos</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.</li> <li>2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización.</li> </ol> <p>Los excesos de jornada que pudieran producirse se acumularán hasta compensarse con días completos de descanso.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Todos los trabajadores disfrutarán de seis días de descanso cada cuatro semanas. De los referidos seis días, dos al menos deberán ser consecutivos, recomendándose que, de los cuatro restantes, se disfruten al menos dos también consecutivos, procediéndose, en todo caso, a establecer turnos rotativos para su disfrute.</li> </ol> <p>El descanso establecido en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellas empresas que proyecten habitualmente seis o menos horas diarias, así como en los cines de temporada y en aquellas empresas cuya programación sea de seis o menos días a la semana.</p> <p>Asimismo, las empresas deberán respetar el número legal de las treinta y seis horas semanales de descanso, procediéndose en los cines de temporada a compensar las diferencias que existan, en su caso, antes de finalizar la temporada.</p> <p>El día de la semana que tenga fijado cada trabajador para el disfrute de su descanso semanal, no podrá ser variado por la empresa mientras el trabajador permanezca en la misma categoría y local.</p>
----------	---



- Albacete      Excepcionalmente y por circunstancias extraordinarias, podrá ser cambiado por otro día de la semana, siempre que se le comunique al trabajador con siete días de antelación.
4. La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas. La empresa, al establecer el horario y el calendario de vacaciones, tendrá en consideración las peticiones del personal.
  5. Funciones matinales. El personal que realice funciones matinales, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a un día completo de trabajo por dicha función matinal, cualquiera que fuere la duración de la misma y sin que ésta compute a los efectos de jornada.
  6. En los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero la jornada laboral finalizará entre las veintiuna y las veintiuna y treinta horas así como el día de las fiestas de la localidad donde esté ubicada la sala, (en Albacete capital el día grande será el 7 de septiembre).  
Los días 25 de diciembre y 1 de enero no habrá sesiones matinales o especiales.
  7. Festivos no recuperables. 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 siendo retribuidos en igual forma que estas, todo ello, sin perjuicio de cualquier mejora que legalmente pudiera establecerse.

## LICENCIAS

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

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Albacete      Recoge solamente cláusula de definición y compensación:  
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.

## 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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Prestación en caso de fallecimiento. La familia dependiente del trabajador/a que haya fallecido, tendrá derecho a percibir de la empresa una compensación económica de dos mensualidades completas del salario real que estuviera percibiendo. Dicha compensación se abonará de una sola vez.</p>
----------	--

sector hostelería



El único Convenio Colectivo de Hostelería firmado en 2007 ha sido el de Toledo.

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

Para los años 2008 y 2009, las retribuciones se actualizarán en la misma proporción que el IPC incrementándose un 1.10% y un 1% respectivamente, al igual que el complemento de Antigüedad consolidada.

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

Por último comentar el compromiso de las empresas de contratar un seguro de accidentes a favor de los trabajadores durante las 24 h del día que les garantice los riesgos de muerte e invalidez total, absoluta o gran invalidez por un importe de 15.688,04 euros y la invalidez parcial según el baremo de la propia póliza de seguros.

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

### 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo de Hostelería para la provincia de Toledo. (B.O.P. de Toledo 26 mayo 2007)

### 1.2 Partes Negociadoras.

Toledo	El Convenio Colectivo lo suscriben por una parte la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Toledo y por otra CCOO y UGT
--------	--

### 1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Toledo	Su ámbito de aplicación son todas las empresas y centros de trabajo dedicados a las actividades recogidas en el Art.1 del propio convenio.
--------	--

Vigencia temporal

Toledo	Del 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009
--------	---

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

### 2.1 Comisión Paritaria.

Toledo	<ul style="list-style-type: none"><li>· Composición: estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores nombrados por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio Colectivo y otros cuatro representantes de la asociación empresarios que suscribe el mismo.</li><li>· Funciones: interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio. Además deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes.</li></ul>
--------	---

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

Toledo	Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha.
--------	---

## 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

### 3.1 Cláusulas de empleo.

Toledo	<p>Las partes firmantes de este Convenio Colectivo y en aras a fomentar la estabilidad en el empleo acuerdan establecer porcentajes mínimos de plantilla fija en proporción a la plantilla media anual según la escala establecida en el convenio.</p> <p>En los contratos en prácticas y de formación, cuando la empresa se acoja a la máxima duración, vendrán obligados al término de estos esta obligado a transformar o suscribir con los trabajadores un contrato de trabajo indefinido.</p> <p>Los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir las vacantes referidas a puestos de trabajo a jornada completa que se produzcan en la empresa.</p>
--------	--

### 3.2 Promoción profesional.

Toledo	Los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir las vacantes referidas a puestos de trabajo a jornada completa que se produzcan en la empresa.
--------	--

### 3.3 Contratación

Toledo	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Contrato eventual por circunstancias de la producción: debido al carácter estacional de esta actividad, se establece una duración máxima de estos contratos de nueve meses dentro de un periodo de doce meses</li> <li>· Contrato en prácticas: Especialidades:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duración mínima será de 6 meses y la máxima de 3 años. Con posibles prorrogas, cuando no se haya llegado al máximo tiempo establecido, no inferiores a 6 meses.</li> <li>- El salario será del primer año del 90 % del puesto similar, el segundo será del 95 % y el tercer año será igual a aquellos puestos similares.</li> </ul> </li> <li>· Contrato para la formación: especialidades:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres. Si el contrato es por tiempo inferior al máximo podrá ser prorrogable en periodos no inferiores a seis meses.</li> <li>- Sólo podrá concertarse para el desempeño de los siguientes oficios: Recepcionista o conserjes, camareros de pisos, bodeguero o encargada de economato y bodega, cocinero y oficial administrativo, cajero y contable.</li> <li>- El número de trabajadores contratado por centro con esta modalidad no será superior al fijado en la tabla establecida en el convenio, que va desde en las empresas con 5 trabajadores puede ser contratado 1, hasta en las empresas de más de 100 trabajadores donde podrán ser contratados un 8 o 10 % de la plantilla con esta modalidad.</li> <li>- 15 % de la jornada dedicada a formación.</li> </ul> </li> </ul>
--------	---

## 4. SALUD LABORAL.

Toledo	<p>Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores fijos. Este reconocimiento médico anual incluirá la revisión ginecológica de las trabajadoras afectadas por el convenio. Aquellos trabajadores que realicen manipulación manual de alimentos podrán exigir, incluso durante el periodo de prueba de los mismos, unos exámenes con el fin de detectar la posible existencia de enfermedades infecto-contagiosas que pudieran redundar en perjuicio de la salud de los consumidores.</p>
--------	---

## 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

### 5.1. Movilidad geográfica

Toledo	Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa y los trabajadores que tengan hijos menores o personas mayores que precisen asistencia, tendrán derecho prioritario a la permanencia frente al resto de los trabajadores de la empresa.
--------	--

### 5.2 Movilidad funcional.

Toledo	Hace referencia a la legislación vigente.
--------	---

## 6. EXCEDENCIAS

Sin regulación específica

## 7. FORMACIÓN

Toledo	Se remite a lo establecido en el capítulo IV del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería. Permiso individual de formación: Pueden tener acceso aquellos trabajadores que los soliciten, durante un máximo de treinta horas semanales, siempre que la asistencia a los mismos no distorsione el funcionamiento de organización de la empresa.
--------	--



## 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Toledo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Antigüedad</li><li>- Plus transporte y distancia</li><li>- Plus de finalización de servicios</li><li>- Plus penosidad</li><li>- Gratificaciones extraordinarias</li><li>- Festivos</li><li>- Nocturnidad</li><li>- Ropa de trabajo</li></ul>
--------	--

### REVISIÓN SALARIAL

Toledo	Para los años 2008 y 2009, las retribuciones se actualizarán en la misma proporción que el IPC incrementándose un 1.10% y un 1% respectivamente, al igual que el complemento de Antigüedad consolidada
--------	--

### CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Toledo	<p>El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que pueda dañar su estabilidad económica o viabilidad.</p> <p>El convenio establece el procedimiento para justificar esta situación.</p>
--------	---

## 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

### JORNADA

Toledo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Para 2007 1.796 horas anuales de trabajo efectivo</li><li>- Para 2008 1.792 horas anuales de trabajo efectivo</li><li>- Para 2009 1.788 horas anuales de trabajo efectivo</li></ul>
--------	---

## LICENCIAS

Toledo

· Permisos Retribuidos:

- Dos días naturales por nacimiento de hijo o adopción. También parejas de hecho.
- Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. También parejas de hecho.
- Dos días naturales por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de hospitalización y previo acuerdo con la empresa, se podrá disfrutar de la licencia de forma discontinua, salvo que concurran en la empresa problemas técnicos, organizativos o productivos.

Si el recorrido desde el domicilio habitual del trabajador hasta el punto de destino sea de más de cien kilómetros, el plazo será de 4 días. Este límite no operará cuando el desplazamiento venga motivado por la hospitalización por enfermedad grave de parientes anteriormente señalados. También parejas de hecho.

- Si accidente, enfermedad grave o fallecimiento concurre en el extranjero se podrá solicitar una licencia no retribuida de seis días.
- 15 días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al periodo de las vacaciones si estas se hubiesen pactado fraccionadamente.
- Por bautizo y/o comunión de hijos: un día. También parejas de hecho.
- Por boda de hijos, padres o hermanos: un día. También parejas de hecho.
- Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de los menores de 15 años de edad, siempre que se justifique, así como a la consulta de un médico especialista radicado fuera de la provincia de Toledo.

· Permisos no retribuidos:

- Asistir a tutorías escolares, máximo de 3 anuales
- Acompañar a consulta médica a las personas mayores que se tenga a su cargo.

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Toledo

Las horas extraordinarias necesarias por periodos punta previsible, sustituir por contratos de duración determinada o a tiempo parcial.

## 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

En los casos de Jubilación Parcial hace referencia a la legislación vigente, RD 1131 de 2002, así como al Art. 12.6 del ET.  
Jubilación Anticipada: Los trabajadores que cumplan 64 años de edad tendrán derecho a acogerse a las medidas de jubilación especial establecidas en la legislación RD 1194 de 1985.

## 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 trabajadores que tengan a su cargo la educación de hijos menores de cuatro años, gozarán de un turno de trabajo adaptado al horario de guardería y no trabajarán los días festivos abonables.
--------	---

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

Sin regulación específica en esta materia.

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Toledo	<p>La empresa complementará hasta el 100% del salario base, el complemento de antigüedad una vez transcurridos 15 días de baja y la prorrata de las pagas extras que será descontada de las gratificaciones extraordinarias, en los casos en que los trabajadores estén en situación de enfermedad profesional o común y accidente laboral. Con la excepción de los contratos en formación.</p> <p>Las empresas deberán suscribir un seguro de accidentes que cubra a los trabajadores durante las 24 h del día y que garantice los riesgos de muerte e invalidez total, absoluta o gran invalidez por un importe de 15.688,04 euros y la invalidez parcial según el baremo de la propia póliza de seguros.</p>
--------	---



sector limpieza de  
edificios y locales



En 2007 se firmaron 3 Convenios Colectivos del sector de Limpieza en las provincias de Albacete, Ciudad Real y Guadalajara.

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

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

Respecto a la jornada se reduce en Albacete a donde pasa de 1.784 horas anuales en 2007 a 1.778 en 2008 y a 1772 en 2009, en Ciudad Real donde de 40 horas semanales se pasa a 39.

En materia de conciliación el Convenio Colectivo de Limpieza de Albacete estará a lo establecido en la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres.

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

### 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Albacete
- Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Ciudad Real
- Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Guadalajara.

### 1.2 Partes Negociadoras.

Albacete	Por la parte empresarial, la Asociación de Empresarios de Limpiezas de Albacete y provincia y por parte de los trabajadores CC.OO. y UGT.
Ciudad Real	Por la parte empresarial la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Ciudad Real y por parte de los trabajadores UGT y CC.OO.
Guadalajara	Por la parte empresarial la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales, la Asociación de Empresas de Servicios, la Asociación Profesional de Empresas de Limpiezas y por parte de los trabajadores FeS-UGT y CC.OO.

## 1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Albacete	Las empresas y trabajadores dedicadas a la actividad de Limpieza de Edificios y Locales, así como a las empresas y trabajadores cuya actividad principal venga constituida por la actividad de limpieza de viviendas, locales, edificios o similares.
Ciudad Real	Las empresas de Limpieza de Edificios y Locales, reguladas por el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza y Locales. Además se regirán por las normas de este convenio todos los trabajadores/as que realicen el trabajo de Limpieza de Edificios y Locales de organismos del estado, provincia o municipio.
Guadalajara	Las empresas de Limpieza de Edificios y Locales, aun no siendo está su actividad principal. Además este convenio afectará a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial.

### Vigencia temporal

Albacete	2007 - 2009
Ciudad Real	2007
Guadalajara	2007 - 2009

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

### 2.1 Comisión Paritaria.

Albacete	<p>La comisión paritaria está compuesta por dos miembros por la parte empresarial y otros dos por la parte trabajadora, todos ellos participantes de la negociación del convenio.</p> <p>Se faculta a la comisión para interpretar cualquier duda que surja del Convenio y para vigilar su cumplimiento así como el de las normas laborales vigentes.</p> <p>Si surgiese alguna diferencia de opinión entre la misión se precedería a la designación de una persona de común acuerdo que arbitrara sobre el tema.</p> <p>Por otro lado la comisión también está facultada para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pedir y controlar, exigir y denunciar ante la Administración cuantas irregularidades se estén cometiendo en relación al salario, Seguridad Social y competencias desleales</li> <li>- Asimismo deberá mediar o arbitrar en cuantos conflictos individuales o colectivos se puedan plantear, con carácter previo a la vía judicial o administrativa.</li> </ul>
----------	---



Ciudad Real	Se constituye una comisión mixta de interpretación del Convenio compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios designados por las partes signatarias del Convenio. Entre sus funciones está la de recibir la comunicación de las empresas que deseen aplicar la cláusula de descuelgue
Guadalajara	Se constituye por cuatro vocales por parte de los representantes de las organizaciones sindicales y otros cuatro por parte de los empresariales firmantes del presente Convenio, más cuatro suplentes por cada una de las partes. Su función será la interpretación del Convenio.

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

Todos ellos se encuentran adheridos al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla la Mancha

## 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

### 3.1 Cláusulas de empleo.

Albacete	Para asegurar minimamente la calidad en el empleo se establece el compromiso por parte de la patronal de que en las empresas del sector no superen el 25% de la contratación eventual en este sector.
Ciudad Real	Ambas partes reconocen la conveniencia del contrato indefinido para una mayor estabilidad en el empleo que pueda suponer una mayor rentabilidad y estabilidad en la empresa, y en consecuencia, recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a contratos indefinidos.
Guadalajara	Para asegurar minimamente la calidad en el empleo en ningún caso superarán el 15 % de las plantillas totales.

### 3.2 Promoción profesional.

Ciudad Real	<p>Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por el personal de la empresa que reúna las condiciones de trabajo para ocupar dicho puesto.</p> <p>Si las vacantes no se puedan cubrir con este personal o se creen nuevos puestos de trabajo, tendrán preferencia los trabajadores que anteriormente hayan estado vinculados a la empresa y hayan cesado por expediente de crisis en la misma categoría.</p> <p>Se informará a los Delegados de Personal y/o Comités de Empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes para que estos puedan informar al resto de trabajadores.</p>
Guadalajara	<p>Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, los méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.</p> <p>Se constituirán tribunales para calificar los expedientes de trabajadores optantes e ingresos o ascensos de categoría. Compuesto por representación del empresario y por la representación de los trabajadores en un número no superior a dos.</p> <p>Tendrán derecho preferente par el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual o interinos.</p> <p>Para los ascensos se le dará a la antigüedad una valoración de un 30%.</p> <p>Convocatorias publicadas en el tablón de anuncios de las empresas con quince días de antelación.</p> <p>El ingreso del personal en la empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia de colocación y de las del presente convenio, que habrá de verificarse como norma general, con arreglo a las siguientes condiciones:</p> <p>a) Por concurso para el personal titulado; por concurso oposición para el personal administrativo, y por prueba para los subalternos y de servicios varios.</p> <p>b) Los empresarios solicitarán a la Oficina de empleo, los trabajadores que necesiten, prioritariamente se considerará la utilidad de aquellos trabajadores en paro que procedan del sector, dada su experiencia en el mismo.</p>

### 3.3 Contratación

Albacete	<p>El convenio establece que no podrán celebrarse contrato para la formación en las categorías profesionales de obrero y subalterno</p> <p>- Debido a las circunstancias del mercado, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18.</p>
Ciudad Real	<p>Se limitan las posibilidades del contrato de formación y se establece que los contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas semanales no pondrán realizarse en centros en que cada trabajador pueda efectuar jornada superior a 12 horas a la semana. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial tendrán prioridad para la ampliación de la jornada.</p>

Guadalajara	<p>Eventual:</p> <p>Podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses. En caso de de exigir prórrogas serán por periodos sucesivos mínimos de tres meses. (En ningún caso superaran el 15% de las plantillas totales).</p> <p>Obra o servicio determinados</p> <p>Los trabajadores sujetos a esta modalidad permanecerán en su trabajo siempre que el servicio determinado está vigente, por lo que en caso de pérdida de contratos por cualquier causa operará siempre en el artículo 15 del presente Convenio y el Artículo 44 del E.T.</p> <p>Contrato de Formación.</p> <p>El contrato de formación tendrá una duración máxima de dos años, siendo la duración inicial y las sucesivas prórrogas mínimas de 6 meses para alcanzar el periodo máximo.</p> <p>El contrato de formación no se utilizará en la categorías profesionales de peón y Limpiador/a, ordenanza; Almacenero, Vigilante, Conductor-Limpiador, Cristalero.</p> <p>El número máximo de contratos de formación dependerá de la plantilla en el centro de trabajo. De 5 a 10 trabajadores el número de contratos de formación será uno y en el caso de más de 500 el número de contratos de formación será de 20.</p> <p>El salario será del 90% de la categoría en que se realice la formación.</p>
-------------	--

#### 4. SALUD LABORAL.

Albacete	<p>Se establecen reconocimientos médicos de carácter anual, incluyendo ginecología y obstetricia.</p> <p>Los trabajadores que desempeñen su trabajo en pantallas de ordenador o manipulen productos tóxicos o irritantes deberán pasar un reconocimiento médico.</p>
Ciudad Real	<p>El convenio se remite a la Ley de Prevención, además establece la constitución de una comisión de seguimiento de salud laboral.</p> <p>Se establecen reconocimientos médicos de carácter anual.</p> <p>A partir del sexto mes de embarazo la trabajadora ocupará un puesto de trabajo de menor esfuerzo físico hasta tanto y cuanto pase a disfrutar su periodo obligatorio de descanso</p>
Guadalajara	<p>Todo el personal de nuevo ingreso, estará obligado a someterse a reconocimiento médico dentro de las dos semanas posteriores a su ingreso en el lugar y hora que la empresa indique.</p> <p>Las empresas están obligadas a facilitar un reconocimiento médico anual a sus trabajadores.</p> <p>Todas las trabajadoras tendrán derecho a un examen ginecológico, siempre que lo necesiten.</p>

## 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

### 5.1. Movilidad geográfica

Ciudad Real	Los traslados de personal podrán efectuarse por solicitud del interesado por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a y por permuta con otro trabajador/a de distinta localidad siempre que exista acuerdo entre ambos.
Guadalajara	A la hora de cualquier traslado justificado se tendrá en cuenta el centro más próximo al domicilio del trabajador, así como su antigüedad. Cuando un trabajador esté de baja por enfermedad o accidente de trabajo la empresa tendrá la obligación de respetarle el puesto en el centro de trabajo a su reincorporación. Pero cuando el puesto haya sido cubierto por un trabajador fijo de plantilla, a la reincorporación del accidentado o enfermo, aquel quedará a disposición de la empresa y se afectará al trabajo que se le asigne.

## 6. EXCEDENCIAS

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</li> <li>- Excedencia especial por mejora de empleo: La duración coincidirá con la del contrato de trabajo suscrito con la empresa. El trabajador deberá solicitar su reincorporación con una antelación de una semana.</li> </ul>
Ciudad Real	La empresa de acuerdo con el trabajador/a podrá conceder una excedencia sin retribuir por un periodo máximo de un año y mínimo de tres meses con expresa reserva de puesto de trabajo, reincorporándose al mismo una vez terminada la misma
Guadalajara	<p>Forzosa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.</li> <li>b) El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.</li> <li>d) En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante, y así como en el caso de que por maternidad, el trabajador que lo sustituya será mediante contrato de interinidad, que podrá rescindirse cuando deba producirse el reingreso de aquel.</li> </ul> <p>Voluntaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año.</li> <li>b) La duración podrá ser entre los seis meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años, desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador.</li> <li>c) Los trabajadores tienen derecho a una excedencia al nacimiento de un hijo y por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado.</li> <li>d) Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniere disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.</li> </ul>

## 7. FORMACIÓN

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

## 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Participación en beneficios.</li> <li>- Plus de asistencia.</li> <li>- Dietas</li> <li>- Ropa de trabajo</li> <li>- Domingos y festivos</li> <li>- Trabajo nocturno</li> <li>- Plus kilometraje</li> </ul>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de transporte</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus de asistencia</li> <li>- Gratificación de beneficios</li> <li>- Dietas y desplazamientos</li> <li>- Ropas de trabajo</li> <li>- Pluses tóxicos, penosos y peligrosos</li> <li>- Plus de nocturnidad</li> <li>- Plus de distancia</li> <li>- Bolsa de vacaciones</li> </ul>

- Guadalajara
- Antigüedad
  - Gratificaciones extraordinarias
  - Plus de transporte
  - Plus de nocturnidad
  - Plus de guardería
  - Domingos y festivos
  - Ropa de trabajo
  - Toxicidad, peligrosidad y penosidad
  - Gratificación de 85,80 E por nacimiento de hijo o adopción

## REVISIÓN SALARIAL

- Albacete
- Incremento:
    - 2007 Todos los conceptos económicos serán incrementados en el IPC real más 0.80 %.
    - 2008 Todos los conceptos económicos serán incrementados en el IPC real de este periodo más el 1%.
    - 2009 Todos los conceptos económicos será incrementados en el IPC real de este periodo más el 1%.
  - Revisión:
    - Entregándose a cuenta el 2.80% desde el 1 de enero de 2007.
    - Entregándose a cuenta el 2.50% desde el 1 de enero de 2008.
    - Entregándose a cuenta el 2.50% desde el 1 de enero de 2009.

- Ciudad Real
- Incrementos:
    - 2007 4 por ciento en todos los conceptos económicos
  - Revisión:

En el supuesto de que el I.P.C., publicado por el I.N.E. registrase un incremento anual en el año 2007 que superen un 4%, se efectuará una revisión salarial, de los salarios correspondientes al año 2007, en el exceso sobre la indicada cifra; dichas cantidades se abonarán en un solo pago, en el primer trimestre de 2008, siendo el resultado de dicho calculo la base para la negociación del nuevo convenio.

- Guadalajara
- Incremento:
    - 2007 3 por cierto en todos los conceptos económicos
    - 2008 4 por cierto en todos los conceptos económicos
    - 2009 El IPC real del año 2008 incrementando en un 2 %
  - Revisión:

En el IPC REAL de los años de vigencia del convenio fuese superior al porcentaje pactado, se revisaran las diferencias de dicho exceso para todos los conceptos salariales y extrasalariales del Convenio. Dicha revisión, si procediese, no tendrá carácter retroactivo y servirá de base para las tablas del siguiente año de vigencia del Convenio.

## CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

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

## 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

### JORNADA

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2007 La jornada ordinaria de trabajo se establece en 1.784 horas anuales. Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre no se trabajará</li> <li>- 2008 Se reduce en 6 horas la jornada ordinaria (1.778 h.) Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre no se trabajará</li> <li>- 2009 Se reduce en 6 horas más (1.772 h.) Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre no se trabajará</li> </ul>
Ciudad Real	<p>La jornada será de 39 horas semanales.</p> <p>En la jornada continuada se dispondrá de 25 minutos para tomar el bocadillo, este tiempo computará como jornada laboral. La jornada laboral no podrá realizarse de forma partida en más de dos fracciones durante un periodo de 12 horas siendo computable como jornada laboral el tiempo de traslado de un centro de trabajo a otro en cada fracción. Las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores/as cuyos domicilios estén más próximos al correspondiente punto de trabajo</p> <p>La jornada anual se fijará en 1.770 horas para 2007.</p>
Guadalajara	<p>La jornada será de 38 horas semanales, o según la proporción a su jornada de trabajo.</p> <p>Descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que comprenderá en general la tarde del sábado y día completo del domingo, y en su caso, mañana del lunes.</p> <p>En la jornada continuada se dispondrá de 15 minutos para tomar el bocadillo, este tiempo computará como jornada laboral. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.</p> <p>Cuando la jornada se realice consecutivamente en más de dos centros de trabajo el tiempo de duración de traslado de uno a otro se computará como efectivo de trabajo, sirviendo para su cálculo el de menor duración entre el efectuado por medios propios y el del promedio de un servicio público de transporte; imputándose por mitad a cada uno de los centros de trabajo.</p>

## LICENCIAS

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

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tres días por nacimiento de hijo (uno más que en el ET)</li> <li>- Por el tiempo indispensable para la renovación de carné de conducir para el personal que por su trabajo en la empresa así lo requiera</li> <li>- 15 días naturales en caso de matrimonio.</li> <li>- 2 días en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a efecto, el plazo será de 4 días.</li> <li>- 1 día por traslado de domicilio habitual.</li> <li>- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.</li> <li>- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.</li> <li>- Una hora diaria de permiso retribuido, bien para la madre o bien para el padre, para cuidado de lactancia del hijo. Esta hora será al principio o al final de jornada tanto de mañana o de tarde.</li> </ul>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Matrimonio de hijos o hermanos, 1 día</li> <li>- Alumbramiento de la esposa, 3 días de licencia. 5 si en trabajador se tiene que desplazar a más de 35 Km.</li> <li>- Muerte del cónyuge, hijos, padre de uno u otro cónyuge, abuelos, nietos o hermanos, 3 días. Serán 5 si el trabajador se tiene que desplazar a más de 35 Km.</li> <li>- Enfermedad grave de los familiares citados en el apartado anterior, 3 días que se ampliarán a 5 siempre que el trabajador tenga que desplazarse a más de 35 Km.</li> <li>- Por traslado de domicilio habitual 2 días</li> <li>- Por exámenes los trabajadores matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza</li> <li>- Concurrencia a oposiciones</li> <li>- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de la Seguridad Social</li> <li>- Licencia sin retribuir por el tiempo necesario EN CASO de enfermedad grave de un familiar, que esté a cargo del trabajador</li> <li>- Licencia sin retribuir en caso de enfermedad grave de un familiar de los contemplados en este artículo hasta un máximo de 30 días</li> <li>- Asuntos propios 1 día</li> </ul>
Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 15 días naturales antes o después de la boda.</li> <li>- Nacimiento de hijos: tres días ampliables a dos más si el parto presenta complicaciones o resultara enfermedad grave, y estas certificadas médicas.</li> <li>- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. También por accidente u hospitalización. Si se necesita hacer un desplazamiento al efecto: 4 días.</li> </ul>



Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fallecimiento de cónyuges, hijos y padres: cuatro días.</li> <li>- Fallecimiento de hermanos consanguíneos: tres días. Si se necesita hacer un desplazamiento al efecto: 4 días.</li> <li>- Matrimonio de hijos: 1 día o 2, según sea dentro, o fuera de la localidad.</li> <li>- Traslado de domicilio habitual: 2 días.</li> <li>- Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.</li> <li>- Primer examen teórico y práctico del carnet de conducir, el tiempo necesario.</li> <li>- Exámenes oficiales justificados: el tiempo necesario.</li> <li>- Licencias médicas: las necesarias para acudir al médico especialista de la SS y médico de cabecera.</li> <li>- 2 días de asuntos propios que deberán comunicarlo con un mínimo de 72 horas a la dirección. No se pueden acumular a vacaciones ni en vacaciones, ni el día anterior, posterior y durante un puente.</li> <li>- Día 24 y 31 de Diciembre serán festivos. En el supuesto que por necesidad del servicio algún trabajador no pudiese disfrutar de uno o de los dos días, o trabajase a mitad de la jornada, estos trabajadores disfrutarán de un día más de asuntos propios.</li> <li>- 2007, 2008 y 2009 se dispondrá de 16 h de asistencia a la consulta del pediatra no pudiendo hacer uso de esta licencia los trabajadores que lleven al menos dos meses contratados</li> <li>- Permiso retribuido de un día al año para la asistencia a cursos de formación continua, externos a la propia empresa en donde preste servicio el trabajador. Si el 1 de Noviembre la empresa no le ha ofrecido al trabajador la posibilidad de hacer dicha formación correspondiente a ese año, lo podrá utilizar como día de asuntos propios dentro del año natural.</li> </ul> <p>No retribuidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Matrimonio de hermanos y padres: 1 día.</li> <li>- Segundos y sucesivos exámenes del carnet de conducir: el tiempo necesario.</li> </ul>
-------------	--

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Albacete	Estas horas tendrán un incremento del 50% del valor de la hora ordinaria
Ciudad Real	Incremento del 75% sobre el salario hora establecido
Guadalajara	<p>Se abonaran a razón de 6.61 euros hora.</p> <p>El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.</p> <p>Es voluntaria, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia al trabajador con resumen de la misma.</p> <p>Tendrá preferencia para la realización de horas extraordinarias los trabajadores que presten sus servicios en el centro donde tengan que hacerlas.</p> <p>En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas diarias, el exceso se considerarán horas extraordinarias.</p>

## 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Albacete	Los trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir los 65, tendrán derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de la baja, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo, las duraciones del mismo serán de 10 mensualidades para los de 60 años, 8 para los de 61, 6 para los de 62, 4 para los de 63 y 2 mensualidades para los de 64 años.
Ciudad Real	Los trabajadores que se jubilen entre 60 y 64 años voluntariamente, percibirán de sus respectivas empresas una mensualidad de salario real por cada uno de los años en que anticipen su jubilación. Con independencia de lo anterior, al cesar el trabajador en la empresa por jubilación, se le concederá un premio de constancia consistente en el importe de 2 mensualidades del salario real que viniera percibiendo, siempre que lleve 10 años al servicio en la misma empresa o en el mismo centro de trabajo.
Guadalajara	Se accederá a la jubilación especial a los 64 años en los términos del RD 1194/1985

## 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	En caso de excedencia por maternidad, debiendo la trabajadora avisar su incorporación, reincorporándose al puesto de trabajo quince días después del término de la misma. Se remite a la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
----------	---

### 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	Si un trabajador/a quedara disminuido por accidente de trabajo o por otra causa, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones Cuando un trabajador/a deje de estar en situación de invalidez permanente tendrán derecho con prioridad a ser contratado en la última empresa que prestó sus servicios.
----------	---

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Albacete	<p>En caso de incapacidad temporal debido a accidente laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% de la base reguladora fijada en el Convenio siempre que continúe la situación de incapacidad temporal y permanezca de alta en la empresa.</p> <p>Para los supuestos de hospitalización, con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal debido a enfermedad común o profesional y accidente no laboral, las empresa abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen durante la aludida hospitalización el 100% de la base reguladora.</p> <p>Asimismo en caso de incapacidad temporal debido a enfermedad común las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 75% de la base reguladora hasta el 40 día de baja y a partir de dicho día el 100% de la base reguladora.</p>
Ciudad Real	<p>En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador/a, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en el abono de un mes y medio de salario real que viniera percibiendo el trabajador.</p> <p>Se establecen además los siguientes complementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accidente de trabajo y enfermedad profesional: 100% del salario real desde el primer día</li> <li>- Accidente no laboral: 100% del sueldo base más antigüedad desde el primer día de la baja, exceptuando accidentes deportivos, accidentes de tráfico fuera de la jornada laboral cuando el trabajador/a de positivo en el control de alcoholemia.</li> <li>- Pluriempleo e incapacidad transitoria: Si el trabajador/a esta en situación de pluriempleo en el mismo sector y tiene un accidente de trabajo en una de las empresas, se le complementará como accidente de trabajo en la empresa del accidente y en las otras, como accidente no laboral.</li> <li>- Resto de contingencias: (enfermedades comunes) 100% del sueldo base más antigüedad desde el séptimo día de baja</li> <li>- Enfermedades Graves: 100% salario real desde el primer día</li> </ul> <p>Se suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos sus trabajadores por fallecimiento derivado de accidente de trabajo. También en caso de incapacidad permanente total, derivadas de accidente de trabajo, los trabajadores percibirán un capital cuantificado en el convenio.</p>
Guadalajara	<p>En caso de accidente y enfermedad profesional, a partir del primer día la empresa abonará al trabajador accidentado un suplemento económico hasta complementar el 100 % de su salario base día, antigüedad, P.P. Pagas Extraordinarias y complementos fijos pactados en la empresa, que tenga el día de la baja.</p> <p>En caso de bajas con intervención quirúrgica, la empresa abonará al trabajador intervenido un suplemento en metálico, hasta completar el 100 % de su salario base día, más antigüedad desde el momento de intervención quirúrgica hasta el día de su alta hospitalaria.</p> <p>En caso de Enfermedad Común o accidente no laboral, se establece un complemento metálico, hasta el 100 % del salario base día más antigüedad de la baja a partir del 5º día y hasta el 120 de la I.T.</p>

Guadalajara En los centros donde trabajan varios productores y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad o con salud delicada, así como las embarazadas que por prescripción facultativa así lo determinara, realicen los trabajos de menor esfuerzo.  
Las empresas vendrán obligadas a petición del interesado a conceder por importe máximo del 90 % del salario devengado.  
Póliza de Seguros Colectivos a favor de todos y cada unos de los trabajadores por un capital de 17.000 euros para las contingencias de muerte y gran invalidez e invalidez absoluta permanente, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.

### 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.

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

sector maderas



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

### 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo de la Madera de la provincia de Cuenca.( BOP 16-02-2007)

### 1.2 Partes Negociadoras.

Cuenca	Representantes de la "Asociación de Empresas de la Madera de la Provincia de Cuenca" y de otra, en representación de los trabajadores, por FECOMA-CC.OO y por MCA-UGT
--------	---

### 1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Cuenca	Este Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la Industria de la madera y de Aserrio y específicamente las siguientes: Labores Forestales - Aserrio de madera - Carpintería Mecánica- Carpintería de taller - Persianas - Ebanistería - Industrias del Número 20 Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca 16 de febrero de 2007 10 Mueble - Tapicería - Somieres - Chapas y Tableros contrachapados - Tableros alistonados - Tableros aglomerados y de fibra - Fabricación de puertas de madera - Tonelería - Carrocerías - Carreterías - Tonería - Tallistas - Artesanía y decoración de la madera - Modelistas - Marcos y molduras - Cestería muebles de junco , Médula y mimbre -Brochas, pinceles, cepillos y paletas - Hormas y Tacones - Parquest, entarimados y actividades conexas - Almacenes de madera en general - Fabricación virutillas y briquetas - Ataúdes y Fétretos - Prefabricados de madera de todo tipo - Preservación de madera y postes - Baúles - Billares - Instrumentos musicales - Artículos diversos de madera de todo tipo - Carpintería de ribera y toda otra actividad industrial maderera que exista o pueda crearse.
--------	--

Su ámbito temporal es:

Cuenca	Del 1 de enero de 2006 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.

Cuenca	Interpretación extrajudicial de las cuestiones que se planteen. Está formada por cuatro miembros , dos por la Asociación de Empresarios y dos por los Sindicatos( uno por cada Sindicato firmante del presente Convenio)
--------	---

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

Cuenca	Contiene cláusula de adhesión al ASEC
--------	---------------------------------------

## 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

### 3.1 Cláusulas de empleo.

Cuenca	Sin regulación
--------	----------------

### 3.2 Promoción profesional.

No contienen cláusulas sobre sistemas de promoción.

### 3.3 Contratación

Cuenca	Contratos formativos: la duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años y medios. La retribución del trabajador contratado para la formación será la correspondiente al 75 y 85 por ciento de la fijada en las tablas del presente Convenio Colectivo, para el primer y segundo año del contrato respectivamente. Contratación eventual: duración máxima de trece meses y medio, dentro de un periodo de 18 meses. Indemnización de 10 días de salario real por año trabajado.
--------	---



## 4. SALUD LABORAL.

Apenas recoge contenido sobre dicha materia.

Cuenca	<p>En esta materia, tanto los trabajadores como las empresas cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, y cuantas demás disposiciones regulen esta materia.</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 puesto de trabajo, de tal manera, que se realizarán tantos reconocimientos como quiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleo.</p>
--------	---

## 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

### 5.1. Movilidad geográfica.

Sin remisión.

### 5.2 Movilidad funcional.

Sin remisión.

## 6. EXCEDENCIAS.

Sin remisión.

## 7. FORMACIÓN.

Sin remisión

## 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

### COMPLEMENTOS SALARIALES

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

### REVISIÓN SALARIAL

Cuenca	<p>Para el año 2006, se aplicará un incremento económico del cuatro y medio por ciento (4,5 %) sobre los conceptos de salario base, y plus de asistencia ó convenio, de las tablas salariales del año 2005, cuyo resultado aparece recogido en las Tablas Salariales incorporadas al presente Convenio como Anexo I.</p> <p>Para el año 2007, las Tablas Salariales que servirán de base de cálculo para las retribuciones de ese año, serán las que se adjuntan como Anexo II.</p> <p>Estas tablas, se incrementarán en el IPC previsto por el gobierno para el año 2007 (2%) más el 1,5 %, más la cuantía resultante del prorrateo de la Paga Extra de San José, dando como resultado las Número 20 Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca 16 de febrero de 2007 11 Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo III. En el caso de que a 31 de diciembre de 2007 el Índice de Precios al Consumo de los últimos doce meses, establecido por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya, sea superior que el IPC previsto por el Gobierno para ese año, deberán regularizarse las cantidades fijadas en dicha tabla con las cantidades que resulten de la aplicación sobre la tabla del año 2006 del porcentaje diferencial entre el Índice Real que a 31 de diciembre de 2007 se haya alcanzado y el IPC previsto.</p>
--------	---

### CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

Cuenca	No la contiene.
--------	-----------------

## 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

### JORNADA

Cuenca	La jornada laboral para el año 2006 será de 1786 horas de trabajo efectivo en computo anual. Para el año 2007 de 1778 horas.
--------	--

### LICENCIAS

Cuenca	Simplemente recoge: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones y por los motivos que se detallan en el cuadro de permisos y licencias del Convenio Estatal. El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.
--------	--

### HORAS EXTRAORDINARIAS

Cuenca	Cuando por causas excepcionales hayan de realizarse horas extraordinarias, bien vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros u otros daños urgentes, bien por riesgos de perdidas de materia prima o por necesidades de producción u organizativas, ausencias imprevistas u otras circunstancias de este mismo carácter, el salario hora será incrementado en el 75%. La dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados de personal sobre el numero de horas extraordinarias a realizar, especificando las causas y en su caso la distribución por Secciones. La Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, pudiendo cualquiera de las partes acudir a la Jurisdicción Social en caso de discrepancia sobre dicho carácter y naturaleza.
--------	---

## 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Cuenca	"Se admite por las partes intervinientes la posibilidad de jubilación anticipada de los trabajadores con 64 años cumplidos, regulándose dicha jubilación por la normativa legal al respecto en cuanto a sustitución de cada trabajador jubilado al amparo del presente artículo. Será indispensable para iniciar este trámite, el acuerdo de ambas partes que deberá constar por escrito. En caso de desacuerdo por alguna de las partes se comunicará este hecho, también por escrito, al presidente de la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de quince días desde que se produjo el desacuerdo. Transcurrido este plazo sin que se haya producido la notificación, se entiende se opta por llevar a cabo la jubilación de acuerdo a la legislación vigente al respecto". (art.15 C Col)
--------	---

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

### 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

No existente cláusulas de conciliación de la vida laboral y familiar, simplemente menciona que "se aplicará la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar" .

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

Sin remisión

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Cuenca	<p>Indemnización en caso de muerte o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo: 24.000 euros.</p> <p>Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional: complemento del 100% del salario a partir del 6º día desde la fecha de la baja médica hasta los 60 días.</p> <p>Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa le abonará un complemento hasta alcanzar el ochenta y cinco por ciento (85 %) del salario del presente convenio, devengándose este complemento a partir del día vigésimo primero (21) desde la fecha de la baja médica, y durante un período máximo de veinticinco días (25) de cobertura.</p> <p>Incapacidad temporal produciéndose además la hospitalización de éste, como consecuencia de enfermedad común, la empresa deberá abonar al trabajador el 50% de su salario durante los tres primeros días de la incapacidad.</p>
--------	--



sector industrias  
siderometalúrgicas  
y motor





En materia de empleo el Convenio Colectivo de Guadalajara recomienda a las empresas que tengan nuevo personal que consideren el paro cualitativo de sus localidades y comarcas. Por su parte, los tres convenios de este sector firmados en Albacete establecen compromisos para no superar determinados porcentajes de temporalidad. En Toledo también ambas partes se comprometen a desarrollar medidas concretas para lograr la citada estabilidad en el empleo.

En Guadalajara se establecen reducciones de jornada durante cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo. El Convenio de Industrias Siderometalúrgicas de Albacete también reduce la jornada. Respecto a la conciliación el Convenio de Guadalajara se establece una excedencia de hasta tres años para el cuidado de un familiar.

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

### 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Industrias Siderometalúrgicas de Albacete (B.O. Albacete 17 de agosto 2007)
- Talleres de reparación de vehículos de Albacete. (B.O. Albacete 27 agosto 2007)
- Actividades Siderometalúrgicas de Guadalajara. (B.O. Guadalajara 1 de agosto 2007)
- Convenio Colectivo del sector de Industrias Siderometalúrgicas de Toledo (B.O. Toledo 15 de mayo 2007)

### 1.2 Partes Negociadoras.

Albacete	Reparación de vehículos y Cuchillería: Sin especificar Industrias Siderometalúrgicas: Sin especificar
Guadalajara	Por la parte empresarial, la Asociación provincial de empresarios de Guadalajara, y por parte de los trabajadores, las Centrales Sindicales UGT y CC.OO.
Toledo	Por la parte empresarial, la Asociación Provincial de Empresarios del Metal de Toledo, y por parte de los trabajadores, las Centrales Sindicales UGT y CC.OO.

### 1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 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</li> <li>· Industrias Siderometalúrgicas: Todas las empresas y trabajadores de Albacete y su provincia, dedicados a la actividad siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose, asimismo, a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a acabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica, o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.</li> </ul> <p>También estarán afectadas por el Convenio las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío (siempre que utilicen chapas, de los distintos metales, de grosor superior a 0,5mm), tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión, así como aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en el párrafo anterior.</p>
Guadalajara	<p>El Convenio Colectivo obliga a todas las empresas y trabajadores encuadrados en las empresas que estén comprendidas en el sector del metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación y actividades de compra y venta y/o reparación de automóviles, reparación y venta de motocicletas, motores de explosión y actividades comerciales y/o industriales afines; además de las actividades empresariales que estén comprendidas en las ramas de montaje, instalación, mantenimiento y conservación de ascensores, aparatos electrónicos, electrodomésticos, carpintería metálica, cerrajería y accesorios de la construcción, estructuras metálicas, construcciones metálicas en general, calderería y envase de presión, montajes industriales, instalaciones de calefacción, ventilación y aire acondicionado, instalaciones de saneamiento y fontanería, instalaciones eléctricas e instalaciones de antenas.</p>
Toledo	<p>Todas las empresas metalúrgicas, sector Industria, dedicadas tanto en al proceso de producción, al de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje. Asimismo, a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a acabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica, o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.</p> <p>También estarán afectadas por el Convenio las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío (siempre que utilicen chapas, de los distintos metales, de grosor superior a 0,5mm), tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.</p> <p>Así como aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en el párrafo anterior.</p>

## Vigencia temporal

Albacete	Reparación de vehículos: 1 abril 2007 - 31 marzo 2009 Industrias Siderometalúrgicas: 1 abril 2007 - 31 diciembre 2009
Guadalajara	1 enero 2007 - 31 diciembre 2010
Toledo	1 enero 2007 - 31 marzo 2009

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

### 2.1 Comisión Paritaria.

Albacete	<p>Reparación de vehículos: Estará formada por un número igual del sindicato Minerometalúrgico de CC.OO. y de la Patronal.</p> <p>Sus funciones más importantes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación del Convenio Colectivo</li> <li>- Estudio de todo problema laboral del sector que se someta a su mediación</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Industrias Siderometalúrgicas:</p> <p>Estará formada por un número igual de los sindicatos firmantes Comisiones Obreras (1) y UGT (1) y (2) de la patronal FEDA.</p> <p>Sus funciones más importantes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación del Convenio Colectivo</li> <li>- Estudio de todo problema laboral del sector que se someta a su mediación</li> <li>- Estudio de la presencia de Empresas de Trabajo Temporal en el sector</li> </ul>
Guadalajara	<p>Estará formada por 6 trabajadores de los sindicatos firmantes y 2 representantes de la Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos y 2 representantes de la Asociación Provincial de Instaladores de Guadalajara y 2 representantes de la Asociación de Empresas Singulares.</p> <p>Sus funciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación del Convenio</li> <li>- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado</li> <li>- Recepción y distribución de informes sobre materias que interesen al sector (Análisis de la situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc).</li> </ul>

Toledo	<p>Formada: Por 5 trabajadores de los sindicatos firmantes (3) CC.OO. y (2) de UGT y por parte de la empresa, la asociación provincial de empresarios del metal (3) y uno de la empresa INAEL y otro de MARTO.</p> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar informes requeridos por la Autoridad Laboral.</li> <li>- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.</li> <li>- Emitir informes no vinculantes para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y/o conflictos afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo</li> </ul>
--------	---

## 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	<p>Reparación de vehículos y Cuchillería Industrias Siderometalúrgicas: Se establece el compromiso, de que en las empresas no se supere el límites del 25% de contratación eventual en el sector.</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>En la Comisión de Arbitraje se estudiará la presencia de las empresas de trabajo temporal en el sector con el objeto de regular su actuación.</p> <p>Por otro lado, para evitar el pluriempleo, se utilizarán las formas de contratación previstas contratando a los trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo.</p>
Guadalajara	<p>Se recomienda a todas las empresas que tengan nuevo personal que presten especial atención al paro cualitativo de cada localidad y comarca, concediendo prioridad en la contratación a colectivos con especiales dificultades de incorporación al mercado laboral.</p> <p>Asimismo se recomienda que la eventualidad de las plantillas no supere el 20% de cómputo anual.</p> <p>Por otro lado se recomienda la conversión de los contratos en indefinidos.</p> <p>De igual forma en el convenio también se recomienda que en cada empresa se analice la posibilidad de realizar nuevas contrataciones en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.</p>

Toledo	<p>Ambas partes se comprometen a desarrollar medidas concretas para lograr la citada estabilidad en el empleo.</p> <p>Se establece la contratación de carácter indefinido como la forma de contratación habitual en el sector. A la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.</p> <p>Se tendrán en cuenta las personas que haya transcurrido tres meses desde la terminación de contratos de trabajo temporales para acceder a nuevas contrataciones.</p> <p>Las empresas de trabajo temporal cubrirán exclusivamente actividades ocasionales tales como; sustituciones, bajas, licencias, ausencias imprevistas, vacaciones.</p> <p>Las empresas que ocupen a trabajadores de ETT se obligan a que estos perciban al menos en jornada ordinaria para la actividad normal los salarios establecidos en el presente convenio.</p> <p>Adopción de medidas que impidan la discriminación en las ofertas de empleo, selección y contratación, para las mujeres y los inmigrantes,</p> <p>Fomento del empleo a trabajadores con minusvalía hasta alcanzar el 2% de personal compatible con las tareas de la empresa acogiendo a los beneficios existentes.</p>
--------	--

### 3.2 Promoción profesional.

Guadalajara	<p>El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la empresa.</p> <p>Para ascender a un Grupo Profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo., estableciéndose para ello una serie de referencias en el Convenio Colectivo.</p>
Toledo	<p>El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la empresa.</p> <p>El ascenso se producirá cuando el trabajador halla realizado trabajos de superior categoría en un puesto estable, durante cuatro meses consecutivos o doce alternos,</p> <p>Las vacantes serán cubiertas preferentemente por trabajadores de la misma, cuando estos tengan la preparación adecuada y aptitudes para su desarrollo.</p>

### 3.3 Contratación

#### CONTRATO FORMATIVO

Albacete	<p>Reparación de vehículos e Industrias Siderometalúrgicas:                  La duración mínima será de 6 meses y la máxima de 24 meses.                  Si el trabajador contratado, no ha finalizado los ciclos educativos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.                  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.</p>
Guadalajara	<p>La duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años.                  La formación teórica tendrá una duración mínima del 15% de la jornada y un máximo del 20%.                  La retribución será: del 65% del salario correspondiente a su categoría el primer año, y del 800% el segundo.</p>
Toledo	<p>La duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años.                  La formación teórica tendrá una duración mínima del 15% de la jornada.                  La retribución se recoge en la tabla salarial del Convenio Colectivo.                  El número de trabajadores por centro de trabajo no podrá ser superior al fijado en la escala establecida en el Convenio.</p>

#### CONTRATO EN PRÁCTICAS

Albacete	<p>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.</p>
Guadalajara	<p>La duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.                  Su retribución será del 75% del salario correspondiente a su categoría el primer año, y del 90% el segundo.                  Quedan excluidos de esta modalidad de contratación los puestos que no tengan la titulación requerida para el puesto a realizar y los tóxicos y penosos.</p>
Toledo	<p>La duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.                  Su retribución será del 70% del salario correspondiente a su categoría el primer año, y del 90% el segundo.</p>

#### 4. SALUD LABORAL.

<p>Albacete</p>	<p>Reparación de vehículos Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas:                  Se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.                  Las empresas entregarán a sus trabajadores un mono o prenda de trabajo cada seis meses.                  A todos los trabajadores de la empresa se les impartirá un curso básico sobre prevención de riesgos.                  Cuando se haya evaluado un puesto de trabajo con riesgo para la salud de la mujer embarazada se le cambiará a otro puesto.                  Los reconocimientos médicos serán anuales siempre que los trabajadores lo soliciten voluntariamente.                  En los centros donde no exista delegado de personal asumirá estas funciones el trabajador más antiguo.                  Las reuniones serán periódicas y a requerimiento de cualquiera de las partes.                  Los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Salud, dispondrán de un crédito de 30 h anuales destinadas a recibir la formación en el ámbito de su responsabilidad como Delegados de Prevención.                  La empresa con más de 6 trabajadores deberá elaborar los planes de prevención, así como todas las exigencias legales que sean preceptivas.                  En los dos convenios se establece la creación de la Comisión Provincial de Riesgos Laborales para el sector.</p>
<p>Guadalajara</p>	<p>Una vez elaborada la Evaluación de Riesgos de cada empresa, se elaborará un estudio de los riesgos provinciales.                  Se mantiene la Comisión Paritaria creada en el anterior Convenio.                  Las empresas proporcionarán cada año a sus productores prendas de trabajo.                  Se establecen reconocimientos médicos anuales. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional la revisión médica se efectuará al menos semestralmente.</p>
<p>Toledo</p>	<p>Las empresas proporcionarán cada año a sus productores dos prendas de trabajo (invierno y verano). En aquellas que por circunstancias de la producción se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello.                  Se realizará al menos un reconocimiento médico anual, siempre durante la jornada de trabajo.</p>

## 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

### 5.1. Movilidad geográfica

Guadalajara	<p>Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas y suplidos.</p> <p>Si el desplazamiento se prevé superior a 15 días, el empleador se verá obligado a preavisarlo con 4 días mínimos de antelación.</p> <p>Se regula asimismo en el Convenio Colectivo la incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las empresas de montaje, que monten o instalen sus productos fabricados o comercializados, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, para el personal contratado específicamente a estos efectos.</p> <p>También se regula el trabajo de españoles en el extranjero.</p>
Toledo	<p>Si no existen voluntarios tendrán prioridad de permanencia, por este orden, los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.</p> <p>Las trabajadoras, a partir del primer mes de gestación, hasta doce meses después del parto, tendrán prioridad para permanecer en su puesto de trabajo.</p>

### 5.2 Movilidad funcional.

Guadalajara	<p>La empresa por razones organizativas podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajo o tareas en un Grupo Profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.</p> <p>Cuando se trate de un grupo superior este cambio no podrá ser de duración superior a 4 meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Enfermedad Profesional o accidente de trabajo, la retribución será la correspondiente al grupo superior. En caso de que la situación se prolongue durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicho puesto a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación del mismo.</p> <p>Cuando es a un grupo inferior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situación no podrá prolongarse más de 2 meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su Grupo de origen. Las empresas tratarán de evitar reiterar dicho cambio a un mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo Grupo Profesional.</p> <p>Cuando sea necesaria la movilidad del personal por capacidad física disminuida del trabajador, se procurará que esta se produzca dentro del Grupo Profesional a que pertenezca y si fuese necesario que ocupase un puesto de un grupo inferior, conservará la retribución de su puesto de origen.</p>
-------------	---



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

Durante el periodo de embarazo, la trabajadora podrá optar si las condiciones de su puesto de trabajo influyan negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, a un cambio de puesto de trabajo, a cualquier otro en el que pueda ejercer funciones de su categoría y presentemente en el mismo departamento en que viniera ejerciendo su trabajo.

## 6. EXCEDENCIAS

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

Si existe acuerdo entre la empresa y el trabajador, este tendrá derecho a una excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de hijos menores de 6 años. El primer año de dicha excedencia computará al trabajador a efectos de antigüedad, y durante todo el tiempo de la excedencia, tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo.

**Toledo** Excedencia para atender al cuidado de hijos: durante el primer año se tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, 18 si es parto múltiple, se distribuirán a opción de la interesada siempre que seis semanas sean posteriores al parto.

## 7. FORMACIÓN

**Albacete** · Reparación de vehículos, Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas: Adhesión al III Acuerdo Nacional de Formación Continua. Todos los Planes de Formación, deberán especificar como mínimo:

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

Guadalajara	<p>Se constituye una Comisión Paritaria con las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional y Sectorial de Formación Continua.</li> <li>- Promover y orientar planes agrupados y de empresas en el ámbito de la provincia de Guadalajara.</li> <li>- Conocer y/o presentar propuestas de planes Inter.-sectoriales de Formación Continua en los cuales participen las empresas afectadas por este Convenio.</li> <li>- Hacer estudios y diagnósticos de las necesidades de Formación Continua de empresas y trabajadores afectados por el Convenio en la provincia de Guadalajara.</li> </ul>
Toledo	<p>En el plazo de tres meses desde la firma del Convenio ambas partes se comprometen a crear una Comisión de Trabajo, que estudie las necesidades de las empresas de nuestra provincia en personadle oficio y así elaborar planes de formación dirigidos a los trabajadores del sector a cargo de la Fundación tripartita para la Formación en el Empleo.</p> <p>Las empresas facilitarán la asistencia a cursos de formación a sus trabajadores, siempre que estos beneficien a la propia empresa como profesionalmente al trabajador y la conveniencia o necesidad de realizarlos sea de mutuo acuerdo.</p>

## 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	<p>Reparación de vehículos, Cuchillería e Industrias Siderometalúrgicas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo nocturno</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Complemento personal (trabajadores contratados desde 01/01/2008 hasta 31/12/2014 en sustitución al complemento de antigüedad) en el caso de la Industrias Siderometalúrgicas</li> <li>- Dietas</li> <li>- Plus de kilometraje</li> </ul>
Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Complemento de cantidad o calidad</li> <li>- Nocturnidad</li> <li>- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos</li> <li>- Domingos y festivos</li> <li>- Interinidad o eventualidad</li> <li>- Complemento de jefe de equipo</li> <li>- Por carencia de incentivos</li> <li>- Plus transporte</li> <li>- Salida, viajes y dietas</li> </ul>

- Toledo
- Antigüedad
  - Plus de actividad
  - Plus de turnicidad
  - Plus Nocturnidad
  - Plus tóxico, penoso y peligroso
  - Plus Domingos y festivos
  - Complemento de cantidad o calidad

## REVISIÓN SALARIAL

- Albacete
- Reparación de vehículos: Incremento
- Del 2,90 % desde el 01/04/2007 hasta el 31/12/2007
  - Del 3,75 % desde el 01/01/2008 hasta el 31/03/2009
- Estos incrementos serán sobre todos los conceptos económicos del Convenio.
- Industrias Siderometalúrgicas: Incremento:
- De un 2,8% desde 01/04/2007 hasta el 31/12/2007
  - De un 2,7% desde 01/01/2008 hasta el 31/12/2008
  - Del IPC real, más un 1% desde 01/01/2009 hasta el 31/12/2009
- Estos incrementos serán sobre todos los conceptos económicos del Convenio.
- Revisión: A cuenta esta se abonará un 3%.

- Guadalajara
- Incremento
- 2007: IPC previsto para el 2006 más un 1.25 ptos, en todos los conceptos económicos, a excepción de las dietas
  - 2008: IPC previsto para el 2007 más un 1.25 ptos, en todos los conceptos económicos, a excepción de las dietas
  - 2009: IPC previsto para el 2008 más un 1.25 ptos, en todos los conceptos económicos, a excepción de las dietas
  - 2010: IPC previsto para el 2009 más un 1.25 ptos, en todos los conceptos económicos, a excepción de las dietas
- Revisión
- Si el IPC a 31 diciembre de 2007 es superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial de forma que la subida salarial para ese año sea el IPC real + 1.25 ptos.
  - Si el IPC a 31 diciembre de 2008 es superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial de forma que la subida salarial para ese año sea el IPC real + 1.25 ptos.
  - Si el IPC a 31 diciembre de 2009 es superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial de forma que la subida salarial para ese año sea el IPC real + 1.25 ptos.
  - Si el IPC a 31 diciembre de 2010 es superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial de forma que la subida salarial para ese año sea el IPC real + 1.25 ptos.

Toledo	Incremento
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2007 se incrementará un 2.8% sobre las tablas definitivas del año anterior.</li> <li>- 2008 del IPC previsto para ese año más un 1 %</li> <li>- 2009 del IPC previsto para ese año más un 1.2 %</li> </ul>
	Revisión
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si a 31 de diciembre del 2007 el IPC registra un incremento superior al 2 % los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero del 2007 y se abonarán en una sola paga.</li> <li>- Si a 31 de diciembre del 2008 el IPC registra un incremento superior al previsto para el 1 de enero del 2008 y esta cuantía se abonará en una sola paga.</li> <li>- Si a 31 de diciembre del 2009 el IPC registra un incremento superior al previsto para el 1 de enero del 2009 y esta cuantía se abonará en una sola paga.</li> </ul>

## 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.
Toledo	Las condiciones económicas establecidas en el convenio colectivo tendrán un tratamiento especial para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas de manera que no se dañe su estabilidad económica.

## 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

### JORNADA

Albacete	Reparación de vehículos: La jornada laboral anual será 1.788 horas Industrias Siderometalúrgicas : 2007: 1.784 horas 2008: 1.780 horas 2009: 1.716 horas
Guadalajara	Esta reducción se disfrutará preferentemente en las tardes de 24-12-2008 y el 31-12-2009 2007: 1.776 horas de trabajo efectivo 2008: 1.774 horas de trabajo efectivo 2009: 1.771 horas de trabajo efectivo 2010: 1.768 horas de trabajo efectivo

Toledo 2007: 1.768 horas de trabajo efectivo  
 2008 y 2009: 1.764 horas de trabajo efectivo  
 Se recomienda por parte de la Comisión Negociadora que la jornada sea de lunes a viernes.  
 La reducción de la jornada que se pacten serán por horas completas

## LICENCIAS

Albacete · Reparación de vehículos e Industrias Siderometalúrgicas:

- 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

Estos permisos se podrán ampliar hasta 4 días cuando exista desplazamiento

- 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
- Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- En los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social para acompañar aun hijo menor de edad o con discapacidad. Es necesario justificante médico y se acordará con la empresa la recuperación de ese tiempo de ausencia.
- En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán dos días de licencias sin percibo de haberes

Guadalajara · Licencias retribuidas:

- 3 días naturales en caso de alumbramiento de esposa o enfermedad grave, hospitalización, o de fallecimiento de cónyuges, hijo, hijo político, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos abuelos, hermanos y hermanos políticos.
- 1 día en caso de matrimonio de hijos o hermanos y hermanos políticos.

Ambas licencias son ampliables si es necesario desplazamiento

- Por el tiempo necesario en el supuesto de asistencia a consulta de médico de cabecera, así como en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general.

· Licencias sin sueldo:

- En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencias sin sueldo por el límite máximo de doce meses cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.</li> </ul>
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Permiso Retribuido:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fallecimiento de padres, hijos, hijos del cónyuge, cónyuge, tres días.</li> <li>- Fallecimiento de abuelos, nietos, hermano, padres políticos, abuelos del cónyuge, hermanos políticos, dos días.</li> <li>- Enfermedad grave u hospitalización de padres, padres políticos, abuelos, abuelos del cónyuge, hijos, hijos del cónyuge, nietos, hermanos políticos o cónyuge, dos días. Se podrán utilizar de forma discontinua.</li> <li>- Fallecimiento de tíos consanguíneos y sobrinos consanguíneos, un día, en caso de desplazamiento, dos días.</li> <li>- Nacimiento o adopción de hijo. Dos días laborables. Este mismo derecho, no retribuido, se tendrá por nacimiento de nietos.</li> <li>- Matrimonio de hermano, hijos un día laborable.</li> <li>- Por acompañamiento al médico de hijos y mayores dependientes del trabajador, hasta un máximo de 6 horas al año serán retribuidas y las que lo sobrepasen serán sin retribución.</li> </ul> </li> <li>Todos los permisos serán ampliables en caso que exista un desplazamiento del trabajador al menos de 50 Km.</li> <li>Todos lo apartados referidos al cónyuge serán ampliados a las parejas de hecho, debidamente inscritas.</li> <li>· Licencias sin sueldo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo máximo de 4 meses para atender asuntos propios en materias relacionadas con la adopción internacional o con la salud graves, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.</li> </ul> </li> </ul>

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Albacete	<p>Reparación de vehículos e Industrias Siderometalúrgicas: Tendrán un incremento del 45% del valor de la hora ordinaria.</p> <p>Se suprimen las horas extraordinarias habituales.</p> <p>Se mantendrán aquellas exigidas por la necesidad de reparar siniestros, ausencias imprevistas, cambio de turno, entregas perentorias o urgentes, etc.</p>
Guadalajara	<p>Dos tipos de horas extraordinarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De fuerza mayor</li> <li>- Las necesarios por pedidos o períodos punta de producción.</li> </ul> <p>Se señala la posibilidad de recompensar preferentemente las horas extraordinarias por un tiempo de descanso, en lugar de su retribución.</p>

Guadalajara	Las horas extraordinarias serán retribuidas según la siguiente fórmula: Salario de la tabla anual del Convenio según categoría/ Jornada anual + 40%.
Toledo	Se establece como tope la realización de dos diarias y ochenta al año. Se abonarán al importe del 125 % del valor de la hora ordinaria.

## 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Guadalajara	Para promover el rejuvenecimiento de las plantillas, en el ámbito de la empresa se potenciará la reducción voluntaria de jornada y salario de los trabajadores que por edad y periodos de cotización estén en condiciones de acceder a la jubilación en los próximos años, siendo sustituidos por personas contratados bajo esta modalidad. Se gratificarán con carácter salarial por permanencia para aquellos con una antigüedad mínima en la empresa de quince años que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 61 años.
Toledo	Premio por jubilación: 65 años: 24 euros por año de servicio. 64 años: 24 euros por año de servicio. 63 años: 69 euros por año de servicio. Si se modifica por Ley la edad de jubilación se adaptará la tabla según la modificación.

## 11. CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. Y CLÁUSULAS DE MECANISMOS REGULADORES Y PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar

Guadalajara	El tiempo de lactancia podrá acumularse para tomarlo seguido de la licencia por maternidad Ver excedencia para atención a familiares (apartado 6)
Toledo	El permiso por lactancia, se reconocerá la maternidad o paternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

Toledo	<p>La mujer trabajadora tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo al trabajo y estos serán concedidos de forma remunerada, previa justificación: cuando se someta a técnicas de fertilización legalmente autorizadas.</p> <p>Las trabajadoras en estado gestante no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo. Los trabajadores que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.</p> <p>Se proveerá ropa adecuada a su estado para las mujeres gestantes.</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.

Albacete	<p>Industrias Siderometalúrgicas:</p> <p>Las empresas que empleen un número mínimo de 50 trabajadores contratarán al menos a un 2 % de trabajadores con discapacidad, adecuando la misma a la actividad laboral a prestar. Ley 12/1982.</p>
Guadalajara	<p>El Convenio reconoce la importancia de que se tomen medidas para promover la igualdad de oportunidades para lo que establecen unos objetivos de igualdad de oportunidades en el trabajo.</p> <p>Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto cuya composición será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del Convenio Colectivo.</p>

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

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



Albacete	- Hospitalización o internamiento en residencia. El trabajador percibirá el 100% de la base reguladora, y la diferencia de prestaciones será a cargo de la empresa, desde la fecha de internamiento hasta el final del mismo.
Guadalajara	<p>Incapacidad Laboral Transitoria:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En los supuestos de I.T. por accidente de trabajo y enfermedad profesional se complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización</li> <li>2. En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durante la primera baja del año natural se complementará hasta el 100% de la base de cotización durante los primeros siete días desde la baja; desde el día 8 al 15, ambos inclusive, no se complementarán las prestaciones obligatorias; y el 100% a partir del día 16.</li> <li>- Durante la segunda y sucesivas bajas del año natural, se percibirá durante los primeros 15 días de cada baja el 60% de la base de cotización y a partir del día 16 en adelante, se percibirá el 100% de dicha base de cotización</li> </ul> </li> </ol> <p>Seguro de muerte e invalidez</p> <p>En caso de muerte por accidente en la empresa: 20.000 euros</p> <p>En caso de invalidez en grado absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad o enfermedad profesional: 25.000 euros</p> <p>2008, 2009 y 2010 se incrementarán estas cantidades en el mismo porcentaje de las tablas.</p>



sector  
obradores de confitería,  
pastelerías, reposterías  
y masas fritas



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

Sigue sin introducir en el convenio, cláusulas sobre materias de empleo, contratación, salud laboral, formación, cláusulas de conciliación de la vida laboral y familiar, de igualdad entre otras, ya que se circunscribe a contenido económico.

Vuelve a recoger en su articulado prácticamente el mismo contenido que el convenio anterior, sin apreciar ninguna modificación significativa, sufriendo únicamente cambios de contenido económico, ya que mejora la cláusula de garantía salarial al establecerla en el IPC real más un 1%,

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

### 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo Provincial de Obradores de Confitería, Pastelería y Masas Fritas de Albacete (19-11-2007)

### 1.2 Partes Negociadoras.

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

### 1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

Albacete	El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de todas las empresas y sus trabajadores dedicadas a la actividad de Obradores y Confitería, Pastelería y Masas Fritas. ( art 1 C Col)
----------	--

En cuanto a la vigencia temporal:

Albacete	Del 1 de septiembre del 2007 al 31 de agosto del 2010 (art.4 C Col)
----------	---

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

### 2.1 Comisión Paritaria.

Albacete	Al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir en la interpretación del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo, así como para la revisión de la tabla salarial Estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y otros tres de la empresa, y de los que han formado parte en las negociaciones del presente Convenio. Recoge cláusula de adopción de acuerdos
----------	--

### 2.2 Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC).

Se adhiere al ASEC.

## 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

### 3.1 Cláusulas de empleo.

No se contempla

### 3.2 Promoción profesional.

No se contempla

### 3.3 Contratación

No se contempla

## 4. SALUD LABORAL.

No se contempla

## 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

### 5.1. Movilidad geográfica.

No se contempla

### 5.2 Movilidad funcional.

No se contempla

## 6. EXCEDENCIAS.

No se contempla

## 7. FORMACIÓN.

No se contempla

## 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	Complementos Salariales: <ul style="list-style-type: none"><li>- Participación de beneficios</li><li>- Gratificaciones extraordinarias</li><li>- Antigüedad</li><li>- Plus de actividad</li><li>- Ayuda de estudios</li></ul> Complementos extrasalariales: <ul style="list-style-type: none"><li>- Dietas</li><li>- Plus de transportes</li></ul>
----------	--

## REVISIÓN SALARIAL

Albacete El salario base para cada una de las categorías profesionales, en jornada normal de trabajo, aumentará en el IPC real más un 0,8 %.  
A cuenta se hará una subida salarial del 2,5 %.

## CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

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

## 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

### JORNADA

Albacete La jornada de trabajo de todo el personal afectado por el presente Convenio será de cuarenta horas semanales. La jornada u horario de trabajo será la que habitualmente se esté practicando en cada empresa.

### LICENCIAS

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

Albacete Para el caso de alumbramiento de la esposa la licencia será de tres días naturales, ampliables a cinco en caso de desplazamiento.

### HORAS EXTRAORDINARIAS

No se contempla



## 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

No se contempla

## 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 contempla

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

No se contempla

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Albacete

Incapacidad laboral y accidentes de trabajo Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, percibirán el 100% de su salario, siendo de cuenta de la empresa el abono de las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones de la entidad aseguradora y dicho salario. La diferencia en cuestión será abonada por la empresa a partir del día siguiente al de la fecha del accidente.

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

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



sector panaderías



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

Así vemos como se sigue recogiendo en la provincia de Albacete las mismas cláusulas que mejoran notablemente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. O por el contrario en el convenio de la provincia de Ciudad Real se sigue 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 Albacete.(BOP 12-12-2007)
- Convenio Colectivo Para las Industrias de Panadería de la Provincia de Ciudad Real.(BOP 13-04-2007)
- Convenio Colectivo de Ámbito Provincial para las Industrias Expendedoras y de Fabricación de Pan y sus Trabajadores de Toledo.(BOP 15-11-2007)

### 1.2 Partes Negociadoras.

Albacete	Solo menciona que las partes firmantes son Asociación de Panaderías y Sindicatos.
Ciudad Real	Por AFEXPAN (Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Ciudad Real) y por representantes de la Centrales Sindicales de USO y CC.OO
Toledo	Suscrito por la Asociación Provincial de Fabricantes de Pan de Toledo y de otra, en nombre de los trabajadores, por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO.

### 1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

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

Albacete	Todas las industrias panaderas incluyendo los despachos de pan enclavados en los mismos locales donde se elabora el pan. Quedan por tanto excluidos del presente convenio aquellos puntos de venta donde no se elabora el pan. (art.1 C Col)
Ciudad Real	Las empresas dedicadas a la fabricación de pan y al personal de cualquier clase y categoría que en ellas presten sus servicios.(art.2 C Col)
Toledo	Las empresas y sus trabajadores/as dedicadas a la fabricación de pan.(art.1 C Col)

En cuanto a su vigencia temporal:

Albacete	De 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2008. (art.3 C Col)
Ciudad Real	De 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2007.
Toledo	De 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009.

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

### 2.1 Comisión Paritaria.

Albacete	<p>Se crea una Comisión de Arbitraje que se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado así como la normativa del sector. Dicha Comisión estará formada por un número igual de representantes de las Centrales Sindicales y de la Patronal.</p> <p>Sus funciones más importantes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación del presente Convenio.</li> <li>- Estudios de todo problema laboral del Sector que se someta a su medición.</li> <li>- Elaborar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.</li> <li>- Conocer de la no aplicación del régimen salarial de aquellas empresas que así lo soliciten.</li> <li>- Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que los solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos le sean sometidos a la misma siempre y cuando afecten al articulado de este Convenio.</li> <li>- Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Arbitraje de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación de este Convenio.</li> </ul> <p>La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASEC, así como en la última instancia a la Autoridad y Jurisdicción Laboral.</p>
----------	--

Ciudad Real	<p>Cuatro representantes de las Centrales Sindicales y cuatro representantes de las organizaciones empresariales, firmantes del convenio.</p> <p>Las funciones de la comisión mixta serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La interpretación del convenio, que podrán pedir cuantos tengan interés en ello.</li> <li>- Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del convenio.</li> <li>- La vigilancia de lo pactado sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo en esta materia.</li> <li>- Cualquiera otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.</li> </ul> <p>Aparte contiene cláusula de toma de acuerdos.</p>
Toledo	<p>Acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.</li> <li>- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y en especial de los temas de jornada y descanso dominical</li> <li>- Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41 del presente convenio</li> <li>- Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma , siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.</li> <li>- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado</li> <li>- Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.</li> </ul> <p>Está integrada por tres representantes de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio y tres representantes de la organización empresarial signataria del mismo</p> <p>Aparte contiene cláusula de funcionamiento.</p>

## 2.2 Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos ( ASEC).

Albacete	Se adhieren al ASEC
Ciudad Real	Sin remisión
Toledo	Se adhiere al ASEC

### 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### 3.1 Cláusulas de empleo.

Albacete	<p>"Empleo estable. Las empresas del sector tendrán solamente un trabajador eventual o temporal por cada tramo de cuatro trabajadores. Entre el inicio de un nuevo tramo y el final del mismo podrá contar con un eventual para dicho tramo sin necesidad de que esté completo. Con carácter general se fomentará el empleo estable indefinido y solo se utilizará la fórmula anterior Si los contratos eventuales se ajustan a la Legislación vigente." Art.33 C Col</p>
Ciudad Real	<p>Simplemente recoge en su articulado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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)</li> </ul>
Toledo	<p>Cláusulas declarativas generales sobre empleo, sin dotarlas de contenido para su aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es en el único convenio del sector, donde se menciona la importancia de la contratación indefinida apostando por un incremento de ella como factor de la estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilita la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar empleo en igualdad de derechos ( art.12 C Col). Y siendo esta modalidad la forma de contratación habitual.</li> <li>- 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.</li> <li>- Se prohíbe expresamente la utilización de la contratación por circunstancias de la producción, de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.</li> <li>- Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales.</li> <li>- Con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.(art 29 C Col)</li> <li>- Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo. ( art.59 C Col)</li> <li>- Las partes se comprometen al desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451 de 1983, de 11 de mayo, por el que en el cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en empresas con más de 50 trabajadores en sus plantillas, un 2 por 100 de personal con minusvalías.( art.60 C Col)</li> </ul>



### 3.2 Promoción profesional.

Albacete	Sin remisión
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.
Toledo	<p>"Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá, por este orden, el criterio de antigüedad y capacidad en el puesto a cubrir por las categorías inmediatamente inferiores.</p> <p>La promoción dentro de cada grupo profesional, se realizará por la Dirección de la Empresa dando la debida participación a los representantes de los trabajadores en el proceso selectivo.</p> <p>Las pruebas de capacitación a que tengan que ser sometidos los trabajadores para demostrar sus méritos en orden a mejorar la categoría tendrán que ser de carácter eminentemente práctico y referidas a los trabajos que se vayan a desempeñar".(art.20 C Col)</p>

### 3.3 Contratación

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

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Contrato de Formación: Los salarios fijados serán el primer año el 80% y el segundo año el 90% del salario de la categoría contratada, más los pluses existentes en el presente convenio.</li> <li>· Contrato en prácticas: Sólo podrá realizarse en las categorías siguientes.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jefe de Fabricación.</li> <li>- Jefe de Taller mecánico</li> <li>- Maestro Encargado</li> </ul> </li> </ul> <p>La retribución será del 80% y 90% durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente de la categoría en la que se pueda realizar dicho contrato.</p>
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Contrato eventual: se establece como tiempo máximo de duración de doce meses en un periodo de dieciocho.</li> </ul> <p>Reitera la normativa vigente y además destacaremos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Contrato de formación: las retribuciones serán el 90% durante el primer año y el 100% durante el segundo año, de los salarios de ayudante.( mejora con respecto a la Ley)</li> <li>· Contrato Eventual: duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho.</li> </ul>

## 4. SALUD LABORAL.

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

<p>Albacete</p>	<p>Contempla mejoras con respecto a la normativa vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En empresas de más de 6 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que podrá ser distinto al Delegado de Personal. Será nombrado por y entre los trabajadores gozando de los mismos derechos y garantías que los Delegados de Personal. Dispondrán de un crédito de 10 horas mensuales.</li> <li>- Cuando los Delegados de Prevención sean delegados de personal, dispondrán de un crédito adicional para la realización de sus funciones específicas de 10 horas mensuales.</li> <li>- Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo de más de 30 trabajadores. Los informes derivados de los acuerdos adoptados por mayoría dentro del Comité, tendrán carácter vinculante para el empresario.</li> <li>- En empresas de más de treinta trabajadores los Delegados de Prevención serán designados con arreglo a la siguiente escala: de 31 a 100 trabajadores 2 Delegados; de 101 a 300, 3 Delegados; de 301 a 600, 4 Delegados; de 601 a 1000, 5 Delegados; de 1001 a 1500, 6 Delegados; de 1501 a 2100, 7 Delegados; de 2101 en adelante 8 Delegados</li> <li>- Por último decir que se crea la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, será paritaria, con la función de adoptar medidas encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral.</li> </ul> <p>Por lo demás, recoge en sus cláusulas la normativa vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación de los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud de 50 horas anuales en el campo de la prevención al margen de sus horas sindicales. Los trabajadores recibirán un curso básico, con especial dedicación a los riesgos específicos en su centro y en su puesto de trabajo con una duración mínima de 30 horas.</li> <li>- Los reconocimientos médicos serán anuales general. Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo dependiendo de los riesgos que lleve asociado al mismo. Se realizarán al menos semestralmente para los puestos de trabajo considerados como penosos, tóxicos o peligrosos</li> <li>- Obligación del empresario de facilitar las prendas y complementos adecuados para desarrollar la actividad.</li> <li>- Los cambios de puesto de trabajo para las embarazadas y los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos serán consensuados entre la empresa, el trabajador y la representación sindical.</li> <li>- En aquellos puestos de trabajo en los que se considere que existe un riesgo de consideración tanto de accidente como de enfermedad, el empresario elaborará y entregará por escrito instrucciones y métodos de trabajo que disminuyan al máximo dicho riesgo.</li> </ul>
<p>Ciudad Real</p>	<p>En esta materia todo lo que contempla es:</p> <p>En todas las empresas que legalmente estén obligadas, deberá existir un Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los</p>

Ciudad Real	<p>Servicios de Prevención y sus normas de desarrollo. El Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene, podrá recabar, si así lo considera necesario, informes técnicos del C.P de H.S en el Trabajo, para poder valorar en tal sentido los puestos de trabajo. (art 40 C Col)</p> <p>En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo, se podrá interrumpir la actividad laboral en un determinado puesto de trabajo en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución ( art 41 C Col)</p> <p>Reconocimientos médicos:Las empresas vendrán obligadas a contratar la concertación de vigilancia de la salud, de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, siendo el coste del carnet de manipulador por cuenta de la empresa para los trabajadores que tengan plantilla (art 42 C Col)</p>
Toledo	<p>Recoge en sus cláusulas la normativa vigente :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-El empresario dotará de equipos adecuados y adaptados para el trabajo.</li> <li>-Los trabajadores recibirán la información necesaria, la formación suficiente centrada específicamente en su puesto de trabajo y a ser consultados en el campo de prevención. También menciona de manera general los deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.</li> <li>-Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo o por otra causa, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones, siempre que la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración salvo que por consecuencia de tal disminución, percibiera compensación de alguna entidad.</li> <li>-Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>-Reconocimientos médicos anuales generales.</li> </ul> <p>Además recoge en sus cláusulas mejoras que complementan la normativa vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Para acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes.</li> <li>-Reconocimiento ginecológicos a la mujer una vez al año.</li> </ul>

## 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

### 5.1. Movilidad geográfica

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

### 5.2 Movilidad funcional.

Unicamente el convenio de la provincia de Toledo

Toledo	<p>La movilidad funcional sólo será posible dentro de los subgrupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.</p> <p>No obstante lo anterior, se establece expresamente que el trabajo que se desarrolla en el obrador de la panadería es un trabajo en equipo, por lo que cualquiera de los/as trabajadores/as podrá ser llamado a desarrollar trabajos de distinta categoría en ayuda de sus compañeros/as, y cuando su trabajo propio se lo permita, a fin de poderse llegar a una mejor racionalización del trabajo, tendente a una deseable reducción de la jornada laboral.</p> <p>La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y conforme a las siguientes premisas.</p> <p>El/la trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses durante un año, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.</p> <p>Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.</p> <p>Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso del/la trabajador/a, éste/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.</p>
--------	---

Toledo	<p>Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolos a los/as representantes/as legales de los/as trabajadores/as.</p> <p>Durante el tiempo que el/la trabajador/a esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro/a trabajador/a para realizar la tarea del/la mismo/a. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.</p>
--------	---

## 6. EXCEDENCIAS

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

## 7. FORMACIÓN

Albacete	<p>"Formación continua. A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19-12-96, dirigida tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.</p> <p>Contenido de los planes de formación: Todos los planes de formación cualquiera que sea su modalidad deberán especificar como mínimo los siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.</li> <li>- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.</li> <li>- Calendario de ejecución y lugares de impartición</li> <li>- Instrumentos de evaluación y lugares de impartición</li> <li>- Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.</li> <li>- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.</li> </ul>
----------	---

Albacete	Comisión Formación Continua: Para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del Campo, que estará compuesto por 4 miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los Sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en la Comisión de Técnicos de dicha materia independientemente de los asesores o técnicos de cada parte." Art.28 C Col
Ciudad Real	Simplemente reconoce el derecho a la formación profesional pero sin establecer desarrollo alguno: Los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional, que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.( art.9 C Col)
Toledo	<p>Cláusulas generales declarativas:</p> <p>Este convenio menciona de forma expresa que la Formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores.</p> <p>El acuerdo nacional de formación continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del Convenio, informados por la Comisión Paritaria del mismo.</li> <li>-Facilitar la participación de los/as trabajadores/as en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.</li> <li>-Los trabajadores que cursen estudios en un Centro Oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.</li> <li>-Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.</li> <li>-Los/as Delegados/as de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen los/as trabajadores/as de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.</li> </ul>

## 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Complementos Salariales:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de asistencia</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Participación de beneficios ( trabajadores que presten sus servicios en industrias mecanizadas y semi-mecanizadas)</li> <li>- Incentivo de productividad( en industrias no mecanizadas o semimecanizadas)</li> </ul> </li> <li>· Complementos extrasalariales:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de promoción cultural</li> <li>- Retribuciones en especie ( un kilogramo de pan por cada día de trabajo)</li> </ul> </li> </ul>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Complementos Salariales:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Participación de beneficios( trabajadores de taller y servicios complementarios a excepción del vendedor en establecimiento que presten servicios en industrias mecanizadas y semimecanizadas)</li> <li>- Incentivo de productividad ( trabajadores de taller y chóferes de reparto a razón de 0,17 euros/kl el exceso de producción)</li> </ul> </li> <li>· Complementos extrasalariales:             <ul style="list-style-type: none"> <li>Retribuciones en especie (un kilogramo de pan por cada uno de los 365 días del año)</li> </ul> </li> </ul>
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Complementos Salariales:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Domingos y festivos( 45% de su base de cotización diaria)</li> <li>- Participación en beneficios</li> <li>- Adelanto de jornada( por cada hora que se adelante a las 4 de la mañana 7.402 pts)</li> </ul> </li> <li>· Complementos extrasalariales:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retribuciones en especie ( 0,5 kilogramo de pan por cada día del año)</li> <li>- Plus de Transporte y distancia</li> </ul> </li> </ul>

## REVISIÓN SALARIAL

Albacete	Año 2007. IPC real del 2007 + 1 punto. Con revisión salarial del I.P.C. previsto al real del 2007. Año 2008. IPC real del 2008 + 1 punto. Con revisión salarial del I.P.C. previsto al real del 2008.
Ciudad Real	No contiene cláusula de revisión salarial.
Toledo	En el supuesto de que el Índice General de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrase al 31 de diciembre de 2007, un porcentaje superior al 2 por 100, se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, con carácter retractor desde el 1 de enero de 2007. 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 2008 y 2009, un incremento superior al I.P.C. previsto por el Gobierno, 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 haya variado con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008 y 2009.

## CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Albacete	El porcentaje de incremento salarial de los diferentes convenios tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad. Intervención de la Comisión de Arbitraje. Procedimiento
Ciudad Real	Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de previsiones para el ejercicio.
Toledo	Las condiciones económicas no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años. ( art.41 C Col)



## 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

### JORNADA

Albacete	<p>Será de 40 horas semanales, comenzando su distribución a las 4 de la mañana de lunes y finalizando a las 14 del sábado, sin poder superara cada jornada las 8 horas. ( art.7 C Col).</p> <p>El descanso será correlativo a partir del primer día de semana.</p> <p>Los empresarios se comprometen y obligan a respetar el contenido del art.7, y en su autonomía podrán fijar su propia jornada y horario, sin obligar en ningún caso a los trabajadores, excepto aquellos festivos que coincidan con feria y fiestas de la localidad respectiva.</p>
Ciudad Real	<p>"Artículo 10. Jornada laboral. La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, con un descanso de quince minutos diarios que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo. La hora de iniciación al trabajo de la jornada laboral, será la de las cuatro de la mañana, con las excepciones previstas en el artículo siguiente.</p> <p>Artículo 11. Horario de trabajo. El horario de trabajo, con excepción de los sábados, queda fijado en las cuatro de la mañana, pudiendo anticiparse una hora, previo acuerdo empresa-trabajadores, por lo que se pagará un Plus de setenta y tres euros con veinte céntimos (73,20) mensuales por tal concepto, sin que esta posibilidad modifique la jornada de cuarenta horas semanales.</p> <p>De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del Convenio número 20, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su reunión de 1925, con efectos al 1 de enero de 1927, se suspenderán, tanto por empresarios como por trabajadores, las operaciones de fabricación o elaboración de pan durante un período de siete horas consecutivas, que comprenderá necesariamente el intervalo que media entre las diez de la noche y las cuatro de la mañana.</p> <p>Para la ejecución de los trabajos preparatorios y complementarios, como preparación de masas y encendido de hornos, y en la medida estrictamente necesaria, podrá anticiparse la entrada del personal mínimo indispensable que haya cumplido dieciocho años de edad.</p> <p>Por coincidir las fiestas patronales de una localidad con un domingo. Asimismo podrá anticiparse la entrada al trabajo durante un período máximo de diez días al año utilizables en ferias y fiestas señaladas por el organismo competente y que sería autorizado por la Delegación Provincial de Trabajo, sin que, por ese motivo, pueda hacerse de la excepción más de 5 días consecutivos.</p> <p>Artículo 12. 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.</p> <p>La prohibición afecta tanto a empresarios y trabajadores por cuenta ajena, en todos los domingos del año. 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"> <li>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.</li> <li>2. Por motivo de alguna catástrofe, como inundaciones, terremoto, etc.</li> <li>3. Por coincidir las fiestas patronales de una localidad con un domingo." </li></ol>

Toledo

"Artículo 23. Jornada. Para la vigencia de este Convenio la jornada anual es de 1.775 horas.

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

"Artículo 26. Descanso dominical. Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, sean o no familiares, tengan o no trabajadores a su servicio, no elaborarán ni venderán pan los domingos, Navidad, 1 de enero, 1 de mayo y 12 de octubre, considerándose como abonables para todos los efectos. En caso de que el día 1 de mayo y/o 12 de octubre sea inmediatamente anterior o posterior a un domingo o festivo, se elaborará y venderá pan el primero de los días citados, ya sea éste domingo o festivo.

Al igual que en el artículo anterior, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a que lo contenido en este apartado se lleve a cabo en todos sus términos y sin ninguna excepción.

En aquellas localidades en las que por parte de las empresas con convenio propio o por parte de los/as trabajadores/as autónomos expendan pan los domingos o festivos, las empresas podrán elaborar pan para tales fechas, sin más requisito que la comunicación previa a la Comisión Paritaria, quien dará traslado de la misma a la Autoridad Laboral quedando obligados/as los/as trabajadores/as a realizar trabajos en domingos y festivos con derecho al correspondiente descanso rotativo semanal compensatorio, de manera que todos/as los/as trabajadores/as descansen un día diferente cada semana, en cuyo caso los/as trabajadores/as afectados/as percibirán en concepto de compensación un recargo del 45 por 100 sobre la retribución diaria, por cada domingo o festivo trabajado, siendo respetados los acuerdos a nivel de empresa que suponga mayor compensación económica.

Las empresas que en el número de plantilla y la organización del trabajo lo permitan, bajo la condición indispensable del cumplimiento de la jornada laboral establecida en el artículo 23 tenderán a distribuir la jornada de manera que el/la trabajador/a pueda descansar otro día de la semana además del domingo.

Se exceptuará en todo caso de esta norma las semanas que cuenten con un día festivo.

**ARTÍCULO 27. HORARIO DE TRABAJO.** La hora de iniciación de la jornada laboral en todas las empresas afectadas en el ámbito de aplicación de este Convenio será las cuatro de la mañana. En las vísperas de domingo días festivos la hora de entrada al trabajo será la que la empresa, según sus necesidades, fije y nunca antes de las 23,00 horas del día anterior. En los despachos de venta de pan la hora de entrada al trabajo y apertura de los mismos será las ocho de la mañana.

Se señala, expresamente, que el horario afecta a todas las fábricas de pan de la provincia, sin excepción, tengan o no trabajadores por cuenta ajena, y a todos los establecimientos que expendan pan. Para ello las partes se comprometen, específicamente, a que se de cumplimiento estricto de este artículo, incluso requiriendo, en su caso, de la Autoridad Gubernativa, laboral o de Comercio, la vigilancia de su observancia sancionando a los posibles infractores.

No obstante, las empresas, de acuerdo con sus necesidades de producción, podrán fijar una hora de comienzo entre las cero y las tres horas, siendo necesario que el horario se haga constar en el calendario laboral que se expondrá en lugar visible de cada centro de trabajo. Abonándose por cada hora que se adelante a las cuatro de la mañana, la cantidad que se establece en el artículo 33.<sup>a</sup> del presente Convenio.

Serán respetados los acuerdos entre empresa y trabajador adoptados a nivel de empresa sobre adelantamiento de jornada y su compensación económica, así como los que pudieran adoptarse durante la vigencia de este Convenio."

LICENCIAS

Albacete	<p>Unicamente recoge:</p> <p>"Art. 10. Licencias retribuidas. El trabajador previo aviso y justificado podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por matrimonio 15 días.</li> <li>- Por nacimiento de hijos 4 días naturales.</li> <li>- Por cambio de domicilio 2 días naturales.</li> <li>- Por enfermedad con hospitalización, o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o familia hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad 4 días. En estos casos habrá una ampliación de un día cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia.</li> <li>- Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal."</li> </ul>
Ciudad Real	<p>Recoge lo contenido en el artículo 37.3 del ET, pero con las siguientes mejoras: tres días la licencia por alumbramiento de la esposa, con tres días por enfermedad grave o intervención quirúrgica y fallecimiento hasta el 2º grado, con dos días por traslado de su domicilio habitual. En caso de matrimonio de hijos y hermanos un día. El tiempo indispensable para concurrir a exámenes en centros de formación, siendo retribuido los diez primeros días del año. El tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social</p>
Toledo	<p>Recoge las licencias establecidas en el art 37.3 ET y además:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconoce a las parejas de hecho los mismos derechos en permisos retribuidos por fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos. Por enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres, hermanos, abuelos y nietos. Y por contraer matrimonio padres, hijos hermanos y nietos.</li> <li>- Mejora en las licencias por nacimiento de hijo o adopción, fallecimiento, enfermedad grave de cónyuge o hijo, abuelos... con tres días, y con dos días por cambio de domicilio. El tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica. Un día por contraer matrimonio padres, hijos hermanos, nietos. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas en un centro oficial. Un día retribuido para asuntos propios sin justificar</li> <li>- Licencia sin sueldo, por el tiempo mínimo de 15 días y que no exceda de cuatro meses prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios</li> </ul>

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Albacete	Únicamente menciona: Suprimidas las horas extraordinarias excepto en fería, navidad y Semana Santa.
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.
Toledo	Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales. 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. En casos de absoluta necesidad se realizarán dichas horas, es decir, una hora diaria, 4 a la semana, 10 al mes y ochenta al año, que en ningún caso podrán ser retribuidas sino compensadas con descanso a razón de , como mínimo de 1,40 horas de descanso por cada hora extraordinaria que se realice. Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegado/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.

## 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Únicamente recogen en sus cláusulas:

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

Ciudad Real	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)
Toledo	"Ambas partes se comprometen siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de junio, sobre jubilación anticipada a los 64 años de edad, así como lo prevenido en el Real Decreto 1991 de 1984, de 31 de octubre, para jubilación parcial y el contrato de relevo". ( art.16.d CCol). Cláusula de premio a la jubilación: "Mientras persista el actual límite de edad para jubilación (sesenta y cinco años) los/as trabajadores/as que quieran jubilarse percibirán por parte de la empresa, con carácter de gratificaciones extraordinarias, una mensualidad de salario por cada uno de los años que anticipe su jubilación".(art.37 C col)

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

### 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar

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

Toledo	Reitera la normativa vigente en cuanto: Los/as trabajadores/as que ejerzan su derecho a la baja parental, estarán protegidos contra el despido, la extinción del contrato, las modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo y contra cualquier medida perjudicial para su promoción y carrera profesional, que tenga su origen en la petición o en la toma de la baja parental. Las actuaciones empresariales así adoptadas serán calificadas de nulas, por constitutivas de discriminación y la empresa vendrá obligada a otorgar sus derechos y condiciones a la persona afectada. También recoge: Se amplía la duración de los días de disfrute por o nacimiento de hijo. Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente, tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas para acudir a consulta médica de hijos de hasta seis años de edad. En el caso de que la prestación de
--------	---

Toledo	<p>servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.</p> <p>Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos y que por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.</p> <p>Cualquier trabajador que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años de edad, podrá solicitar una licencia de hasta tres meses para la atención y cuidado del mismo que será concedida si las circunstancias de la organización del trabajo lo permiten. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.</p> <p>Reconoce a las parejas de hecho los mismos derechos en permisos retribuidos por fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos. Por enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres, hermanos, abuelos y nietos. Y por contraer matrimonio padres, hijos hermanos y nietos.</p> <p>"Permiso de Lactancia" y permisos retribuidos para los/as trabajadores/as con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con hijos hasta seis años de edad los cuales tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50 por 100 de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual o anual, por períodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación.</p>
--------	---

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

Unicamente hace referencia el convenio de la provincia de Toledo

Toledo	<p>Cláusulas declarativa general de no discriminación entre hombres y mujeres, sin establecer ninguna medida al respecto para su aplicación:</p> <p>Se remite a la mujer trabajadora, diciendo que, atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo..., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora, sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos.( art.59 C Col).</p> <p>Recoge la normativa vigente:</p> <p>Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451 de 1983, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en empresas de más de 50 trabajadores un 2 por 100 de personal con minusvalías.</p>
--------	--

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Albacete	Incapacidad Temporal: sea cual fuere la causa que la motive percibirán con cargo a la empresa la diferencia existente entre las prestaciones de la entidad aseguradora y su salario real. Dicho abono desde el primer día de la baja en los supuestos de accidentes de trabajo, hospitalización o intervención quirúrgica y a partir de los cuatro días de baja en los restantes supuestos.
Ciudad Real	<p>"Artículo 24. Ayuda por fallecimiento. En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador, la empresa concederá a sus beneficiarios la ayuda prevista en la legislación vigente."</p> <p>"Artículo 25. Seguro contra accidentes. En los casos de muerte, Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para Todo Trabajo y Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo, el trabajador, o en su caso sus beneficiarios, tendrán derecho a una indemnización de veinticuatro mil cuarenta euros con cuarenta y ocho céntimos (24.040,48 euros). Esta cantidad será con efectos del uno de enero de mil novecientos noventa y siete."</p> <p>"Artículo 27. Incapacidad temporal. En caso de Incapacidad Temporal producida por enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente."</p>
Toledo	<p>El personal que se encuentre en situación derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá, a partir del primer día, el 100 por 100 del salario real que percibe.</p> <p>En caso de hospitalización más de tres días derivado de enfermedad común o accidente no laboral se percibirá el 100 por 100 del salario real desde el primer día de baja laboral. La I.L.T., por enfermedad común o accidente no laboral se percibirá a partir del decimo día (10 días), el 100 por 100 del salario real que se perciba.</p> <p>Las empresas suscribirán con carácter obligatorio un seguro de accidentes para todos/as los/as trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo, por la cuantía de 15.412,5 euros.</p> <p>La empresa establecerá un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores/as en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez.</p> <p>La suma asegurada será la que se establece en el artículo 37.c. del presente Convenio para toda su vigencia. Todos/as los/as trabajadores/as de las empresas integradas en este Convenio percibirán 0,5 kilogramos de pan por cada uno de los días del año, haciéndose extensivo este derecho a los/as trabajadores/as en situación de I.L.T. y durante el tiempo máximo previsto para tal contingencia, o sea, dieciocho meses. Una vez agotado el tiempo de I.L.T., o cuando su paso de cualquier situación derivada de enfermedad o accidente de trabajo se determinara, quedará sin efecto este derecho.</p>





sector transportes



En este sector en el año 2007 son cuatro los convenios colectivos provinciales en Castilla La Mancha que se publican, pero haremos especial mención al convenio colectivo de Transporte Mercancías de la provincia de Guadalajara ya que en el 2004 se publica el Convenio de Transportes de Mercancías y Logística de la provincia de Guadalajara, el cual sustituye, al convenio de Transportes y Servicios Discrecionales y Regulares Locales de mercancías, Agencias de transportes y Despachos centrales y Auxiliares de ferrocarriles de la provincia de Guadalajara.

Se incluyen las actividades de Transportes de Mercancías y Logística en un mismo convenio, por la proliferación en los últimos años, de empresas de logística en dicha provincia. La duración del convenio se extiende hasta el fin del 2007, a partir del cual, se negociará dichas actividades en convenios distintos, por ello actualmente tenemos dos convenios diferentes, convenio de Transportes de Mercancías y, convenio de Operadores logísticos.

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

### 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- Convenio Colectivo para el Transporte en General de la Provincia de Albacete.( BOP 03-09-2007)
- Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real.(BOP 03-09-2007)
- Convenio Provincial de Transportes Urbanos e Interurbanos de la Provincia de Cuenca.(BOP 22-10-2007)
- Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Mercancías de Guadalajara (BOP 10-08-2007)

### 1.2 Partes Negociadoras.

Albacete	Los componentes de la Comisión Negociadora por parte de los empresarios FEDA y por parte de los trabajadores U.G.T. y CC.OO.
Ciudad Real	Comisión Negociadora del citado convenio, integrada por representantes de la Asociación de Empresarios de Transportes de Mercancías y por representantes de las centrales sindicales de UGT y CC.OO.,
Cuenca	En representación de la "Asociación Provincial de Empresas de Transporte Urbano e In-terurbano de Viajeros de la Provincia de Cuenca" (ACUTRAVI), y de otra, en representación de los trabajadores, CC.OO y U.G.T
Guadalajara	Asociación Provincial de Empresarios de Transporte de Guadalajara y por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores,

## 1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

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

Albacete	Este Convenio es de aplicación a todas las empresas y trabajadores/as comprendidos en el ámbito funcional establecido por el Acuerdo General para las Empresas de Transportes de 20 de octubre de 1997, y publicado en el B.O.E. número 25, de fecha 29 de enero de 1998.
Ciudad Real	Este convenio es de aplicación a todas las empresas y trabajadores/as comprendidos en el ámbito funcional establecido por el Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera, de fecha 20 de octubre de 1997 y publicada en el Boletín Oficial del Estado, número 25 de fecha 29 de enero de 1998. (art. 1 C Col)
Cuenca	A todas las empresas de transporte, incluyendo los servicios de la misma como; servicios regulares y discrecionales de viajeros, coordinados de viajeros en autobuses, urbanos de viajeros en autobuses y microbuses, auto-taxis y gran turismo, vehículos de alquiler sin conductor, servicios de viajeros con vehículos de motor mecánico practicado por agencias de viaje
Guadalajara	El presente convenio será de aplicación a todas las empresas cuya actividad empresarial principal sea: El transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como aquellas empresas que aun operando bajo el epígrafe fiscal de "Agencia de Transportes", su actividad principal sea la de transporte de mercancías. En virtud del principio de unidad de empresa, este Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de este Convenio, no les será de aplicación el principio de unidad de empresa.

En cuanto a su vigencia temporal:

Albacete	De 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2008
Ciudad Real	De 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2007.
Cuenca	De 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009.
Guadalajara	De 1 de enero de 2007 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	<p>Se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado, así como de la normativa del sector. Dicha Comisión estará formada por número igual de Centrales Sindicales y Patronal.</p> <p>Sus funciones más importantes son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interpretación del Convenio.</li> <li>2. Estudio de todo problema laboral del sector que se someta a su mediación.</li> <li>3. Estudio de horas extraordinarias, contrato de aprendizaje, licencias y plus de nocturnidad.</li> </ol> <p>La Comisión deberá respetar las competencias de la Autoridad Laboral y Jurisdicción del trabajo; y no interferir las actuaciones de la misma.</p> <p>Son miembros de esta Comisión, dos representantes de FEDA y dos de los sindicatos firmantes.</p> <p>Los acuerdos de dicha Comisión serán vinculantes.</p>
Ciudad Real	<p>Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del convenio compuesta por cuatro representantes de los trabajadores/as y otros cuatro representantes legales de los empresarios, teniendo como función la de conocer, resolver, vigilar, etc., todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente convenio, con inclusión de las que se refiera a cuantas disposiciones afectan al sector. Dicha Comisión se compromete a realizar una reunión mínima cada tres meses.</p> <p>A falta de acuerdo entre ambas partes se estará a lo determinado en la normativa legal vigente.</p>
Cuenca	<p>Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio Colectivo, compuesto por 4 representantes de los trabajadores y otros 4 representantes de los empresarios, teniendo como función la de conocer, resolver, vigilar, etc. todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente Convenio, con inclusión de las que se refieran a cuantas disposiciones afectan al sector.</p> <p>A falta de acuerdo entre ambas partes se estará a lo determinado en la normativa legal vigente.</p>
Guadalajara	<p>Acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.</p> <p>La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Interpretación del Convenio</li> <li>b) Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.</li> <li>c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.</li> <li>d) Emitir "Informe o dictamen no vinculantes" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio colectivo.</li> <li>e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.</li> </ol>

Guadalajara f) Cualesquiera otras que expresamente le vengán atribuidas por articulado del presente Convenio Colectivo.  
 La comisión Paritaria estará integrada por 4 representantes de centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y 4 representantes de las organizaciones empresariales signatarias del mismo quienes designarán entre si dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.  
 Contiene cláusula de procedimiento de la Comisión Paritaria.

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

Se adhieren al ASEC, excepto el convenio colectivo de la provincia de Cuenca.

## 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

### 3.1 Cláusulas de empleo.

Albacete	Sin regulación
Ciudad Real	"...Los trabajadores/as que lleven trabajando más de tres años en la empresa, sin interrupciones superiores a tres meses, y estén vinculados por contratos eventuales, distintos del de interinidad, pasaran a ser fijos de plantilla.
Cuenca	Para aquellos trabajadores/as que, en el momento de la firma del presente convenio, tengan contratos temporales en vigor y cuyos contratos excedan de los 24 meses de duración y, al final de la vigencia del último no pasen a fijos de plantilla, se les indemnizara con el 5% del sueldo base, sobre los meses que excedan de los dos años de contrato." ( art.6 C Col)
Guadalajara	Todas las empresas del sector se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier discriminación en los procesos de selección y contratación del personal femenino. Se establece cláusulas generales de compromisos o pactos sobre contratación indefinida, pero no se establecen mecanismos concretos para su aplicación como cláusulas de limitación a la contratación temporal en volumen de contratos o de trabajadores: "Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Guadalajara Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; y por facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos. En este sentido las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos.

Se evitará el encadenamiento ilícito de contrataciones eventuales, tanto con el mismo trabajador como con el mismo puesto de trabajo." Art 10 a) C Col

### 3.2 Promoción profesional.

Prácticamente no se encuentra regulación al respecto:

Albacete	Sin remisión
Ciudad Real	Las vacantes serán cubiertas por el personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto siguiendo la Normativa en vigor.
Cuenca	Las vacantes serán cubiertas por el personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto, es decir, que se produzca un ascenso,( art. 29 y 30 de la Ordenanza Laboral)
Guadalajara	Cláusula general declarativa: La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la Empresa, informando a la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

### 3.3 Contratación

A modo de resumen, comentar, que reiteran los diferentes convenios parte de la normativa vigente.

#### 4. SALUD LABORAL.

<p>Albacete</p>	<p>Reitera la normativa vigente con respecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A la mujer embarazada se la facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado, previa justificación del facultativo.</li> <li>- Las funciones atribuidas por Ley al Comité de Seguridad e Higiene pasarán a ser competencia exclusiva del Comité de Seguridad y Salud, o en su caso, de los Delegados de Prevención. Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a tener hechos los planes de prevención antes de la finalización de la vigencia del mismo.</li> <li>- Entrega de ropa de trabajo adecuada.</li> </ul> <p>Pero encontramos una mejora con respecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los trabajadores y empresas de este sector se unen a la Comisión Provincial de Seguridad y Salud.</li> </ul>
<p>Ciudad Real</p>	<p>Las Normas de Control y Salud Laboral serán de escrupulosa aplicación por las empresas y trabajadores. Así como el respeto de la Reglamentación Vigente para el Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera y de las Normas Complementarias de Conducción y Jornada.</p> <p>Todos los vehículos deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año.</p> <p>Revisión médica anual general.</p> <p>En todas las empresas deberá existir un Comité de Vigilante de Salud Laboral encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la legislación vigente.</p> <p>Las federaciones correspondientes del sector de transportes de mercancías podrán solicitar de las empresas, autorización para que técnicos de Prevención, debidamente acreditados como tales por la Junta de Castilla-La Mancha puedan entrar en los centros de trabajo.</p>
<p>Cuenca</p>	<p>Durante el embarazo de la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, si este fuese nocivo para la gestación y lactancia de los hijos.</p> <p>Las Normas de Control y Salud Laboral serán de escrupulosa aplicación por las empresas y trabajadores. Así como el respeto de la Reglamentación Vigente para el Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera y de las Normas Complementarias de Conducción y Jornada.</p> <p>Todos los vehículos deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año.</p> <p>Revisión médica anual general.</p> <p>En todas las empresas deberá existir un Comité de Vigilante de Salud Laboral encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la legislación vigente.</p>
<p>Guadalajara</p>	<p>No se recogen cláusulas que establezcan un plan de prevención de riesgos, planes de formación con el tiempo destinado a la misma y sus contenidos o reconocimientos específicos en atención a los riesgos concretos de los puestos de trabajo:</p> <p>Reitera la normativa vigente al recoger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se remite a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a derechos y deberes en materia de Salud Laboral.</li> </ul>



Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sobre Vigilancia de la Salud, contempla únicamente reconocimientos generales.</li> <li>- Entrega de ropa de trabajo.</li> </ul> <p>Mejora la normativa vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, para acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo.</li> </ul>
-------------	--

## 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

### 5.1. Movilidad geográfica

Albacete	Sin contenido
Ciudad Real	Los traslados del personal podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y trabajador, por permuta con otro trabajador de otra localidad siempre que haya acuerdos entre ambos y la empresa, y por necesidad de servicio de esta y de conformidad con lo establecido en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías.
Cuenca	Los traslados del personal podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y trabajador, por permuta con otro trabajador de otra localidad siempre que haya acuerdos entre ambos y la empresa, y por necesidad de servicio en las condiciones y requisitos que marca la Ley .
Guadalajara	<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 menores de un año y quienes tengan cargas familiares.</p> <p>En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquella, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda.</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 mismas convengan." ( art.19 C Col)</p>

## 5.2 Movilidad funcional.

Únicamente hace remisión el convenio de la provincia de Guadalajara

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

## 6. EXCEDENCIAS

Únicamente recoge esta materia los siguientes convenios:

Cuenca	<p>Todo trabajador afectado por este convenio podrá solicitar a la empresa un año de excedencia en su empresa con derecho a la reserva de puesto de trabajo en las mismas condiciones y con los mismos derechos que disfrutaba en el momento de solicitarla. Si la empresa se viera en la necesidad de cubrir esa vacante, lo hará con un contrato de sustitución o interinidad. Esta excedencia, solo podrá solicitarse una vez en la vida laboral.</p>
Guadalajara	<p>Recoge la excedencia por cuidado de hijos y familiares y por desempeño de cargo público, reiterando el art.46 ET.</p> <p>Y se mejora la normativa vigente al recoger:</p> <p>En las excedencias por cuidado de hijos y familiares se podrá ampliar el período máximo de dichas excedencias cuando exista acuerdo con la Empresa. Los periodos pactados que excedan de los reconocidos no darán derecho ni al cómputo de la antigüedad durante los mismos ni a la reserva del puesto de trabajo, salvo acuerdo expreso al respecto.</p>

## 7. FORMACIÓN

Albacete	<p>A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.</p> <p>Contenido de los Planes de Formación Todos los planes de formación cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:</p> <p>Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar:</p> <p>Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.</p> <p>Calendario de ejecución y lugares de impartición.</p> <p>Instrumentos de evaluación y lugares de impartición.</p> <p>Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipo de acciones y colectivos.</p> <p>Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.</p> <p>Comisión Formación Continua Para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del Transporte, que estará compuesta por 4 miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los Sindicatos, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en dicha Comisión, de técnicos en dicha materia, independientemente de los asesores o técnicos de cada parte. (art.36 C Col)</p>
Ciudad Real	<p>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>Solo hace referencia mencionando que la empresa atenderá a la formación profesional de los trabajadores de su plantilla a su cargo y dentro de la jornada laboral con arreglo a las disposiciones legales vigentes.</p>
Guadalajara	<p>Contempla cláusulas declarativas generales reconociendo la conveniencia de la formación profesional, pero sin establecer mecanismos concretos que establezcan planes de formación con la previa realización de estudios de detección de necesidades formativas que desarrollen las competencias y cualificaciones profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Las partes firmantes se comprometen a potenciar la formación y cualificación de los trabajadores en el ámbito de este convenio, para lo cual se tendrá en cuenta el desarrollo normativo del Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto.</li> <li>- Los trabajadores que cursen estudios en un Centro Oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la asistencia a exámenes.</li> </ul>

## 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Complementos Salariales:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Complemento salarial por puesto de trabajo( conductor de autobuses de viajeros)</li> <li>- Plus de convenio</li> <li>- Plus de peligrosidad</li> <li>- Plus de quebranto de moneda( cajeros y taquilleros)</li> </ul> </li> <li>· Complementos extrasalariales:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dietas</li> <li>- Plus de Transporte</li> <li>- Plus de distancia</li> </ul> </li> </ul>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Complementos Salariales:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Trabajo nocturno</li> <li>- Penosidad, toxicidad y peligrosidad</li> <li>- Complementos de jornadas especiales</li> </ul> </li> <li>· Complementos extrasalariales:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dietas</li> <li>- Plus de transportes</li> </ul> </li> </ul>
Cuenca	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Complementos Salariales:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Trabajo nocturno</li> <li>- Complemento salarial para el conductor preceptor de autobuses</li> <li>- Quebranto de moneda( para cobradores de líneas urbanas e interurbanas )</li> </ul> </li> <li>· Complementos extrasalariales:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dietas</li> <li>- Plus de Transportes</li> </ul> </li> </ul>
Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Complementos Salariales:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad ( diferencia entre los dos ámbitos de aplicación descritos en el apartado 1.3)</li> <li>- Plus de convenio</li> <li>- Trabajo nocturno</li> <li>- Complemento salarial para el conductor que desempeñe simultáneamente las funciones de conductor y cobrador</li> </ul> </li> </ul>

Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pagas extraordinarias</li> <li>- Paga de beneficios</li> <li>- Complementos extrasalariales:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de Transportes</li> <li>- Dietas (diferencia entre los dos ámbitos de aplicación descritos en el apartado 1.3)</li> <li>- Quebranto de moneda</li> </ul> </li> </ul>
-------------	--

## REVISIÓN SALARIAL

Albacete	<p>Para el 1º año de vigencia el incremento sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales, será del I.P.C. real más 0,80%, a cuenta se abonará el 2,80%. Para el segundo año de vigencia el incremento sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales, será del I.P.C. real más el 0,90%, abonándose a cuenta el 2,90%.</p>
Ciudad Real	<p>Para el año 2007 se establece una subida salarial del I.P.C. real que se produzca, más el 1% sobre los conceptos incluidos en las tablas salariales de 2006.</p> <p>A esta fecha se conoce que la subida del I.P.C. previsto de 2007 es del 2%, por tanto a las tablas salariales del año 2006 se le aplicará el porcentaje del 3%, debiendo regularizarse todo el ejercicio 2007, según el I.P.C. real más el 1% acordado.</p> <p>Las tablas reales resultantes tras ser aplicados estos porcentajes, servirán como base de cálculo para el incremento salarial del año 2008.</p> <p>Una vez conocido el I.P.C. real anual de 2007, se procederá al abono de la revisión y regularización acordada, con efectos retroactivos de 1/1/2007.</p>
Cuenca	<p>Cláusula de Revisión: Si a 31 de Diciembre de cada año, el I.P.C. real superara el IPC previsto, todas las cantidades calculadas tomando como referencia el IPC serán revisadas con la desviación producida, garantizando el I.P.C. real de subida, y teniendo efectos retroactivos desde el 1 de Enero de cada año.</p> <p>Esta revisión salarial se abonará en el mes siguiente a su publicación en el boletín oficial de la provincia.</p>
Guadalajara	<p>En el año 2007, se incrementarán las tablas salariales y demás conceptos retributivos de 2006, en el I.P.C. real de 2007 incrementado en 1,5 puntos. Hasta tanto se conozca el dato de I.P.C. real de 2007, se confeccionará la tabla provisional de ese año tomando como referencia el I.P.C. previsto incrementado en 1,5 puntos, confeccionándose la tabla definitiva cuando se conozca el I.P.C. real fijado por el Gobierno para 2007.</p> <p>En el año 2008, se incrementarán las tablas salariales y demás conceptos retributivos de 2007 en el I.P.C. real de 2008 incrementado en 1,5. Hasta tanto se conozca el dato de I.P.C. real de 2008, se confeccionará la tabla provisional de ese año tomando como referencia el I.P.C. previsto incrementado en 1,5 puntos, confeccionándose la tabla definitiva cuando se conozca el I.P.C. real fijado por el Gobierno para 2008.</p>

### CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Albacete	Cláusula de inaplicación salarial, en el cual el porcentaje de incremento salarial de los diferentes convenios tendrán un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.
Ciudad Real	No obstante, en aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios anteriores podrán no aplicarse los incrementos salariales establecidos en el presente convenio.
Cuenca	No contiene cláusula de inaplicación salarial
Guadalajara	No contiene cláusula de inaplicación salarial

## 10. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

### JORNADA

Albacete	<p>"Jornada laboral. La jornada laboral de los trabajadores afectados por este Convenio será la legalmente establecida.</p> <p>Si por reestructuración de la jornada laboral de los trabajadores se distribuyera la jornada semanal de trabajo en cinco días tendrán derecho a percibir la totalidad de los pluses que les corresponderían por seis días de trabajo semanales.</p> <p>Las empresas que estén afectadas por este Convenio y por el Decreto 1.561/95 de 21 de septiembre, están obligadas a negociar a partir de la publicación del texto de Convenio en el B.O.P. con sus trabajadores la concreción de las horas efectivas de trabajo, así como las horas de presencia y las de espera, así como jornada máxima y mínima.</p> <p>En el caso de los autobuses urbanos se establecerán las medidas necesarias para facilitar un descanso de 20 minutos en la jornada de siete horas y de 30 minutos en la de ocho horas. En ambos supuestos estos descansos mínimos no serán fraccionados en períodos inferiores a 10 minutos." Art. 19.C Col</p>
Ciudad Real	<p>La jornada en cómputo anual desde el 01-01-07 será de 1.816 horas, siendo con carácter general de 40 horas ordinarias semanales.</p> <p>Los trabajadores/as que realicen jornada continuada dispondrán en medio de la misma de 15 minutos de descanso, que se computarán dentro de la jornada laboral, sin perjuicio de las modificaciones que operen por Ley.</p> <p>El trabajador tiene derecho de un descanso semanal mínimo de un día y medio interrumpidos, pudiendo acumularse éste quincenalmente o cuatrimestralmente.( art.12 C.Col)</p>

Cuenca	<p>Será de 40 horas semanales (1.800 horas en cómputo anual).                  Los trabajadores que realizan jornada continuada dispondrán en medio de la misma de 20 minutos de descanso que se computará dentro de la jornada laboral. Los conductores de Urbanos e Interurbanos tendrán 30 minutos de toma y deja de servicio.( art.13 C.Col)                  Descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpidos, pudiendo acumularse por quincenas.</p>
Guadalajara	<p>Lo que recoge en su articulado sobre jornada es:                  - Se establece una jornada laboral de 1.800 horas de trabajo efectivo, en cómputo semanal de 40 horas.                  - Jornadas irregulares.Para los trabajadores a que se refiere el RD 1561/1995, se define el tiempo de trabajo y de presencia conforme establece el referido RD o norma que le sustituya.</p>

## LICENCIAS

Albacete	<p>Unicamente recoge:                  "Licencias. Se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.                  Además de lo establecido en la norma, los trabajadores tendrán derecho a la licencia de dos días de permiso retribuido no recuperable." Art.30 C Col</p>
Ciudad Real	<p>Recoge las licencias retribuidas establecidas en el art.37.3 C Col mejorando en las licencias por alumbramiento de esposa, fallecimiento, enfermedad grave de cónyuge o hijo, abuelos... con tres días, y con dos días por cambio de domicilio. Un día por boda de hijos o hermanos. El tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación, siendo retribuidos los 10 primeros días. El tiempo necesario para acudir a consulta médica.</p>
Cuenca	<p>Recoge las licencias retribuidas establecidas en el art.37.3 C Col mejorando en las licencias por nacimiento de hijo, fallecimiento, enfermedad grave de cónyuge o hijo, abuelos... con tres días, y con dos días por cambio de domicilio. Un día por boda de hijos o hermanos. El tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación, siendo retribuidos los 10 primeros días. El tiempo necesario para acudir a consulta médica.</p>
Guadalajara	<p>Recoge lo establecido en el art.37 del Estatuto de los Trabajadores, pero con las siguientes mejoras:                  Ampliación de días de disfrute para los casos de nacimiento de hijo. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica. Permisos individuales de formación durante un tiempo máximo de 200 horas anuales. Y Los trabajadores que presten servicios en las empresas definidas en el apartado</p>

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Albacete	<p>"Horas extraordinarias. Durante la vigencia del presente Convenio las horas extraordinarias que se realicen tendrán carácter de estructurales. Considerándose como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimiento. Estas horas quedarán sometidas a los topes legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores". Art. 28.C Col</p>
Ciudad Real	<p>"La realización de horas extraordinarias se regirá por la Normativa Legal vigente en la materia de cada momento.</p> <p>Las horas extraordinarias se compensarán por regla general con tiempo de descanso que será fijado de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, no siendo nunca inferior al tiempo equivalente trabajado como extraordinario, disfrutándose dicho descanso dentro del mes siguiente a la realización de las horas extraordinarias.</p> <p>Podrá negociarse entre empresa y Comité de Empresa o Delegado de Personal una fórmula que valore el precio de la hora extraordinaria en función del parámetro de kilómetros recorridos y precios del mismo.</p> <p>El valor de la hora extra podrá pactarse en función de lo dispuesto en el párrafo anterior o en la cantidad fija de 9,36 euros (para el año 2007 ), en que se valora la hora extra.</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".( art.16 C Col)</p>
Cuenca	<p>"La realización y retribución de horas extraordinarias se regirá por la Normativa Legal Vigente en la materia de cada momento.</p> <p>En el transporte de viajeros podrá negociarse entre las empresas y representantes de los trabajadores una fórmula que sustituya el precio de la hora extra por una compensación, tomando como nuevo parámetro los kilómetros recorridos y el precio del mismo." ( art.18 C.Col)</p>
Guadalajara	<p>Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada establecida en los calendarios laborales.</p> <p>Las horas extraordinarias habituales se suprimen.</p> <p>Las horas extraordinarias exigidas por daños urgentes, extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas,se realizarán.</p> <p>Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.</p> <p>Se considerarán que tienen la condición de horas ordinarias aquellas que se definen como tales en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de Noviembre para la categoría de conductores. El exceso de horas extraordinarias para la categoría de conductores, y en las demás categorías profesionales podrán compensarse tanto</p>



Guadalajara en metálico como en tiempo libre equivalente. Su compensación se hará en la forma siguiente:  
 Se considerarán que tienen la condición de horas ordinarias aquellas que se definen como tales en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de noviembre, para la categoría de conductores. El exceso de horas ordinarias en la referida categoría de conductores, y en las demás categorías profesionales podrán compensarse tanto en metálico, como en tiempo de descanso, por acuerdo entre las partes. En ambos casos su compensación se hará por un valor de 1,1 del importe de la hora ordinaria.  
 Por las Empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias.

## 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES..

### JUBILACIÓN ANTICIPADA

Albacete "Jubilación parcial. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial siempre cuando reúnan los requisitos establecidos por el R.D. 1.131/2002 debiendo únicamente pactar con la empresa las condiciones de esa jubilación parcial." Art. 40.C Col

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 especial y anticipada:  
 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.

Cuenca	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 indemnizaciones.
Guadalajara	<p>Ambas partes se comprometen siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de Julio, sobre jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad. Todos los trabajadores afectados tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos por el Real Decreto 1.131/2002, debiendo únicamente pactar con la empresa las condiciones de esa jubilación parcial.</p> <p>En el supuesto de que el trabajador opte por acceder a la jubilación parcial en un porcentaje igual al ochenta y cinco por ciento de la jornada anual, si dicho trabajador tuviese más de sesenta y un años de edad, tendrá derecho a un permiso retribuido igual a ese quince por ciento de jornada en que debería prestar servicios en la Empresa, hasta el cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad.</p>

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

### 11.1 Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar

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

Cuenca	Únicamente recoge en el Art.17 j) sobre licencias retribuidas "Será de obligado cumplimiento la ley de igualdad (3/2007, de 22 marzo)"
Guadalajara	<p>Contiene lo previsto en la normativa vigente en cuanto a permiso por lactancia teniendo derecho a sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a razón de una acumulación de tres horas y media semanales de permiso desde el momento en que se solicite la acumulación hasta el día en que el lactante cumpla los nueve meses o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.</p> <p>Mejoras con respecto a la Ley:                      En la movilidad geográfica tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.                      Se mejora con tres días, para los casos de nacimiento de hijo.                      Y en cuanto a las excedencias por cuidados de hijo y familiares se podrá ampliar el período máximo de dichas excedencias cuando exista acuerdo con la Empresa.</p>

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

Sólo lo recoge en sus cláusulas los convenios de la provincia de Cuenca y de Guadalajara:

Cuenca	<p>Se remite expresamente a la mujer trabajadora diciendo que, todas las empresas del sector se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier discriminación en los procesos de selección, contratación y retribución del personal femenino.( art.19 C Col).</p> <p>Reitera además la normativa vigente con respecto a:</p> <p>Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes: 100% del salario durante el embarazo y nunca podrá ser despedida; 3 años la reserva del puesto de trabajo por el cuidado de hijos y durante el embarazo tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo si este fuese nocivo para la gestación y lactancia de los hijos.(es decir, reitera la normativa vigente)</p>
Guadalajara	<p>Contiene cláusula declarativa general sobre la no discriminación entre hombres y mujeres, pero sin establecer cláusulas directas para llevarlo a su aplicación o evaluación del convenio según la igualdad de oportunidades ni a través de la Comisión Paritaria o de Comisiones Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.</li> </ul> <p>Reitera la normativa legal en cuanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451/1983 de 11 de Mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982 de 7 de abril se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes para tales contrataciones.</li> </ul>

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

**Albacete** Incapacidad Temporal: debida a accidente de trabajo, intervención quirúrgica, hospitalización se abonará el 100% de la base reguladora. En los restantes supuestos de incapacidad laboral transitoria, el 100% a partir del tercer mes de la baja.  
 En los casos de enfermedad común, el 75% de las prestaciones de la Seguridad Social, desde el cuarto día hasta el vigésimo día de la baja médica.  
 Seguro médico: 31.778 euros para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo, y, 34.966 euros para los casos de invalidez permanente total o absoluta, derivada de accidente de trabajo.

**Ciudad Real** Ayuda por fallecimiento: la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades del salario real.  
 Seguro contra accidentes.Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán tener concertado un seguro contra accidentes de trabajo cuyas cuantías se mantendrán constantes durante toda la vigencia de este convenio y consistente en la cobertura de:

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

Incapacidad Temporal: En el caso de baja por incapacidad laboral, enfermedad profesional y enfermedad común, las empresas afectadas por este convenio complementaran las prestaciones de la Seguridad Social de la siguiente forma:

Desde el 1/1/2007, para incapacidad temporal, distinta de accidente de trabajo, desde el día veintiuno hasta el día noventa, ambos incluidos, de la baja que se produzca, el trabajador percibirá el 85% de su base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al hecho causante.

Desde el 1/1/2008, la cuantía del párrafo anterior se elevará al 92% durante el mismo período de días.

Desde el 1/1/2009, la cuantía se elevará hasta el 100% para el mismo número de días.

Para los días comprendidos entre el cuatro y el veinte de baja, las empresas complementarán hasta el 65% de su base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al hecho causante.

En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completaran las prestaciones generales de la seguridad social en la siguiente forma:

Desde el 1/1/2007, hasta el 85% de su base de cotización por accidente de trabajo del mes anterior al hecho causante, y todo ello, desde el primer día de la baja.

Desde el 1/1/2008, la cuantía del párrafo anterior se elevará al 92%.

Desde el 1/1/2009, la cuantía se elevará hasta el 100%.

<p>Cuenca</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incapacidad Temporal: 100% del salario desde el tercer día.</li> <li>- 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 indemnizaciones</li> <li>- Ayuda por fallecimiento: dos mensualidades del salario real.</li> <li>- Seguro contra accidentes: por invalidez permanente 24454,56 euros y por muerte 24454, 56 euros</li> </ul>
<p>Guadalajara</p>	<p>En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el subsidio de IT se complementará de la forma siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1ª baja: Complemento hasta el 100% de la base de cotización desde el 1º día de la baja</li> <li>2ª baja: Complemento hasta el 80% de la base de cotización desde el 1º día de la baja hasta el 7º, y hasta el 100% a partir del 8º día.</li> <li>3ª baja: Complemento hasta el 80% de la base de cotización desde el 1º día de la baja y hasta el día 14, y hasta el 100% a partir del día 15.</li> </ul> <p>En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional el complemento al subsidio de I.T. alcanzará hasta el 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja.</p> <p>Seguro de accidentes:</p> <p>Los trabajadores o sus derechohabientes, tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, equivalente a 24.000 euros en el supuesto de incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de accidente de trabajo o enfermedad profesional; 37.000 euros en el supuesto de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional. y 42.000 euros en el supuesto de que se le declare afecto de una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Dicho derecho se reconoce para aquellos supuestos cuya causa determinante (muerte, accidente o enfermedad), se haya iniciado a los 30 días siguientes de la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial de la Provincia".</p> <p>Fallecimiento:</p> <p>Si un trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado del cadáver hasta el lugar de su residencia habitual.</p>



sector

industrias vinícolas,  
alcoholeras y sidreras





Durante el año 2007 se han firmado los Convenios del sector de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras para las provincias de Albacete y Ciudad Real.

Los dos Convenios se adhieren al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla La Mancha (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, se regulan los reconocimientos médicos y aquellas circunstancias que afecten a la salud respecto a los trabajadores que desarrollen actividades laborales penosas, tóxicas o peligrosas.

En materia de contratación, se recogen, en los dos Convenios, acuerdos en diversas modalidades de contratación, que suponen variaciones de la normativa general.

Respecto a las Indemnizaciones por finalización aparece en los Convenios estudiados, donde se establecen unas cuantías superiores a la dispuesta en la legislación general (ET Art. 14, 15.1.b), 49.1.c) para los trabajadores con contratos eventuales que finalicen su relación laboral con la empresa.

Respecto a la formación, el Convenio de Albacete desarrolla de forma más extensa que lo establecido en el Convenio de Ciudad Real que sólo hace referencia a su cumplimiento. Se constituye la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua para la provincia de Albacete y la adhesión al acuerdo nacional de formación continua (A.N.F.C.).

La jornada de trabajo viene establecida en cómputo anual, para el Convenio de Albacete, permitiendo con ello una mayor flexibilidad en su distribución y, con ello, adaptarse a las necesidades de las empresas del sector. En el supuesto de Ciudad Real, la jornada se establece en la genérica de 40 horas semanales, fijando una reducción de jornada en días señalados (24 y 31 Dic.).

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, incluyéndose sólo las variaciones respecto a lo estipulado en la normativa general.

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 la Provincia de Albacete (Boletín Oficial de la Provincia de Albacete 121/2007, de 17 de octubre de 2007).
- Convenio Colectivo de Industrias Vinícola de la provincia de Ciudad Real (Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real 74/2007, de 18 de junio de 2007).

## 1.2 Partes Negociadoras.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Industrias Vinícolas de la provincia de Ciudad Real formado por representantes de las empresas Movialsa, Arsa, Alvinosa, Alvisa, Altosa, Alcomasa, Domecq, Osborne, Gedesa, Félix Solís, Ucaman y Vinartis, y por representantes de la Centrales Sindicales de CC.OO. y U.G.T.

No se indican respecto al convenio colectivo de la provincia de Albacete, por norma general son, de un lado, los sindicatos más representativos -por norma general, a través de sus centrales- y de otro, de la parte empresarial las Asociaciones provinciales del sector o las Asociaciones empresariales provinciales.

## 1.3 Ámbito Funcional.

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

<p>Albacete</p>	<p>Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas y alcoholes vínicos sea cual fuere el origen de éstos, fabricación de aguardientes compuestos y licores; elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados, arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva; fabricación de sidras, así como todas las actividades propias de esta industria derivadas de los productos de la manzana cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.</p> <p>Las cooperativas que realicen algunas de las actividades mencionadas quedarán sujetas a este Convenio respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados que no sean socios cooperadores.</p> <p>Asimismo regula este Convenio las relaciones de trabajo en los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como sucursales o depósitos. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquiera otra de tipo industrial.</p>
<p>Ciudad Real</p>	<p>- Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouth y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas, alcoholes vinícolas 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 la sidra, así como todas las actividades propias de esta industria derivadas del producto de la manzana, cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.</p> <p>- Las cooperativas que realicen alguna de las actividades mencionadas al respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados.</p> <p>Asimismo, quedan sujetos al presente convenio los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como las agencias, sucursales o depósitos de otras empresas cuyas casas centrales no estén</p>

Ciudad Real situadas en esta provincia. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos, cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquiera otra de tipo industrial. Quedan vinculados por este pacto colectivo todos los trabajadores que componen las plantillas de las empresas mencionadas en el presente artículo, tanto si son fijos, de temporada y campaña, interinos, eventuales, etc..., y sin distinción de sexo.

## 1.4 Ámbito Temporal.

Albacete El presente Convenio comenzará a regir desde el día 1 de enero de 2007, sea cual fuera su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2008.

Ciudad Real La vigencia de este convenio será del 1 de enero de 2007 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.

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

- 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. La Comisión de Arbitraje a la que se refiere el artículo 85.2 apartado e) del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios.
- Entre sus funciones destacan: la interpretación del Convenio; mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas; vigilancia del cumplimiento de lo pactado; elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral; conocer de la no aplicación del régimen salarial de aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 11 del Convenio Colectivo; emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo y cuantas actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ciudad Real - Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, integrada por ocho miembros, siendo Vocales de la misma cuatro empresarios y cuatro trabajadores.

- Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco Vocales como mínimo y se fijarán las reuniones a requerimiento de cualquiera de las partes.

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

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

Los dos convenios analizados 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, publicados en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha de fecha 23 de agosto de 1996, ratificada su aplicación a la provincia de Albacete por acuerdo de fecha 18 de octubre de 1996, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Ciudad Real Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan adherirse al A.S.E.C. de Castilla-La Mancha.

## 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

### 3.1 Cláusulas de empleo.

Albacete En virtud de lo dispuesto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/97 de 16 de mayo, ambas partes acuerdan ampliar en un año de la conversión en indefinidos los contratos temporales definidos en dicho texto.

Ciudad Real Las partes firmantes del Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación fija o indefinida como factor que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y crecimiento de la empresa. Por ésta razón, las empresas del sector de vinícolas y alcoholes, adquieren el compromiso de alcanzar

Ciudad Real como mínimo el 60 por ciento de contratos fijos a fecha 1 de enero de 2008; todo ello con independencia del número de trabajadores que tenga la empresa. Para alcanzar estos porcentajes de fijeza, no se tendrán en cuenta al personal contratado para sustituir a trabajadores con reserva del puesto de trabajo (interinidad), y los contratados bajo la modalidad de contratos de formación y/ o prácticas.

### 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 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.  
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.

Ciudad Real La provisión de vacantes o creación de nuevos puestos de trabajo se regirá, habida cuenta del recurso contencioso a que está sometido el Laudo Arbitral dictado para sustituir a la Ordenanza derogada del sector, por el artículo 10 del Acuerdo Interconfederal sobre cobertura de vacíos, siendo el Comité de Calificación Paritario compuesto por la empresa, el Comité de Empresa o Delegado de Personal. Durante el tiempo de sustanciación del recurso contra el citado Laudo y una vez resuelto éste, se aplicará lo que resulte de la sentencia en relación con la legislación vigente.

## 4. SALUD LABORAL.

En el convenio de Ciudad Real regula más detalladamente este tema.

<p>Albacete</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las empresas pondrán los medios adecuados y los trabajadores se concienciarán en orden a establecer una seria y eficaz política de salud.</li> <li>- 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.</li> <li>- Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo, dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo. Se seguirán los protocolos que realicen las autoridades sanitarias competentes en esta materia. Los resultados de los reconocimientos a que se hace referencia serán comunicados al trabajador.</li> <li>- 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.</li> <li>- Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas, y la confidencialidad de toda información relacionado con su estado de salud.</li> </ul>
<p>Ciudad Real</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente en materia de Prevención y Seguridad en Salud Laboral, las partes firmantes del presente Convenio colectivo comparten la preocupación por la siniestralidad laboral y sus efectos laborales, sociales y económicos, por ello manifiestan su compromiso y disposición para contribuir a una mayor eficacia en la Prevención de Riesgos Laborales y en la Protección de la Salud de los Trabajadores.</li> <li>- Se fomentará la cultura preventiva en las empresas y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia para la constante mejora de la Seguridad y Salud en el trabajo.</li> <li>- Las empresas afectadas por el Convenio presentarán a la representación sindical, o en su caso, a los trabajadores la Evaluación de Riesgos Laborales practicada en la empresa, las actividades preventivas que de ella se deriven y el desarrollo de las medidas del plan preestablecido.</li> <li>- Se adecuarán y desarrollarán planes de formación en el que participen todos los trabajadores de la plantilla, en materia de Seguridad y Salud, promoviendo prácticas y procedimientos de trabajos seguros, incidiendo en los riesgos presentes en los puestos de trabajo, las medidas necesarias para evitarlos y los cambios de actitud hacia el riesgo.</li> </ul>

## 5. CONTRATACIÓN

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

### CONTRATO INDEFINIDO

Los Convenios de Albacete y Ciudad Real hacen referencia a esta modalidad en el epígrafe Cláusulas sobre Empleo, de manera sucinta, en el Convenio de Albacete se amplía a un año la conversión de los contratos temporales en indefinidos; y respecto al Convenio de Ciudad Real, se adquiere el compromiso de las empresas del sector, de alcanzar como mínimo el 60 por ciento de contratos fijos a fecha 1 de enero de 2008.

### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El contrato para la formación, estará regulado por el acuerdo de bases sobre la política de formación profesional, dentro de sus objetivos generales, en el punto 3º. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.</li> <li>- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas (formación profesional, diplomatura, licenciatura, técnicos medios y superiores). No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.</li> <li>- El número de contratos de formación en relación a la plantilla de las empresas serán los toques previstos en el Real Decreto 2317/93, de 29 de diciembre.</li> <li>- La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24 meses, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar los requerimientos formativos del mismo, no pudiendo ser la duración de la formación superior al 15% de la jornada máxima prevista en este Convenio</li> <li>- Los salarios para los menores de 18 años contratados para esta modalidad será el de aprendiz de 16 y 17 años, del presente Convenio. Para los mayores de 18 años será el primer año el 80% del salario de la categoría contratada y el segundo año el 90% también de la categoría contratada, más los pluses existentes en el presente Convenio, en todos los casos. Dicho contrato no podrá celebrarse para la categoría de aspirante o pinché.</li> </ul>
----------	--

- Ciudad Real El contrato de formación en el trabajo será obligatorio y se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente en la materia. Se formalizará por escrito y con asistencia del representante legal del menor. El tiempo dedicado a la formación se computa a efectos de antigüedad.
- Durante el tiempo de duración de este contrato se abonará a razón del 90% de la categoría correspondiente. El período de prueba será para las distintas categorías el marcado por la siguiente escala:
- Técnicos titulados: 6 meses.
  - Administrativos comerciales: 3 meses. (En empresas de menos de 25 trabajadores).
  - Administrativos comerciales: 2 meses. (En empresas de más de 25 trabajadores).
  - Resto del personal: 15 días.

## CONTRATO EN PRÁCTICAS

- Albacete
- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas.
  - El contrato de trabajo en prácticas, sólo se podrá realizar para las categorías de grupo:
    - \* Técnicos titulados
    - \* Grupo con título superior
    - \* Personal de laboratorio
  - La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. La retribución del trabajador será la del 75% y del 85% durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente de los salarios para las categorías en las que se pueda realizar dicho contrato.
  - Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

- Ciudad Real
- El contrato en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de títulos universitarios, y 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.
  - El contrato de trabajo en prácticas, sólo se podrá concertar para las categorías de grupo: I; II; III; IV.
  - Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
  - La retribución del trabajador/a será del 80% durante toda la vigencia del contrato, de los salarios para la categorías en las que se pueda realizar dicho contrato.
  - Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.



## CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Albacete	Sin remisión en el Convenio.
Ciudad Real	Sin remisión en el Convenio

## CONTRATO EVENTUAL

Albacete	<p>Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.</p>
Ciudad Real	<p>En la contratación de trabajadores eventuales o de temporada tendrán preferencia, en todo caso, los que hubieran trabajado en la misma empresa en temporadas anteriores, y dentro de esta preferencia por riguroso orden de antigüedad entre los de igual categoría.</p> <p>Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de duración de 18 meses.</p>

## FIJOS DISCONTINUOS

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

## INDEMNIZACIONES POR FINALIZACIÓN

Albacete	- La indemnización de los trabajadores eventuales al término de su contrato será: 7 días de salario si la duración de aquél fuera 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.
Ciudad Real	- Los trabajadores eventuales percibirán en concepto de indemnización por fin de contrato el importe de 14 días del salario reglamentario, si el trabajo duró más de 60 días; 7 días si duró más de 21 días; 2 días si duró menos de 21 días y más de 14.

## 6. MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL

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

## 7. RECONOCIMIENTO DE DERECHOS

Albacete	Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio y que vengán disfrutando los trabajadores afectados por el mismo. Las condiciones del presente Convenio serán absorbidas y compensables en cómputo anual con cualquier otra mejora establecida anteriormente por las empresas o por normas obligatorias de carácter general o particular que existan en la actualidad o que en lo sucesivo puedan dictarse.
Ciudad Real	Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que tuvieran los trabajadores/as.

## 8. FORMACIÓN

Los Convenios de Albacete y Toledo regulan de forma más extensa este aspecto. En el convenio de Ciudad Real dispone que dicho aspecto a tener en cuenta para la Negociación.

Albacete	<p>Se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del Vinícola, que estará compuesta por 4 miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.</p> <p>Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar: 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>
Ciudad Real	<p>Señala que se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de éste precepto.</p>

## 9. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recoge los complementos salariales:             <ul style="list-style-type: none"> <li>· Salario base</li> <li>· Plus de productividad</li> </ul> </li> <li>- En relación a los conceptos extrasalariales             <ul style="list-style-type: none"> <li>· Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas abonables en los meses de junio y diciembre, en la forma prevenida en el artículo 57 de la Ordenanza laboral para las industrias vinícolas. El importe de dichas gratificaciones se calculará sobre los salarios bases de este Convenio vigente en la fecha de su abono más la antigüedad si procediera, no incidiendo por tanto en las mismas cualquier tipo de plus o incentivo que pudieran percibir el trabajador por algún concepto.</li> <li>· Pagas extraordinarias</li> <li>· Horas extraordinarias</li> <li>· Quebranto de moneda.</li> </ul> </li> </ul>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recoge los complementos salariales:             <ul style="list-style-type: none"> <li>· El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas anexas al presente Convenio.</li> <li>· Si durante la vigencia de este Convenio aumentase el Salario Mínimo Interprofesional, quedará éste garantizado para la categoría de Peones, manteniéndose en todo caso las diferencias existentes entre las diferentes categorías que figuran en la tabla salarial.</li> <li>· Plus de convenio.</li> </ul> </li> </ul>

- Ciudad Real
- Se establece un plus de convenio, no absorbible por posteriores subidas del Salario Mínimo Interprofesional igual para todas las categorías profesionales de 2,50 euros para 2005, que se abonarán todos los días que se perciba el salario base, incluidas las tres pagas extraordinarias.
    - Trabajo nocturno.
    - Trabajos penosos
    - Antigüedad
    - Gratificación "Virgen de las Viñas".
  - En relación a los conceptos extrasalariales:
    - Pagas extraordinarias
    - Dietas.
    - Ropa de trabajo.
    - Plus de distancia.
    - Quebranto de moneda.
    - Llamada de urgencia.

## 10. REVISIÓN SALARIAL

Albacete El salario base para el 2007 será ha experimentado un incremento del 2'80%.  
Revisión: IPC Real más 1 punto para los años 2007 y 2008.

Ciudad Real Para el ejercicio 2007 de manera provisional, se fija un incremento del IPC previsto, más 1 punto (3%). Una vez conocido el IPC real, la subida definitiva será la que resulte del IPC real más 1 punto. El resultado de la misma servirá como tablas de cálculo para el ejercicio 2008.  
Para el ejercicio 2008 de manera provisional, se fija un incremento del IPC previsto, más 1 punto. Una vez conocido el IPC real la subida definitiva será la que resulte del IPC real más 1 punto. El resultado de la misma servirá como tablas de cálculo para el ejercicio 2009.  
Las cantidades salariales resultantes de las aplicaciones de las revisiones salariales descritas en los párrafos anteriores se abonarán, como máximo, en el mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia con efecto retroactivo al 1 de enero de cada uno de los años de vigencia.

## DESCUELGUE

Albacete	<p>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.                      Las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio.</p>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente pérdidas en los dos ejercicios anteriores, podrán plantear la no aplicación de los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio.</li> <li>- Las empresas que se encuentren en esta situación deberán comunicar a la Comisión Mixta y a los representantes de los trabajadores en la empresa o en su defecto a los sindicatos firmantes, tal decisión en el plazo máximo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. En todo caso, el punto de partida de la inaplicación salarial para todas las empresas afectadas por este Convenio, hayan hecho o no uso de este artículo, será siempre la última tabla salarial del Convenio, salvo que subsistan las causas que dieron lugar a la inaplicación de las tablas y se acrediten en el tiempo y forma previstos en los párrafos anteriores.</li> </ul>

## 11. 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	<p>La jornada de trabajo de todo el personal afectado por el presente Convenio será de 1.792 horas de trabajo efectivo anuales compensando esta reducción de 8 horas como un día completo de vacaciones.                      Aquellas personas que por necesidad de trabajo, bien en todas o algunas de sus secciones precisan la realización de una jornada de trabajo distinta de la que vinieran efectuando podrán modificar dicha jornada previo acuerdo con sus trabajadores.</p>
Ciudad Real	<p>La jornada laboral será de 40 horas semanales. La distribución de la jornada se realizará de lunes a viernes. Se producirá una reducción de la jornada de 2 horas los días 24 y 31 de diciembre.                      La fijación de los horarios de trabajo los realizará la empresa, de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa, Delegados de Personal, de acuerdo con las necesidades de la empresa. Los horarios de trabajo podrán ser visados por la Delegación de Trabajo.</p>

## 12. DESCANSOS

Los Convenios de Albacete y Ciudad Real no hacen referencia a este extremo.

## 13. HORAS EXTRAORDINARIAS

Albacete	Al personal que por razones de producción se vea obligado a realizar horas extraordinarias, éstas podrán ser compensadas por previo acuerdo entre empresa y trabajador o bien económicamente o en acumulación de descanso
Ciudad Real	La realización de horas extraordinarias, se regirá por la normativa laboral vigente en la materia, quedando prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter habitual. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponderá a la empresa y serán de libre aceptación por el trabajador, abonándose con un 75% de recargo sobre la hora normal.

## 14. LICENCIAS

Se establecen aquellas variaciones y supuestos no recogidos, en relación con lo dispuesto en la regulación general, artículo 37 ET.

Albacete	<p>Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de las siguientes licencias sin pérdida de su salario en los casos siguientes y por la duración que se indica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 3 días naturales en caso de alumbramiento de la esposa, enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos. Dichos días se ampliarán a 5 en el supuesto de que se tenga que efectuar traslado a lugar distinto de su residencia habitual.</li> <li>b) 1 día de puente no recuperable</li> </ul>
Ciudad Real	<p>El trabajador avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se señala.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Por matrimonio del trabajador: Diecisiete días.</li> <li>2. Por alumbramiento de la esposa, tres días laborables ampliables a cinco naturales si concurre desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Se consideran laborables los sábados a efectos del cómputo para esta licencia.</li> <li>3. Se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio de los padres, con la inscripción del hijo nacido.</li> <li>4. Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos tanto consanguíneos como políticos: Cuatro días ampliables a cinco si hay desplazamiento.</li> </ol>

Ciudad Real	<p>5. Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior: Cuatro días ampliables a cinco si hay desplazamiento.</p> <p>6. Por traslado de su domicilio habitual: Dos días.</p> <p>7. Por matrimonio de los padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos: Un día que se ampliará a uno más, en caso de desplazamiento fuera de la provincia. Se disfrutará según necesidad del trabajador (antes o después de la boda).</p> <p>8. Por el tiempo indispensable para acompañar a un hijo/a menor de 12 años a las visitas al médico de la Seguridad Social o privado.</p> <p>9. Los/as trabajadores/as disfrutarán de 8 horas al año dentro de la jornada laboral para donar sangre.</p> <p>10. Se concederá una licencia retribuida de 2 horas por fallecimiento de familiares de 3er grado de consanguinidad y afinidad. Esta licencia deberá ser acreditada fehacientemente y documentalmente por el trabajador. En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.</p>
-------------	--

## 15. VACACIONES

Albacete	Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días de vacaciones.
Ciudad Real	Todo el personal vinculado por este Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborales, garantizándose en todo caso treinta días naturales, o la parte proporcional para aquellos trabajadores eventuales que no cumplan el año.

## 16. JUBILACIÓN Y PREJUBILACIÓN

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

## 17. EXCEDENCIAS.

Los convenios de Albacete y Ciudad Real no establecen nada al respecto.

## 18. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Albacete	- A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado, previa justificación facultativa.
Ciudad Real	- Las organizaciones firmantes del Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y Directivas Comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos preceptos en: Acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

## 19. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Se establecen las siguientes mejoras complementarias a la Seguridad Social:

Albacete	- Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo exceptuando el lumbago percibirán el 100% de su salario siendo de cuenta de la empresa el abono de la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de la entidad aseguradora y dicho salario. La diferencia en cuestión será abonada por la empresa a partir del siguiente día a la fecha del accidente siempre y cuando la duración del mismo sea superior a cuatro días y hasta tanto permanezca el trabajador en dicha situación de Incapacidad Temporal. Se incluye expresamente el "accidente in itinere".
Ciudad Real	- El personal de las empresas afectadas por este Convenio, que reúna las condiciones exigidas para ser beneficiario de I.T. en el período en que se encuentren en dicha situación, se les completarán las prestaciones de los seguros de enfermedad en todos los supuestos, hasta el 100% del salario real, según las tablas de este Convenio incrementadas con la antigüedad, desde el primer día de baja.



convenio de empresas



## PROVINCIA DE ALBACETE

Empresa: **CLÍNICA NTRA. SRA. DEL ROSARIO DE ALBACETE, S.A.**

Sector/actividad: Actividades sanitarias y veterinarias

Vigencia: 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				

Contempla la absorción de todas las mejoras que tuvieran concedidas los trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente convenio. En los supuestos de I.T., la empresa abonará el 100 % del salario real a partir del primer día en caso de accidente de trabajo y del vigésimo en el caso de enfermedad común y accidente no laboral. La jornada anual se fija en 1.750 horas. Tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo en 1/3 a 1/2 aquellos trabajadores que tengan a su cuidado algún menor de 6 años o disminuido físico, psíquico o sensorial.

Empresa: **COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE ALBACETE**

Sector/actividad: Otras Actividades Sociales y de Serv. Prestado

Vigencia: 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												

En casos extraordinarios y debidamente justificados, se concederán permisos sin sueldo por un mínimo de 15 días y un máximo de 13 meses. El trabajador tendrá derecho a percibir, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. En caso de I.T. la empresa abonara la diferencia entre la prestación económica percibida por la S.S. y los salarios reales.

### 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: **EULEN, S.A.**

Sector/actividad: Actividades Inmobiliarias y de Alquiler. Servicios

Vigencia: 31-12- 2008

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

Se les abonará anualmente, al personal afectado, en concepto de participación en beneficios el importe de una mensualidad de salario base, la antigüedad correspondiente y plus por puesto de trabajo. Hora extraordinaria para la compensación de esta la empresa podrá optar entre abonarla con un incremento del 50 % de la hora ordinaria o compensar con igual número de horas trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria.

Empresa: **EULEN, S.A. (Servicio de Información del Complejo Hospitalario Universitario de Albacete)**

Sector/actividad: Actividades Inmobiliarias de Alquiler. Servicios.

Vigencia: 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															

Los trabajadores que tengan que prestar servicios en domingos y festivos, no recuperables, se pagarán a 35.95 euros para el 2007. La empresa complementará la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100% de la base reguladora. La jornada de trabajo será para los años 2007 y2008 de 160 horas mensuales.

## 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: **GRUPO EDEL-BIO, S.L.**

Sector/actividad: Industria manufacturera.

Vigencia: 31-12-2012

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																	

Plus de asistencia y puntualidad por día trabajo, que también se cobrará en vacaciones. Los trabajadores percibirán en concepto de beneficios un equivalente a treinta días de salario base más antigüedad. Los trabajadores tendrán derecho a comprar cinco kilogramos por persona y mes.

Empresa: **IBÉRICA DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGÍA, S.L.**

Sector/actividad: Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios.

Vigencia: 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

Reconocimiento médico obligatorio para los trabajadores que presten servicios en las unidades de radiodagnóstico. Reducción de jornada por razones de guarda legal se amplía hasta los menores de 8 años. Se podría modificar hasta un máximo de 2 horas del horario fijo para la conciliación de la vida familiar. Hora extraordinarias se abonarán al 150 % sobre el valor del salario/hora ordinario. Jornada laboral anual de 1.729 horas para los años 2006 y 2007 y 1.722 horas para los años 2008 y 2009.

Empresa: **NAVARRETE RODRIGO, S.L.**

Sector/actividad: Hostelería

Vigencia: 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	X	X	X	X	X				X

La empresa se compromete a mantener, durante la vigencia del convenio, como mínimo, el 80 % de plantilla fija en proporción a la media anual. Al comienzo de las vacaciones todos los trabajadores recibirán una cantidad alzada cuyo importe será el que se establezca en la Tabla Salarial. Jornada laboral para el año 2007 es de 1.800 horas anuales, a partir del 2008 de 1.792 horas anuales y a partir de 2010 de 1.784 horas anuales. Horas extraordinarias tendrán un incremento del 50 % de la hora ordinaria.

Empresa: **SANATORIO DE STA. CRISTINA.**

Sector/actividad: Actividades Sanitarias y Veterinarias, Servicios y Veterinarias

Vigencia: 31-12-2008

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

Jornada laboral será de 1.788 horas anuales para 2007 y 1.775 para 2008 como máximo. La hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 % sobre el valor del salario/hora profesional. Se establece para todo el personal que contraiga matrimonio un obsequio de 200 euros. En los supuestos de I.T. abonará al trabajador el 100 % de su salario real.

Empresa: **STYB, S.A.**

Sector/actividad: Fabricación muebles: Industria manufacturera

Vigencia: 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

Las tablas salariales incrementan un 2.8 % desde 01.04.2007 hasta 31.12.2007, un 3.7 % desde 01.01.2008 hasta el 31.12.2008 y desde el 01.01.2009 hasta el 31.12.2009 será del IPC real más un 1 %. Las horas extraordinarias habituales se suprimen. Si en el cómputo anual se realizasen más de 1.500 horas extraordinarias dentro de una misma categoría, la empresa se verá obligada a la creación de un nuevo puesto de trabajo. Jornada laboral para el año 2007 será 1.784 horas, 2008 de 1.780 y 1.776 horas para el año 2009. Para evitar el pluriempleo la empresa contratará a los trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo.

## 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: **TABLEROS TALSA, S.L.**

Sector/actividad: Industria manufacturera / Industria de la madera y del corcho excepto muebles: cestería y espartería

Vigencia: 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				

Si un trabajador en situación de descanso, domingo o festivos, realizando una jornada de al menos de 5 horas y se percibirá una prima de 8,04 euros, aparte de las horas festivas que correspondan. Existe un Fondo Social que se nutre con las aportaciones del 0.5 % de la nómina de los trabajadores y una cantidad igual a cargo de la empresa, cuyas prestaciones son: Prótesis dental: 310.47 euros máximo cada dos años y Gafas: 77.63 euros máximo cada dos años. En el supuesto de Enfermedad o accidente el trabajador percibirá el 100 % de su salario. Se mantiene la vigencia de la póliza de seguro de Vida Colectivo

## PROVINCIA DE CIUDAD REAL

Empresa: **AXON, I.D.S., S.L.**

Sector/actividad: Actividades relacionadas con la informática

Vigencia: 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 laboral tendrá derecho a días de vacaciones según los años de antigüedad en la compañía. En los casos de atención en urgencias de familiares hasta primer grado, asistencia odontológica, donación de sangre, la empresa abonará el tiempo de la ausencia siempre que estas estén debidamente justificadas. Los trabajadores, con hijo menor de 9 meses, podrán acumular el derecho de reducción de la jornada por lactancia, por el uso continuado de doce días laborales de permiso. Se establece una ayuda de estudios de 120 euros anual por curso académico.

Empresa: **AZUL LAVANDERÍA INDUSTRIAL, S.L.**

Sector/actividad: Actividades Diversas de Servicios Personales

Vigencia: 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

Los trabajadores que presten sus servicios en domingos o festivos, se les concederá un día de descanso y se le incrementará el plus de transporte en la cantidad de 10 euros. El personal de caja percibirá una cantidad mensual, en concepto de quebranto de moneda.

### 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: **FEDERACIÓN TERRITORIAL DE BALONCESTO DE CASTILLA-LA MANCHA**

Sector/actividad:

Vigencia: 31-12-2011

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

Se establece la posibilidad de reducción entre un medio y un tercio de la duración de la jornada habitual, para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado algún menor o minusválido físico, psíquico o sensorial. El permiso de lactancia podrá ser disfrutado por los trabajadores o bien sustituirlo por un permiso retribuido de catorce días naturales ininterrumpidos.

Empresa: **GASIBER 2.000, S.L.**

Sector/actividad:

Vigencia: 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												

Se percibirá un complemento de nocturnidad, por día de trabajo, cuya cuantía será del 25 % sobre el salario base. La empresa concertara, para todo el personal, un seguro contra accidentes de trabajo, con unas cantidades que tendrán vigencia desde la entrada en vigor de este convenio. Si a un conductor le retiran el permiso de conducir, por un periodo máximo de 3 meses, la empresa le asignará el puesto de trabajo que estime más necesario dentro de la actividad que desarrolla.

Empresa: **J. GARCÍA CARRIÓN LA MANCHA, S.A.**

Sector/actividad:

Vigencia: 1-1-2007 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

Se establece como mejora de la calidad del empleo en la empresa que a 31/12/ 2007 los empleados con contrato laboral fijo sean 100, a 31/12/2008 120, a 31/12/2009 140. Se comprometen que para 31/12/2009 se aproxime al computo anual, al 30 % de empleados con contratos temporales o de ETT. Se establece un premio de vinculación para los trabajadores que lleven un determinado tiempo en la empresa, de forma no interrumpida, que se pagará en una sola vez. La empresa contratará, para el personal en activo en la plantilla, un seguro de accidentes de trabajo. Así como un seguro de vida, en caso de muerte de sus trabajadores por cualquier causa no contemplada en la anterior póliza de accidentes. Establece una ayuda a discapacitados, de 1.144,35 euros anuales.

Empresa: **LINCE ASISTENCIA MÉDICA Y HOSPITALARIA, S.L.**

Sector/actividad:

Vigencia: 1-1-2006 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	X	X						X			X

Se pacta expresamente la posibilidad de convertir los contratos formativos en contratos para el fomento de la contratación indefinida. La empresa mantendrá una póliza de accidentes de trabajo que ampare a la totalidad de los trabajadores afectados por el convenio. Y suscribirá un seguro de asistencia sanitaria a favor de los trabajadores, con contratos indefinidos o superior a un año, asumiendo el 100 % del importe de la prima. La empresa abonará en caso de fallecimiento de un trabajador, cualquiera que sea la causa y con independencia de otras indemnizaciones, una suma equivalente a cuatro mensualidades de su último salario. También se compromete a completar hasta el 75 % del salario base, complemento de especialización y plus personal de los tres primeros días de la IT por contingencia común.

Empresa: **S.C.I.S. EMERGENCIA CIUDAD REAL**

Sector/actividad:

Vigencia: 1-1-2004 a 31-12-2007

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

Tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo de un tercio hasta un medio de la jornada normal, quienes tengan a su cuidado algún menor de 12 años o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desarrolle actividad retribuida. Por enfermedad de hijos menores de 16 años, si las situaciones familiares así lo hagan preciso, se podrán disfrutar hasta 4 días consecutivos de licencia con sueldo parcial equivalente al 50 % de las retribuciones. 2 días en caso de divorcio o separación legal. La empresa incentivará a la jubilación anticipada, a aquellos trabajadores que tengan derecho a una pensión de jubilación a partir de los 60 años y hasta que cumplan los 65 con una cantidad a tanto alzado que dependerá de la edad del trabajador

## 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: **SILICIO SOLAR, S.A.**

Sector/actividad:

Vigencia: 19-10-2007 a 31-12-2011

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

Se acuerdan impulsar medidas para la creación de empleo, como por ejemplo la supresión de las horas extraordinarias. La empresa abonará anualmente durante la vigencia del convenio las cuantías establecidas en el convenio en concepto de Ayuda Social. La empresa facilitará el transporte a la entrada y a la salida de la jornada laboral, a través del transporte colectivo, o en su defecto por el pago del plus de transporte. También facilitará la comida al trabajador que prolongue su jornada. La empresa tiene contratado un seguro de fallecimiento e incapacidad, así como un seguro de responsabilidad civil frente a terceros. Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios podrán ser premiados por la dirección con felicitaciones, gratificaciones en metálico o aumento del período de vacaciones.

Empresa: **TIERRA DE CALATRAVA, SOCIEDAD COOPERATIVA.**

Sector/actividad:

Vigencia: 01-01-2006 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				X	X				X

En caso de fallecimiento de un trabajador la empresa abonará a sus derecho habientes 3 mensualidades de salario real. En caso de accidente de trabajo con consecuencia de muerte, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez la empresa abonará una indemnización de 60.10,21 euros durante la vigencia de este convenio. El trabajador que lleve en la empresa un mínimo de diez años, percibirá en caso de jubilación, una ayuda que va desde 2 mensualidades de salario real si tiene lugar a la edad señalada por ley a 6 mensualidades si esta tiene lugar cuatro años antes de la edad señalada por ley. Ayudas de 30 euros al mes para los trabajadores con hijos minusválidos en grado igual o superior a un 65 %. Reducción de la jornada por cuidado directo de un menor de 6 años o de un disminuido físico, psíquico o sensorial. Obligación de realizar un reconocimiento completo al año a los trabajadores, así como al inicio de la actividad, y semestrales cuando el trabajador realice un trabajo tóxico.

Empresa: **TOSTADOS Y FRITOS, S.A.**

Sector/actividad:

Vigencia: 01-01-2007 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 porcentaje de contratación temporal dentro de la plantilla de la empresa no será superior al 40 %. La jornada laboral para el 2007 se fija en 1.810 horas, para el 2008 será de 1.804 y para el 2009 de 1.800 horas. Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 % del valor de la hora ordinaria del trabajador. Si fallece un trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo, la empresa abonará a sus herederos tres mensualidades del salario real del fallecido. La empresa contratará un seguro colectivo de accidentes a favor del trabajador de 18.000 euros cuando por accidente de trabajo o enfermedad profesional el trabajador genere una invalidez o fallezca como consecuencia del accidente.

## 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 CUENCA

Empresa: **NAVARRO GENERACIÓN S.A**

Sector/actividad :

Vigencia: 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			

Incapacidad Temporal por accidente o enfermedad el 100% del salario real. Ayuda escolar.

Empresa: **HIDROELÉCTRICA DEL GUADIELA I, S.A**

Sector/actividad :

Vigencia: 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			

Incapacidad Temporal por accidente o enfermedad el 100% del salario real. Ayuda escolar.

Empresa: **T.C.V IMAGEN Y CONTROL S.L , en el Museo de las Ciencias de Castilla La Mancha**

Sector/actividad:

Vigencia:

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															

Acuerdo de empresa.

Los trabajadores pasarán a Servicios Seguritas S.A con efectos del 1 de febrero de 2007. Las partes acuerdan el mantenimiento de las categorías actuales y las retribuciones globales pactadas, dado que no existe una categoría equivalente en el convenio colectivo de Servicios Seguritas S.A, pero se aplicarán los valores establecidos en el convenio colectivo de empresa para la categoría de Auxiliar de Servicios, para las horas extras, horas nocturnas y horas festivas. Los trabajadores afectos a este acuerdo se considerarán, de forma expresa, adscritos al servicio prestado para el Museo de las Ciencias de CLM, por lo que no será de aplicación lo relativo a los cambios de centro de trabajo de los artículos 21 y ss del Convenio de Empresa. Las vacaciones se interrumpirán automáticamente en el caso de que el trabajador antes/durante del disfrute cayera de baja por accidente o enfermedad profesional. En el caso de enfermedad común si antes del disfrute cayera de baja se interrumpirán, reincorporándose a sus vacaciones al término de la baja, en todos los casos citados anteriormente. Mejora las licencias retribuidas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Permiso retribuido para asistir al médico de cabecera, especialistas y pediatra. Incorporación inmediata al término de la excedencia voluntaria.

## PROVINCIA DE GUADALAJARA

Empresa: **ABOUT GOLF, SL**

Sector/actividad: Servicios

Vigencia: 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

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: **CESPA CONTEN, S.A.**

Sector/actividad: Limpieza industrial

Vigencia: 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				

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2007 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2007 a su término se prorrogará automáticamente sin necesidad de denuncia previa, manteniéndose en su vigencia hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

### 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: **JOSE VILLALBA, S.A.**

Sector/actividad: Talleres de reparación de vehículos y actividades complementarias de la construcción

Vigencia: 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												

La empresa JOSE VILLALBA, S.A. da por reproducido el articulado del Convenio Colectivo Provincial de Actividades Siderurgicas de Guadalajara correspondiente a los años 2.007, a excepción de lo establecido en los artículos siguientes.

Empresa: **PROTECCIONES GALVÁNICAS, S.A.**

Sector/actividad: Metal

Vigencia: 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

Establece un sistema de organización del trabajo. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa dirección y trabajadores. La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que por ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

Empresa: **PROYECTO LABOR,S.L.**

Sector/actividad : Servicios de inserción socio-laboral

Vigencia: 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

Regula las condiciones de trabajo entre el Centro Especial de Empleo PROYECTO LABOR S.L. constituido y registrado en el registro de Centros Especiales de Empleo, siendo su objetivo social el asegurar una ocupación remunerada para las personas con discapacidad, procurando su plena integración al mercado de trabajo ordinario, mediante la realización de un trabajo productivo, para todos los trabajadores que prestan sus servicios en todas las actividades de la empresa, cualesquiera que sean sus centros de trabajo.

Empresa: **URBASER,S.A.**

Sector/actividad: Limpieza viaria

Vigencia: 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			

Se estará a lo establecido en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, además de la normativa laboral de ámbito superior, para lo que no esté regulado en este convenio de 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 |  |



## PROVINCIA DE TOLEDO

Empresa: **LAFARGE ASLAND S.A.** Centro de trabajo de Villaluenga de la Sagra y Yepes.

Sector/actividad: Cemento

Vigencia: 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			

Incapacidad temporal: el 100% de los salarios desde el primer día. Jubilación a los sesenta años con distintos porcentajes según si es con acuerdo de la empresa o por voluntad del trabajador. Normativa para ayuda a disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos. Se abonará el 50% de gastos médicos quirúrgicos. Sociedad Médica. Ayuda escolar y estudios. Aportaciones Plan de Pensiones. Trabajo hijo de empleados. Cláusulas generales de compromiso de Salud Laboral. Los Delegados de Prevención serán elegidos por los miembros del Comité de Empresa, entre sus mismos componentes. Excepcionalmente, uno de ellos podrá carecer de la condición de miembro del citado Comité, siempre que sea empleado fijo de plantilla. Normas sobre retribuciones debido a la gran variedad de pluses que contiene el convenio colectivo por tipos de jornadas, puestos de trabajo etc. Mejora las licencias recogidas en el art 37.3 del Estatuto de los Trabajadores

Empresa: **LAFARGE CEMENTOS S.A,** perteneciente al laboratorio técnico-comercial, de Villaluenga de la Sagra

Sector/actividad: Cementos

Vigencia: 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														

Horas extraordinarias opción del trabajador de retribución económica o descanso con 1,75. Complementos de beneficios, polivalencia y movilidad del puesto. Diferentes pluses por tipos de jornada, horarios etc. Lote de navidad y juguetes, ayuda nupcial, natalidad y comuniones, sociedad médica, ayuda economato y ayuda escolar y estudios.

Empresa: **COLCHONES MULTICONFORT**

Sector/actividad: Industria Manufacturera

Vigencia: 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	X	X	X			X

Regulación extensa sobre organización del trabajo. En caso de negativa del trabajador a trasladarse a un centro de trabajo distinto al que realiza sus funciones habitualmente, no será en ningún caso motivo de cese o de sanción por parte de la empresa. Indemnización de doce días de salario por año de trabajo en los contratos temporales por circunstancias de la producción y obra y servicio. Cláusula de seguimiento de la contratación junto con los representantes de los trabajadores. Dentro del horario habitual se establecerán treinta minutos de descanso por cuenta del trabajador, de los cuales se podrá trabajar el tiempo necesario para el disfrute de días libres. Posibilidad de jornada continua. La Ley de igualdad establece que si por maternidad no disfrutas las vacaciones se disfrutarán a continuación de la baja aunque sean del año siguiente, pues bien, en este convenio se establece que solo durante los tres primeros meses del año. No recoge las modificaciones realizadas por la Ley de Igualdad en medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, pero por otra parte si que recoge el derecho de acumular en jornadas completas la hora de lactancia. Mejora las licencias retribuidas establecidas en el art.37.3 del E.T. Participación en beneficios.

Empresa: **IBÉRICA DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGÍA S.L. (HOSPITAL TRES CULTURAS)**

Sector/actividad:

Vigencia: 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

Se prohíbe expresamente la utilización de la modalidad de contrato para obra o servicio determinado de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo. Cláusulas generales de compromiso de contratación indefinida. Retribución superior en contratos de prácticas a la fijada por Ley. Limitación a la contratación eventual al no poder exceder del 25% de la plantilla de trabajadores fijos. Jubilación parcial voluntaria a los sesenta años de edad. La empresa podrá disponer la compensación horaria de las horas extras efectuadas por cada trabajador hasta un máximo de 21 horas anuales, a partir de las cuales el trabajador tendrá la capacidad de decidir entre la compensación horaria y la retribución de las mismas. Si durante el periodo de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de I.T, por accidente o enfermedad que implique ingreso hospitalario,

## 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 |  |

este periodo no se computará a efectos de vacaciones. Mejora las licencias retribuidas contempladas en el art.37.3 del ET. En excedencia por cuidado de hijo solo derecho a cursos de formación durante el primer año cuando la Ley te establece dicho derecho durante todo el tiempo de excedencia. Excedencia por cuidado de hijo reincorporación inmediata a su puesto de trabajo. Mejora el tiempo de excedencia voluntaria a seis años. Derecho a la acumulación en jornadas completas de la hora de lactancia. Incapacidad Temporal el 100% del salario. Seguro de salud.

Empresa: **ROBINE IBÉRICA S.A**

Sector/actividad: Metal

Vigencia: 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 las licencias retribuidas del art.37.3 del ET. Reducción de jornada anual. La fijación de los horarios de trabajo y calendario laboral se establecerá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Cláusula general "Ambas partes potenciarán la jubilación a los 65 años". Con 64 años el 100% de sus derechos en las condiciones del Real Decreto. Capítulo sobre organización del trabajo, definiciones (rendimientos), tablas de tiempos. Si un trabajador no alcanza el rendimiento mínimo exigibles por causas imputables al mismo, percibirá el 75% del salario convenio. Gratificaciones por permanencia. Dos horas anuales para asambleas de asuntos de interés general o común.



relación de convenios  
de empresas  
objeto del estudio



## ALBACETE

B.O.P. ALBACETE 30.03.2007

Clínica Ntra. Sra. del Rosario de Albacete, S.A.

B.O.P. ALBACETE 26.11.2007

Colegio Oficial de Farmacéuticos de Albacete

B.O.P. ALBACETE 28.11.2007

Eulen, S.A., del personal de limpieza de los Centros Adscritos de Atención Primaria del SESCAM de la provincia de Albacete

B.O.P. ALBACETE 24.10.2007

Eulen, S.A. (Servicio de Información del Complejo Hospitalario Universitario de Albacete)

B.O.P. ALBACETE 30.05.2007

Grupo Edel-Bio, S.L. de la Roda (Albacete)

B.O.P. ALBACETE 09.05.2007

Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L. (Clínica Recoletas de Albacete)

B.O.P. ALBACETE 31.12.2007

Navarrete Rodrigo, S.L. de Albacete

B.O.P. ALBACETE 14.12.2007

Sanatorio de Santa Cristina de Albacete

B.O.P. ALBACETE 30.11.2007

Styb, S.A.

B.O.P. ALBACETE 23.02.2007

Tableros Talsa, S.L.

---

## CIUDAD REAL

B.O.P. CIUDAD REAL 30.03.2007

AXON, I.D.S., S.L. de Alcázar de San Juan

B.O.P. CIUDAD REAL 21.03.2007

Azul Lavandería Industrial, S.L., de Miguelturra

B.O.P. CIUDAD REAL 02.07.2007

Federación Territorial de Baloncesto de Castilla-La Mancha, con centro de trabajo en la localidad de Alcázar de San Juan

B.O.P. CIUDAD REAL 05.02.2007

GABISER, 2.000, S.L.

B.O.P. CIUDAD REAL 03.09.2007

J. García Carrión La Mancha, S.A.

B.O.P. CIUDAD REAL 06.06.2007

Lince Asistencia Médica y Hospitalaria, S.L.

B.O.P. CIUDAD REAL 02.04.2007

S.C.I.S. Emergencia Ciudad Real

B.O.P. CIUDAD REAL 19.10.2007

Silicio Solar, S.A.

B.O.P. CIUDAD REAL 10.01.2007

Tierra de Calatrava, Sociedad Cooperativa

B.O.P. CIUDAD REAL 03.10.2007

Tostados y Fritos, S.A.

---

## CUENCA

B.O.P. CUENCA 11.4.2007

Navarro Generación, S.A

B.O.P. CUENCA 27.4.2007

Hidroléctrica del Guadiela, I,S.A

B.O.P. CUENCA 27.4.2007

T.C.V Imagen y Control S.L , en el Museo de las Ciencias de Castilla La Mancha



## GUADALAJARA

B.O.P. GUADALAJARA 26.10.2007  
About Golf, S.L.

B.O.P. GUADALAJARA 03.08.2007  
Cespa Conten, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 03.07.2007  
José Villalba, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 28.11.2007  
Protecciones Galvánicas, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 05.12.2007  
Proyecto Labor, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 26.11.2007  
Urbaser, S.A.

---

## TOLEDO

B.O.P. TOLEDO 22.11.2007  
Lafarge Asland S.A. Centro de trabajo de Villaluenga de la Sagra y Yepes.

B.O.P. TOLEDO 31.8.2007  
Lafarge Cementos S.A, perteneciente al laboratorio técnico-comercial, de Villaluenga de la Sagra

B.O.P. TOLEDO 28.8.2007  
Colchones Multiconfort

B.O.P. TOLEDO 14.7.2007  
Ibérica de Diagnóstico y Cirugía S.L ( Hospital Tres Culturas)

B.O.P. TOLEDO 2.5.2007  
Robine Ibérica S.A





