

**“ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN  
CASTILLA-LA MANCHA”  
(AÑO 2008).-**

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

D<sup>a</sup>. Nuria Conde López  
(Comisiones Obreras-CCOO Castilla-La Mancha)

D<sup>a</sup>. Cristina Ribas Millanes  
(Unión General de Trabajadores-UGT Castilla –La Mancha)

D. Francisco Figuls García  
(CECAM CEOE-CEPYME 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 2008 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 2008 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.

D<sup>a</sup>. María Luz Rodríguez Fernández  
(Consejera de Trabajo y Empleo)

D. José Luís Gil González  
(Secretario General de CC.OO Castilla-La Mancha)

D. Ángel Nicolás García  
(Presidente de CECAM)

D. Carlos Pedrosa Serrano  
(Secretario General de UGT Castilla-La Mancha)

## ÍNDICE:

### SECTOR ACEITES Y DERIVADOS

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

### SECTOR AGROPECUARIO

1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal.
  - 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.
  - 1.2 Ámbito temporal y ámbito funcional.
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).
  - 2.1 Comisión paritaria.

- 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC).
- 3 Cláusula de empleo. Promoción profesional.
  - 3.1 Cláusula de empleo.
  - 3.2 Promoción profesional.
  - 3.3 Contratación.
- 4 Salud laboral.
- 5. Movilidad geográfica y funcional.
  - 5.1 Movilidad geográfica.
  - 5.2 Movilidad funcional.
- 6. Excelencias.
- 7. Formación.
- 8. Sistema retributivo.
  - Complementos salariales
  - Revisión salarial.
  - Cláusula de inaplicación salarial.
- 9. Jornadas y distribución.
  - Jornada.
  - Licencias.
  - Horas extraordinarias.
- 10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones.
  - Jubilación anticipada.
- 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 Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
  - 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.
- 12. Previsión social complementaria.

## **SECTOR COMERCIO EN GENERAL**

- 1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal.
  - 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.
  - 1.2 Ámbito temporal y ámbito funcional.
- 2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).
  - 2.1 Comisión paritaria.
  - 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC).
- 3. Cláusula de empleo. Promoción profesional.
  - 3.1 Cláusula de empleo.
  - 3.2 Promoción profesional.
  - 3.3 Contratación.
- 4. Salud laboral.
- 5. Movilidad geográfica y funcional.
  - 5.1 Movilidad geográfica.
  - 5.2 Movilidad funcional.
- 6. Excelencias.
- 7. Formación.

8. Sistema retributivo.
  - Complementos salariales
  - Revisión salarial.
  - Cláusula de inaplicación salarial.
9. Jornadas y distribución.
  - Jornada.
  - Licencias.
  - Horas extraordinarias.
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones.
  - Jubilación anticipada.
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 Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
  - 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.
12. Previsión social complementaria.

## **SECTOR COMERCIO TEXTIL.**

1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal.
  - 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.
  - 1.3 Ámbito temporal y ámbito funcional.
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).
  - 2.3 Comisión paritaria.
  - 2.4 Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC).
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional.
  - 3.4 Cláusula de empleo.
  - 3.5 Promoción profesional.
  - 3.6 Contratación.
4. Salud laboral.
5. Movilidad geográfica y funcional.
  - 5.3 Movilidad geográfica.
  - 5.4 Movilidad funcional.
6. Excelencias.
7. Formación.
8. Sistema retributivo.
  - Complementos salariales
  - Revisión salarial.
  - Cláusula de inaplicación salarial.
9. Jornadas y distribución.
  - Jornada.
  - Licencias.
  - Horas extraordinarias.
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones.
  - Jubilación anticipada.

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 Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
  - 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.
12. Previsión social complementaria.

#### **DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS.**

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

#### **LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES.**

1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal.
  - 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.
  - 1.2 Ámbito temporal y ámbito funcional.

2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).
  - 2.1 Comisión paritaria.
  - 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC).
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional.
  - 3.1 Cláusula de empleo.
  - 3.2 Promoción profesional.
  - 3.3 Contratación.
4. Salud laboral.
5. Movilidad geográfica y funcional.
  - 5.1 Movilidad geográfica.
  - 5.2 Movilidad funcional.
6. Excelencias.
7. Formación.
8. Sistema retributivo.
  - Complementos salariales
  - Revisión salarial.
  - Cláusula de inaplicación salarial.
9. Jornadas y distribución.
  - Jornada.
  - Licencias.
  - Horas extraordinarias.
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones.
  - Jubilación anticipada.
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 Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
  - 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.
12. Previsión social complementaria.

## **SECTOR MADERA.**

1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal.
  - 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.
  - 1.2 Ámbito temporal y ámbito funcional.
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).
  - 2.1 Comisión paritaria.
  - 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC).
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional.
  - 3.1 Cláusula de empleo.
  - 3.2 Promoción profesional.
  - 3.3 Contratación.
4. Salud laboral.
5. Movilidad geográfica y funcional.
  - 5.1 Movilidad geográfica.
  - 5.2 Movilidad funcional.
6. Excelencias.

7. Formación.
8. Sistema retributivo.
  - Complementos salariales
  - Revisión salarial.
  - Cláusula de inaplicación salarial.
9. Jornadas y distribución.
  - Jornada.
  - Licencias.
  - Horas extraordinarias.
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones.
  - Jubilación anticipada.
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 Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
  - 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.
12. Previsión social complementaria.

## **SECTOR HOSTELERÍA.**

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

## **SECTOR INDUSTRIAS DE EXTRACCIÓN A CIELO ABIERTO Y MOLDURACIÓN DE TIERRA BLANCA.**

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

## **SECTOR OFICINAS Y DESPACHOS.**

- 1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal.
  - 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.
  - 1.2 Ámbito temporal y ámbito funcional.
- 2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

- 2.1 Comisión paritaria.
- 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC).
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional.
  - 3.1 Cláusula de empleo.
  - 3.2 Promoción profesional.
  - 3.3 Contratación.
4. Salud laboral.
5. Movilidad geográfica y funcional.
  - 5.1 Movilidad geográfica.
  - 5.2 Movilidad funcional.
6. Excelencias.
7. Formación.
8. Sistema retributivo.
  - Complementos salariales
  - Revisión salarial.
  - Cláusula de inaplicación salarial.
9. Jornadas y distribución.
  - Jornada.
  - Licencias.
  - Horas extraordinarias.
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones.
  - Jubilación anticipada.
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 Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
  - 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.
12. Previsión social complementaria.

## **SECTOR OPERADORES LOGÍSTICOS.**

1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal.
  - 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.
  - 1.2 Ámbito temporal y ámbito funcional.
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).
  - 2.1 Comisión paritaria.
  - 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC).
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional.
  - 3.1 Cláusula de empleo.
  - 3.2 Promoción profesional.
  - 3.3 Contratación.
4. Salud laboral.
5. Movilidad geográfica y funcional.
  - 5.1 Movilidad geográfica.
  - 5.2 Movilidad funcional.
6. Excelencias.
7. Formación.
8. Sistema retributivo.

- Complementos salariales
- Revisión salarial.
- Cláusula de inaplicación salarial.
- 9. Jornadas y distribución.
  - Jornada.
  - Licencias.
  - Horas extraordinarias.
- 10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones.
  - Jubilación anticipada.
- 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 Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
  - 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.
- 12. Previsión social complementaria.

### **SECTOR PANADERÍAS.**

1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal.
  - 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.
  - 1.2 Ámbito temporal y ámbito funcional.
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).
  - 2.1 Comisión paritaria.
  - 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC).
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional.
  - 3.1 Cláusula de empleo.
  - 3.2 Promoción profesional.
  - 3.3 Contratación.
4. Salud laboral.
5. Movilidad geográfica y funcional.
  - 5.1 Movilidad geográfica.
  - 5.2 Movilidad funcional.
6. Excelencias.
7. Formación.
8. Sistema retributivo.
  - Complementos salariales
  - Revisión salarial.
  - Cláusula de inaplicación salarial.
9. Jornadas y distribución.
  - Jornada.
  - Licencias.
  - Horas extraordinarias.
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones.
  - Jubilación anticipada.
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 Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

- 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.
12. Previsión social complementaria.

### **SIDEROMETALURGIA.**

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

### **TRANSPORTE (MERCANCIAS Y VIAJEROS).**

1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal.
  - 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.
  - 1.2 Ámbito temporal y ámbito funcional.

2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).
  - 2.1 Comisión paritaria.
  - 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC).
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional.
  - 3.1 Cláusula de empleo.
  - 3.2 Promoción profesional.
  - 3.3 Contratación.
4. Salud laboral.
5. Movilidad geográfica y funcional.
  - 5.1 Movilidad geográfica.
  - 5.2 Movilidad funcional.
6. Excelencias.
7. Formación.
8. Sistema retributivo.
  - Complementos salariales
  - Revisión salarial.
  - Cláusula de inaplicación salarial.
9. Jornadas y distribución.
  - Jornada.
  - Licencias.
  - Horas extraordinarias.
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones.
  - Jubilación anticipada.
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 Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
  - 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.
12. Previsión social complementaria.

#### **TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN CASTILLA-LA MANCHA.-**

1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal.
  - 1.1 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.
  - 1.2 Ámbito temporal y ámbito funcional.
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).
  - 2.1 Comisión paritaria.
  - 2.2 Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC).
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional.
  - 3.1 Cláusula de empleo.
  - 3.2 Promoción profesional.
  - 3.3 Contratación.
4. Salud laboral.
5. Movilidad geográfica y funcional.
  - 5.1 Movilidad geográfica.
  - 5.2 Movilidad funcional.
6. Excelencias.

7. Formación.
8. Sistema retributivo.
  - Complementos salariales
  - Revisión salarial.
  - Cláusula de inaplicación salarial.
9. Jornadas y distribución.
  - Jornada.
  - Licencias.
  - Horas extraordinarias.
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones.
  - Jubilación anticipada.
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 Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
  - 11.2 Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo.
12. Previsión social complementaria.

#### **RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES EN CASTILLA-LA MANCHA.**

#### **CONVENIOS DE ÁMBITO EMPRESARIAL QUE HAN SIDO OBJETO DE ESTUDIO.**

#### **RELACIÓN DE CONVENIOS DE ÁMBITO EMPRESARIAL QUE HAN SIDO OBJETO DE ESTUDIO.**

**DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA (Ente Público Radiotelevisión de Castilla-La Mancha).**

## **CONVENIO ACEITES Y DERIVADOS.-**

El convenio colectivo objeto de estudio, regulador del sector de aceites y derivados para la provincia de Toledo, publicado durante el año 2008, y con vigencia hasta finales del año 2010.

En relación con la provincia de Ciudad Real, indicar que se prorrogó durante el año 2008, por lo que no cabe incluirlo en el presente trabajo, dado que se publicó ya en el año 2006 y fue objeto de estudio en el trabajo "Estudio sobre la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha", página 61 y siguientes, para el año 2006.

Con respecto al convenio colectivo de aplicación en la provincia de Toledo, el mismo se adhiere al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), y establece la Comisión Paritaria de interpretación para el referido convenio.

Así mismo, mantienen la regulación sobre Salud laboral, y se crea la Comisión Mixta, a fin de acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as.

En materia de contratación, el convenio recoge acuerdos en las diversas modalidades de contratación.

Se adhiere al Acuerdo Nacional de Formación Continua (A.N.F.C.), y expone la garantía en la formación teórica, práctica y periódica del trabajador.

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

Las Licencias/Permisos retribuidos vienen a introducir mejoras con relación a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores, a fin de adecuar su regulación a las exigencias de la Ley de Igualdad.

Otro rasgo presente en el Convenio, 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 y enfermedad común



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

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

- Convenio Colectivo Provincial de Aceites y Derivados de Toledo ( BOP Toledo 197 28/08/2008).

Partes negociadoras.

<b>Toledo</b>	- Por la parte empresarial, la Asociación Provincial de Empresarios de Industrias del Aceite y sus Derivados, y por la parte sindical, las centrales sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.
---------------	--

### 1.1 Ámbito funcional y temporal

<b>Toledo</b>	- Establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y sus trabajadores/as dedicadas a las siguientes actividades: algazaras; molturadoras de semillas oleaginosas; extractoras; fábricas de jabón; refinerías; desdobladoras; grasas comestibles; grasas industriales; hidrogenadoras; oleinas; estealinas y ácidos grasos; destilados; destilerías de glicerina; almacenes o delegaciones de aceite; grasas, jabones o detergentes; estaciones de descarga de aceite a granel; envasadores de aceite; exportadores de aceite; importadores de semillas y productos oleaginosos; aderezadores de aceitunas; almacenistas de aceitunas; envasadores de aceituna; exportadores de aceituna; minoristas exclusivos de aceite y jabones (Art. 1 Ccol).
---------------	--

#### Vigencia temporal:

<b>Toledo</b>	- 01/01/2008 a 31/12/2010 (Art.4 Ccol).
---------------	---

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

### 2.1 Comisión Paritaria

	- Órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio. Está compuesto por por cuatro representantes de Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y cuatro representantes de la organización empresarial signataria del mismo y dos
--	--

<b>Toledo</b>	<p>Secretarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le corresponde las funciones de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral, emitir informes o dictámenes no vinculantes, conocer de la no aplicación del régimen salarial del Convenio y otras que expresamente le vengán atribuidas por articulado del presente Convenio Colectivo.</li> <li>- Las partes signatarias convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio (art.60 Ccol).</li> </ul>
---------------	--

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

<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se someten de forma total y sin acondicionamiento alguno al <i>acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)</i> y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del acuerdo (Art. 61 Ccol).</li> </ul>
---------------	--

**3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Empleo y contratación

<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Pase de eventuales a fijos/as discontinuos/as</u>: los/as trabajadores/as eventuales pasarán a la condición de fijos/as discontinuos/as, cuando se hayan realizado dos campañas de treinta días de trabajo como mínimo, cuando no se hayan realizado los treinta días por campaña, tendrán la preferencia para ser contratado/a sin pérdida de su carácter eventual (Art. 13 Ccol).</li> </ul>
---------------	--

***Promoción profesional***

<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los <u>ascensos</u> de categoría se efectuarán mediante libre designación con respecto a los Técnicos (Grupo A), jefes de primera (Grupo B), conserje y restantes puestos de este grupo (Grupo C) y encargados de equipos (Grupo D). Los restantes puestos se adjudicarán tras la correspondiente prueba de aptitud, eminentemente práctica, y teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador o mediante concurso según lo disponga el Convenio Colectivo y con independencia de la libre designación por parte</li> </ul>
---------------	--

	<p>de la empresa en los supuestos anteriores de promoción profesional, se garantizará que en igualdad de condiciones e idoneidad la vacante sea ocupada por el sexo menos representado en la totalidad de la plantilla (Art. 18 Ccol).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las <u>vacantes</u> de jefe de segunda, oficial de primera y oficial de segunda serán cubiertas por el orden de prelación siguiente: las del jefe de segunda, en dos turnos: 1º/ Concurso oposición entre oficiales de primera y segunda; 2º/ Por libre designación de la empresa. <ul style="list-style-type: none"> <li>A) Las vacantes de oficiales de primera, por antigüedad, previa prueba de aptitud.</li> <li>B) Las de oficiales de segunda, por antigüedad, previa prueba de aptitud.</li> <li>C) Las vacantes de ayudantes especialistas se cubrirán por rigurosa antigüedad con los peones ayudantes de fabricación de la misma especialidad. Las vacantes de peones ayudantes de fabricación serán cubiertas mediante concurso entre los peones que lo soliciten.</li> </ul> </li> <li>- En el supuesto de que un trabajador no hubiese ascendido por el transcurso de diez años ininterrumpidos en la categoría pasará a percibir la retribución correspondiente a oficial de segunda. En tanto no se produzca vacante del nuevo puesto ascendido de este modo automático, el personal afectado continuará desempeñando las funciones correspondientes a su anterior categoría (Art. 18 Ccol).</li> </ul>
--	---

#### 4. SALUD LABORAL.

<p><b>Toledo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los numerosos reglamentos dictados en desarrollo de la misma. Se crea una comisión Mixta para acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as.</li> <li>- Se indica el derecho genérico de los/as trabajadores/as a la protección frente a los riesgos, que se concreta en el derecho de información, formación, consulta y participación de los trabajadores.</li> <li>- 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 establecen los deberes en materia de prevención, así como las medidas para la realización de trabajos penosos o insalubres, y los equipos de trabajo y medios de protección que deberá facilitarlos el/la empresario/a.</li> <li>- Protección de la maternidad, en relación con la adaptación de las condiciones y del tiempo de trabajo, incluyendo, cuando fuera necesario, la no realización de trabajo nocturno y a turnos. También se aplicará para el periodo de lactancia.</li> <li>- Los delegados de prevención tendrán un crédito horario de quince horas mensuales retribuidas, en las empresas de hasta cien trabajadores/as</li> </ul>
----------------------	--

	<p>para la realización de las actividades que les son propias según el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>- Reconocimiento médico anual y seguro de accidentes (Arts.45 a 49 Ccol).</p>
--	---

## 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

### Movilidad geográfica

<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y Reglamento de desarrollo, dándose prioridad de permanencia a los trabajadores de mayor antigüedad.</li> <li>- El/la empresario/a abonará los gastos de traslado del trabajador/a y su familia, así como el transporte del mobiliario, ropa y enseres y el salario correspondiente a dos mensualidades (Art. 21 Ccol).</li> </ul>
---------------	---

### Movilidad funcional

<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- La movilidad funcional sólo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador o trabajadora no sea sustituido/a por otro/a eventual que realice sus funciones habituales.</li> <li>- 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.</li> <li>- Si como consecuencia de la movilidad funcional el/la trabajador/ a tuviese que realizar funciones de superior categoría, percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que realice.</li> <li>- Cuando un/a trabajador/a realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario base en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda (Art. 20 Ccol).</li> </ul>
---------------	---

## 6. EXCEDENCIAS

<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo tanto por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.</li><li>- Durante el primer año de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.</li><li>- El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la Empresa de no hacerlo en dicho plazo.</li><li>- Cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. (Arts.27.3 Ccol).</li></ul>
---------------	---

## 7. FORMACIÓN

<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- En relación con la Formación Profesional, se considera como un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los/as trabajadores/as.</li><li>- 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.</li><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/as trabajadores/as que cursen estudios en un Centro Oficial podrán solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.</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 (Art. 17 Ccol).</li></ul>
---------------	--

## 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

### COMPLEMENTOS SALARIALES

<b>Toledo</b>	<p><u>Complementos salariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Antigüedad</li><li>- Gratificaciones extraordinarias (Julio y Navidad)</li><li>- Plus de nocturnidad</li><li>- Tóxicos, penosos, peligrosos</li><li>- Complementos de calidad y cantidad</li><li>- Domingos y festivos</li><li>- Paga beneficios</li></ul> <p><u>Complementos extrasalariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Plus de Transporte</li><li>- Dietas</li><li>- Quebranto de moneda</li></ul>
---------------	---

### REVISIÓN SALARIAL

<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 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, un incremento superior al IPC del año 2007, se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio. Una vez constatada la variación referida en el párrafo anterior se procederá a revisar las tablas salariales en la cuantía que exceda. Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2008 y se abonarán en una sola paga antes de transcurrido un mes desde la publicación de la revisión de tablas en el <i>Boletín Oficial</i> de la provincia de Toledo.</li><li>- En el supuesto de que el I.P.C. establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2009 un incremento superior al IPC del año 2008, se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio. Una vez constatada la variación referida en el párrafo anterior se procederá a revisar las tablas salariales en la cuantía que exceda. Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2009 y se abonarán en una sola paga antes de transcurrido un mes desde la publicación de la revisión de tablas en el <i>Boletín Oficial</i> de la provincia de Toledo.</li><li>- En el supuesto de que el I.P.C. establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al IPC del año 2009, se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio. Una vez constatada la variación referida en el párrafo anterior se procederá a revisar las tablas salariales en la cuantía que exceda. Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2009 y se abonarán en una sola paga antes de transcurrido un mes desde la publicación de la revisión de tablas en el <i>Boletín Oficial</i> de la provincia de Toledo (Art.38 Ccol).</li></ul> <p>- <u>Incremento salarial:</u> los conceptos económicos del Convenio se incrementarán para el año 2008 en el IPC del año 2007 más un 1,8 por</p>
---------------	---

	100, sobre las tablas del año 2007. Para el año 2009 se incrementará en el IPC del año 2008 más un 1 por 100, sobre las tablas del año 2008. Para el año 2010 se incrementarán en el IPC del año 2009 más un 1 por 100 sobre las tablas del año 2009. Si a 31 de diciembre de 2010, el salario base más prorrateo de paga de beneficios de cualquier categoría fuera inferior a 1.000,00 euros mensuales, la empresa completará dicha cantidad, quedando así consolidada en las tablas salariales (Art. 37 Ccol).
--	---

## CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

<b>Toledo</b>	<p>- Las condiciones económicas no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias, tales como: el insuficiente nivel de producción y ventas, realización de las mismas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.</p> <p>- Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:</p> <p>1º.- Presentarán ante la Comisión Paritaria y los/as representantes de los/as trabajadores/as la solicitud de tratamiento salarial diferenciado (descuelgue) dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del Convenio Colectivo en el <i>Boletín Oficial</i> de la provincia de Toledo.</p> <p>2º.- A dicha solicitud se acompañará la siguiente documentación:</p> <p>a) Memoria explicativa de las causas económicas motivadoras de la solicitud y en la que deberá expresarse el porcentaje de revisión salarial diferenciado objeto de la petición.</p> <p>b) Balance y cuenta de resultado de los dos últimos ejercicios económicos y del corriente, así como de las previsiones económicas para el mismo.</p> <p>- Presentada la solicitud con la preceptiva documentación la Comisión Paritaria, determinará en un plazo no superior a treinta días la procedencia o improcedencia de la misma, así como el porcentaje de la revisión salarial que resulte aplicable, que en ningún caso será inferior al 50 por 100 del resto de trabajadores/ as. En la misma resolución la Comisión Paritaria determinará el calendario de plazos en que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el presente Convenio Colectivo y que en ningún caso será superior a dos años.</p> <p>- En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma, someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASEC</p>
---------------	--

## 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

### JORNADA

<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Jornada máxima anual</u>: 1.792 horas de trabajo efectivo durante los dos años de vigencia de convenio, teniendo en cuenta que los días 24 y 31 de diciembre serán festivos.</li> <li>- Los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de este convenio, disfrutarán de un cuarto de hora de <u>descanso</u>, dentro de la jornada laboral diaria, cuando presten su trabajo en régimen de jornada continuada y lo efectúen en un sólo turno.</li> <li>- <u>Jornada laboral tipo</u> de cuarenta horas semanales y ocho horas diarias.</li> <li>- <u>Jornadas especiales</u> máximas de nueve horas.</li> <li>- Las empresas junto con los representantes de los/as trabajadores/as, elaborarán, en el mes de diciembre, un <u>calendario laboral</u> que será publicado en los correspondientes tableros de anuncios.</li> <li>- Las <u>vacaciones</u> se determinarán mediante el calendario laboral, y preferiblemente entre los meses de junio y septiembre, pudiéndose dividir dicho periodo vacacional en dos partes, las cuales no deberán coincidir con el periodo de mayor actividad estacional. Establece la posibilidad de variar de mutuo acuerdo los periodos vacacionales, mediando una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista. Los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de baja por incapacidad transitoria por accidente laboral o enfermedad grave que conlleve ingreso hospitalario no computarán ó se interrumpirá el referido periodo vacacional hasta que se obtenga el alta médica correspondiente, y se pactará con la empresa la fecha de disfrute del periodo vacacional.</li> <li>- En relación con los <u>trabajos a turnos</u>, se establecen tres turnos de ocho horas cada uno con un descanso, por turno, de treinta minutos, cuando por la naturaleza de las materias primas a emplear no pueda interrumpirse la jornada durante veinticuatro horas, ya sea por razones técnicas ya sea por acumulación de trabajo. La rotación tendrá una periodicidad semanal, quincenal o mensual y se realizará entre el mayor número de trabajadores/as. Se aplicará un aumento sobre el salario mínimo de este Convenio no inferior al 25 por ciento (Arts. 25 y 33.a Ccol).</li> <li>- En relación con el <u>trabajo nocturno</u> (de 22:00 pm a 6:00 am) se aplicará el complemento expuesto para los trabajos a turnos, excepto cuando se refiera a trabajos como vigilante nocturno, guardas, etc los cuales recibirán un plus de nocturnidad (25 por 100 Salario Hora + Antigüedad/hora) en función de las horas nocturnas trabajadas, pasando a cobrar la jornada completa a partir de la cuarta hora (Arts. 22 a 26 Ccol).</li> </ul>
---------------	---



## LICENCIAS

<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Licencia sin sueldo para el cuidado de hijos menores de seis años, con una duración de hasta tres meses, y con una distribución a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo la forma de un crédito de tiempo a conveniencia de la persona beneficiaria.</li><li>- Tiene carácter individual e intransferible, así, podrá beneficiarse tanto el padre como la madre en los casos de custodia compartida, y con independencia de que trabaje uno o los dos.</li><li>- Deberá realizarse una notificación quince días antes de la fecha de su disfrute.</li><li>- La empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio en la fecha de su realización, cuando existan razones de índole empresarial y se acrediten fehacientemente a los representantes sindicales y órganos de intermediación de conflictos (Art. 27.2 Ccol).</li></ul>
---------------	---

## HORAS EXTRAORDINARIAS

<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aquellas horas que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las cuarenta horas semanales.</li><li>- En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: 1 hora diaria, 5 a la semana, 15 al mes y 80 al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón como mínimo de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de común acuerdo entre empresa y trabajador/a interesado/a. Se respetarán aquellas compensaciones en descanso superiores a las aquí establecidas que vengán aplicándose en las empresas.</li><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. 28 Ccol).</li></ul>
---------------	--

## 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <u>Jubilación anticipada:</u> Siempre que lo solicite el/la trabajador/a, será aplicable lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio, sobre la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad. , así como, lo prevenido</li></ul>
---------------	---

	<p>en el Real Decreto 1991 de 1984, de 31 de octubre, para jubilación parcial y el contrato de relevo.</p> <p>- <u>Jubilación parcial:</u> Siempre que el trabajador o trabajadora solicite la jubilación parcial, será de obligado cumplimiento por parte del empresario realizar las gestiones oportunas para efectuar el contrato de relevo, según establece el Real Decreto 1991 de 1984, de 31 sobre esta materia.</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.**

<b>Toledo</b>	<p>- <u>Permiso de Lactancia:</u> En los casos de trabajadores/as con un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a elección del trabajador/a. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. En lo casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deba, 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.</p> <p>- <u>Guarda legal:</u> Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>- <u>Excelencia:</u> Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no</p>
---------------	--

	<p>superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Durante el primer año de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.</p> <p>Si el trabajador forma parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.</p> <p>- <u>Cláusulas de igualdad:</u></p> <p>“Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etcétera, no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto” (Art. 58 Ccol).</p> <p>“Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451 de 1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los/as trabajadores/as minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogándose a los beneficios existentes” (Art. 59 Ccol).</p>
--	---

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

<p><b>Toledo</b></p>	<p>- <u>Enfermedad común:</u> En los casos de enfermedad común, los trabajadores, tanto fijos como eventuales o temporeros, percibirán el 100 por 100 de su salario base más antigüedad.</p> <p>- <u>Accidentes:</u> En el supuesto de accidente se estará a lo que disponga la Ordenanza Laboral, percibiéndose el 100 por 100 del salario base más la antigüedad y beneficios.</p> <p>Dado que los trabajadores/as fijos de temporada o campaña perciben a diario las partes proporcionales de domingos o festivos, pagas</p>
----------------------	---

extraordinarias y vacaciones, esta garantía se aplicará también en dichos conceptos.

- Seguro de accidentes: A tenor de lo previsto en el artículo 51 del presente Convenio se establece que la cobertura de la póliza será de 17.500,00 euros de cuantía.

- Ayuda por fallecimiento:

Al fallecimiento, cualquiera que fuese su causa, de algún/a trabajador/a, la empresa abonará a su cónyuge, hijos menores de edad, padres o hijos mayores de edad incapacitados que convivieran a cargo del fallecido por este orden, la cantidad correspondiente al importe de treinta días de la retribución del fallecido comprendiendo los complementos personales.

En las actividades de aderezo y relleno de aceituna cuando sobrevenga el fallecimiento de alguno de los trabajadores, las Empresas abonarán a los familiares del fallecido las cantidades que a continuación se indican.

1. Con dos años de servicio en la Empresa, un mes de su salario base.
2. De dos a cuatro años, dos meses de su salario base.
3. De cuatro a seis años, tres meses de su salario base.
4. De seis a ocho años, cuatro meses de su salario base.
5. De ocho a diez años, cinco meses de su salario base.
6. De diez años en adelante, seis meses de su salario base.

## **SECTOR AGROPECUARIO.-**

A lo largo de los tres convenios vemos como se recoge diferente regulación sobre determinadas materias diferenciando entre trabajadores fijos y trabajadores eventuales.

Es importante destacar la cláusula de “vivienda y alojamiento” que incluye en su articulado, el convenio de la provincia de Guadalajara, la cual de los cinco convenios provinciales del sector, únicamente lo establecía el convenio de la provincia de Toledo:

“Todas las empresas vendrán obligadas, en el momento de la contratación de los trabajadores/as eventuales o de temporada, siempre que estos 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, respetando en todo caso lo establecido en los artículos 34 y 35 de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Para los trabajadores fijos que dispongan de vivienda y alojamiento de la empresa en caso de extinción del contrato dispondrán de un plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha que se extingan su relación laboral, para proceder al desalojo de la vivienda” .

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

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

- . Convenio Provincial de Trabajo del Campo de la Provincia de Albacete.(BOP 13.8.2008)
- . Convenio Colectivo Provincial del Sector Agropecuario-Campo de Ciudad Real.(BOP 15.9.2008)
- . Convenio Colectivo Agropecuario de la provincia de Guadalajara (28.3.2008)

### **1.2 Partes Negociadoras.**

<b>Albacete</b>	Negociado por ASAJA, en representación de la parte empresarial del campo de la provincia de Albacete, y por CC.OO y UGT, en representación de la parte trabajadora del campo de la provincia de Albacete.
<b>Ciudad Real</b>	En representación de la parte empresarial, está integrada por representantes de ASAJA y en representación de la parte trabajadora por UGT y CC OO. Firman ASAJA y UGT.
<b>Guadalajara</b>	La parte empresarial y por los trabajadores UGT y CCOO.

### **1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.**

Albacete	A las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y a las industrias de tipo complementario contempladas en el laudo arbitral del 6 de octubre de 2000 y demás disposiciones complementarias.
Ciudad Real	A las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y a las industrias de tipo complementario contempladas en el laudo arbitral de 2000.
Guadalajara	A las empresas agrícolas, forestales, pecuarias, viveros y plantas vivas y a las industrias de tipo complementario contempladas en el Laudo Arbitral.

En cuanto a su vigencia temporal:

<b>Albacete</b>	Del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre del 2009.
<b>Ciudad Real</b>	Del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre del 2007
<b>Guadalajara</b>	Del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre del 2008

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

### 2.1 Comisión Paritaria.

<b>Albacete</b>	Comisión Mixta de Interpretación
	<p>“Se constituirá una Comisión Mixta de Interpretación, compuesta por cuatro trabajadores y cuatro empresarios, teniendo como función la de conocer, interpretar y resolver todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente convenio. A falta de acuerdo entre ambas partes se aplicará la norma legal vigente.</p> <p>Presidirá la Comisión Mixta de Interpretación la persona que ostente la presidencia del convenio”.(art 6 C Col)</p>
	<p>Comisión de arbitraje.</p> <p>“Se crea una Comisión de Arbitraje previa a la judicial, compuesta por dos trabajadores y dos empresarios y un presidente elegido por unanimidad con el fin de resolver con carácter vinculante las cuestiones contenciosas en la aplicación e interpretación de la normativa laboral aplicable al sector.</p> <p>Durante el tiempo que las Comisiones de Interpretación o de Arbitraje necesiten para reuniones, los representantes de los trabajadores en dichas Comisiones tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a las tablas de este convenio”.( art 7 C Col)</p>
<b>Ciudad Real</b>	<p>Función la de conocer, resolver, etc., todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente convenio.</p> <p>Compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro</p>

	representantes de los empresarios
	Aparte contiene cláusulas de toma de acuerdos de la Comisión Paritaria. "Comisión Mixta de Interpretación.
<b>Guadalajara</b>	<p>Se constituirá una Comisión Mixta de Interpretación, compuesta por cuatro representantes de trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, teniendo como función la de conocer, interpretar y resolver todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente Convenio. A falta de acuerdo entre ambas partes se aplicará la norma legal vigente.</p> <p>La Comisión Mixta de Interpretación será presidida de forma rotativa en cada una de las reuniones, alternándose las partes, siendo presidida la primera por un representante de los Empresarios. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes que lo soliciten con un plazo máximo de 15 días.</p> <p>El domicilio social de esta Comisión serán los locales del SMAC.</p> <p>Durante el tiempo que las Comisiones de Interpretación o de Arbitraje necesiten para reuniones, los representantes de los trabajadores en dichas Comisiones tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a las tablas de este Convenio.</p>

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

<b>Albacete</b>	Se adhiere al ASEC
<b>Ciudad Real</b>	No contiene cláusula de adhesión al ASEC
<b>Guadalajara</b>	Se adhiere al ASEC

## 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

### 3.1 Cláusulas de empleo.

<b>Albacete</b>	<p>Eventual: adquirirán la condición de fijos al cumplir 9 meses interrumpidos de trabajo o con interrupción inferior a 15 días consecutivos y de fijos discontinuos cuando hayan realizado dos campañas de 30 días de trabajo como mínimo.</p> <p>A partir del día 1 de enero de 1999 las empresas respetarán la contratación de un 5% de minusválidos y de un 5% mujeres, en las empresas con más de 20 trabajadores.</p>
<b>Ciudad Real</b>	<p>Cláusula general de conversión de contratos temporales en indefinidos:</p> <p>La conversión de los contratos temporales en el nuevo contrato indefinido podrá realizarse durante todo el tiempo de vigencia de este convenio, con independencia de la fecha en que se formalice o se hubiera formalizado el</p>



	<p>contrato temporal.</p> <p>Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los trabajadores fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual en su categoría.</p> <p>Los trabajadores eventuales con contratos regulados por el apartado 1, letra b del artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores, adquirirán la condición de fijos a partir de 7 meses ininterrumpidos de trabajo o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos.</p>
<b>Guadalajara</b>	<p>Eventual ( adquirirán la condición de fijos discontinuos cuando hayan realizado dos campañas de 30 días de trabajo como mínimo).</p> <p>A partir de 1 de enero de 2000 las empresas con más de 20 trabajadores respetarán un 5% de las contrataciones para mujeres.</p>

### 3.2 Promoción profesional.

Sin contenido.

### 3.3 Contratación

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

<b>Albacete</b>	<p>Los contratos han de ser por escrito, salvo en las excepciones que puedan prever el ET y demás normas legales.</p> <p><u>Contrato de Formación:</u> Los salarios fijados serán el primer año el 80% y el segundo año el 90% del salario de la categoría contratada</p>
<b>Ciudad Real</b>	<p>Los contratos a extranjeros, serán realizados siempre por escrito</p> <p><u>Contrato de Formación:</u> cobrarán el 85% en el primer año y el 90% segundo año, del salario de la categoría. Los contratos de formación no se podrán realizar a los trabajadores que se encuentren en la categoría profesional del grupo 1 (del presente Convenio).</p> <p><u>Contrato en Prácticas:</u> la duración será como mínimo de un año.</p>
<b>Guadalajara</b>	<p>Los contratos han de ser por escrito, salvo en las excepciones que puedan prever el ET y demás normas legales.</p> <p><u>Contrato de Formación:</u> el salario será el primer año el 80% y el segundo año el 90% de la categoría contratada sin que en ningún caso sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional.</p>

#### 4. SALUD LABORAL.

En los convenios de la provincia de Albacete y de Guadalajara, es importante destacar, que se contemplan instrumentos de participación como son la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales y la figura del Delegado Territorial de Prevención.

<b>Albacete</b>	<p>Recoge lo contemplado en la ley con respecto:</p> <p>Reconocimientos médicos anuales genéricos, se realizarán exámenes de salud cuando hayan estado expuestos a riesgos específicos en el trabajo, dotación de herramientas y ropa de trabajo adecuada para el trabajo, a la mujer embarazada se la facilitará otro puesto de trabajo transitoriamente, si existiera peligro para su salud o la del feto. Adecuación de instalaciones (duchas,....)</p> <p>Además contempla en sus cláusulas mejoras como:</p> <p>Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en el sector, cuyas funciones van encaminadas a la disminución de siniestralidad laboral acorde a la Legislación vigente.</p> <p>Se crea la figura del Delegado Territorial de Prevención para el ámbito provincial, cuya función será la de informar y posibilitar que se cumpla las normas de seguridad y salud laboral.</p> <p>Los Delegados de Prevención para el ejercicio de sus funciones contará con 20 horas libres a parte de las que le puedan corresponder como delegado de personal. Y los Delegados de Prevención contarán con un crédito de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención.</p>
<b>Ciudad Real</b>	<p>Reitera la normativa vigente:</p> <p>Hace referencia, a que las empresas proporcionarán a los trabajadores los equipos de protección individual necesarios para las tareas a desempeñar.(art.17 LPRL).</p> <p>Y A la mujer embarazada se le facilitará transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuado si en su anterior puesto de trabajo estuviera expuesta a un grado de exposición y duración de exposición, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudiera influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, según certificación médica de la Seguridad Social que asista a la trabajadora. El empresario deberá determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores, en su caso, la relación de puestos exentos de riesgo a estos efectos.( art.26 LPRL)</p>

<b>Guadalajara</b>	<p>Lo regula de igual manera que en el Convenio de Albacete pero además, se recoge, que las partes firmantes se manifiestan declarando que la seguridad en el trabajo exige una especial atención de los empresarios para la maquinaria, útiles de trabajo y herramientas, así como la salubridad en el ámbito en el que se desarrolla de trabajo, a este fin trabajadores y empresarios se comprometen a mantener en buen uso la maquinaria y demás herramientas de trabajo, realizando revisiones periódicas.</p> <p>Si un trabajador quedara disminuido por accidente de trabajo o por otra causa, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones, siempre que la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan.</p>
--------------------	---

## **5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.**

### **5.1. Movilidad geográfica**

No hay remisión alguna al respecto excepto en el convenio de la provincia de Guadalajara el cual recoge:

El traslado de los trabajadores que requiera cambio de domicilio, podrá realizarse a instancias del interesado, por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador y por necesidades de la empresa.

En el primer caso, el trabajador no tendrá derecho a ninguna indemnización. En el segundo caso se estará a lo convenido entre las partes y en el tercero se distinguirá:

- a) Si el traslado es accidental que implica pernoctar fuera de la localidad de residencia habitual, se abonará la dieta completa, incluidos los días de salida y llegada.
- b) Cuando no precise pernoctar fuera y la distancia exceda de 10 kilómetros, la empresa vendrá obligada a facilitar el medio de locomoción.
- c) En caso de traslado definitivo, corren a cargo del empresario todos los gastos ocasionados por dicho traslado, tanto del trabajador, como de sus familiares y enseres. Asimismo, en el supuesto que la familia del trabajador no pudiera realizar el traslado al mismo tiempo que él por causas justificadas, la empresa le abonará el 50% de la dieta a que hace referencia el artículo 36 del presente Convenio, mientras que dure dicha situación.

El empresario facilitará al trabajador una vivienda en condiciones dignas y suficientes.

### **5.2 Movilidad funcional.**

<b>Albacete</b>	<p>El contenido es similar a la normativa vigente:</p> <p>Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional ( art 39.2 ET). Durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo</p> <p>Si el trabajador tuviese que realizar funciones superiores categorías, percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que realice.(art.39.4 ET)</p>
<b>Ciudad Real</b>	<p>Reproduce la normativa vigente:</p> <p>“Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes de grupo inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.</p> <p>Durante este tiempo los destinados a tareas correspondientes a grupo inferior, no podrán ser sustituidos en su puesto de trabajo original por ningún otro trabajador, ni tomar la empresa obradas ajenas para las tareas del mismo. (art. 6 C Col)”</p>
<b>Guadalajara</b>	<p>Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional (art 39.2 ET). Durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo</p>

## 6. EXCEDENCIAS

Sólo hacen alusión a la excedencia por maternidad

<b>Albacete</b>	Excedencia por cuidado de hijo, disfrutada indistintamente por el padre o la madre para el cuidado de hijos. Duración hasta 3 años sin la pérdida de derechos que hubiera adquirido.(art 46.3 ET). La reincorporación al trabajo durante el segundo y tercer año será automática.
<b>Ciudad Real</b>	Sin contenido
<b>Guadalajara</b>	Solo menciona la excedencia por maternidad tanto para el padre como para la madre para el cuidado de hijos e hijas. La duración podrá ser hasta 3 años sin la pérdida de derechos adquiridos.(art 46.3 ET). La reincorporación durante el segundo y tercer año será automática

## 7. FORMACIÓN

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

## 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

<b>Albacete</b>	<p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de asistencia</li> <li>- Paga de beneficios</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Complemento de trabajo nocturno</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 distancia</li> </ul>
<b>Ciudad Real</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Complementos Salariales:</li> <li>- - Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- - Pagas de beneficios</li> <li>- - Antigüedad</li> <li>- - Complemento de trabajo nocturno</li> <li>- - Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad</li> <li>- - Plus trabajadores especialistas forestales</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Complementos Extrasalariales:</li> <li>- - Plus de distancia</li> <li>- - Herramientas de trabajo: si no son facilitadas por la empresa se les abonarán al trabajador 0,27 euros por día efectivo trabajado.</li> </ul>
<b>Guadalajara</b>	<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 asistencia</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 distancia</li> </ul>

#### REVISIÓN SALARIAL

<b>Albacete</b>	Para el año 2008 el incremento será del IPC real, dándose a cuenta un 4 % por quince pagas para todas las categorías profesionales. Para el año 2009 el incremento será el IPC real del ejercicio 2009 más un 0'5 % para todas las categorías. Teniendo un aumento a cuenta del 3'5 %.
<b>Ciudad Real</b>	Dado que el presente convenio se acuerda habiendo finalizado el año 2007, no procede establecer cláusula de revisión salarial. En el plazo de dos meses desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Convenio, los empleadores abonarán a los trabajadores las diferencias salariales que correspondan de acuerdo con las tablas de este Convenio, teniendo en cuenta para el cálculo todas las cantidades cobradas durante el ejercicio del 2007.
<b>Guadalajara</b>	No contiene.

#### CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

<b>Albacete</b>	<p>El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.</p> <p>Establece además para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria nombrará una corte de arbitraje integrada por tres miembros, en el plazo de siete días hábiles a partir de la recepción del acta de desacuerdo.</p>
<b>Ciudad Real</b>	Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo podrán no aplicar la subida salarial para cada año pactada en el supuesto que acrediten pérdidas

	<p>en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de las previsiones para el ejercicio.</p> <p>En el supuesto de desacuerdo de la Comisión Mixta, la diferencia se someterá a la decisión arbitral si las partes lo acuerdan. En su defecto se someterá a la jurisdicción competente, no operando la subida hasta tanto no se obtenga resolución.</p>
<b>Guadalajara</b>	<p>El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.</p> <p>Además establece que para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria nombrará una corte de arbitraje integrada por tres miembros, en el plazo de siete días a partir de la recepción del acta de desacuerdo.</p> <p>Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.</p>

## 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

### JORNADA

Se establece que el descanso dominical de ganadería no podrá ser compensado en metálico, estableciéndose sistemas de trabajo por turnos y además se contempla regulación sobre interrupción de la jornada por razones climatológicas.

	<p>Será de 1.792 horas anuales, distribuida de común acuerdo entre empresarios y trabajadores, con un máximo de nueve horas diarias y un mínimo de seis horas diarias.</p> <p>El descanso dominical en ganadería no podrá ser compensado en metálico, estableciéndose trabajos por turnos. Podrá acumularse por quincenas.</p> <p>Tratándose de trabajadores contratados por obra o servicio determinado, por contrato de duración determinada o eventuales, se les abonará el cincuenta por ciento del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiera de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.</p> <p>En estas circunstancias persiste la obligación de cotizar a la Seguridad Social por las contingencias propias de cada trabajador.</p>
<b>Albacete</b>	
<b>Ciudad Real</b>	<p>La jornada laboral será de 1.794 horas de trabajo efectivo al año,</p>

	<p>computándose el inicio y el final de la jornada en el puesto de trabajo.</p> <p>La jornada media de referencia será de 40 horas semanales. La jornada laboral será como máximo de 9 horas al día y 50 horas semanales, salvo jornadas especiales reguladas en el R.D. 1561/95.</p> <p>El exceso sobre la jornada media de referencia, se podrá acumular en vacaciones, por acuerdo entre las partes, en jornadas completas, sin que coincidan con los trabajos punta de la explotación.</p> <p>El descanso dominical en ganadería y guardería no podrá ser recompensado en metálico, estableciéndose un sistema de trabajo a turnos. Asimismo durante los meses de marzo a agosto, en las tareas de riego cuando sean continuas, se podrá establecer el trabajo a turnos, realizándose éste como máximo dos meses consecutivos, respetando los descansos establecidos en el párrafo siguiente. En cualquier caso el descanso dominical, en ganadería, guardería y recolecciones podrá acumularse por quincenas. En este descanso se computarán todos los descansos semanales legales y días festivos del año. Para las modificaciones de jornada de otros trabajos a turnos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.</p> <p>De acuerdo con la legislación vigente en dicho descanso se tendrá en cuenta la duración de la semana laboral, es decir; si es de 5 días a ocho horas de trabajo efectivo, corresponderán dos días de descanso semanal; si es de 6 días semanales de trabajo corresponderá a un día y medio de descanso semanal.</p> <p>Las empresas tendrán la obligación de tener un calendario laboral, individual o colectivo, por grupos de trabajadores a disposición de cada empleado, donde se anoten los aumentos y/o disminuciones de jornada, vacaciones, licencias y faltas al trabajo.</p> <p>La modificación de la jornada, no reflejada en el calendario laboral de la empresa, deberá ser notificada con un preaviso de 6 días, excepto por causas de fuerza mayor.</p> <p>En el caso de los trabajadores eventuales, fijos-discontinuos o de duración determinada, de producirse jornadas flexibles con ampliación de jornada diaria o semanal, se les acumulará para realizarles la prolongación de su contrato de trabajo por el tiempo del exceso de trabajo, por jornadas completas, abonándose los salarios correspondientes a la misma.</p>
<p><b>Guadalajara</b></p>	<p>La jornada será de 1726 horas anuales para el año 2007, de 1723 horas anuales para el año 2008 distribuidas de común acuerdo entre empresarios y trabajadores, o según usos y costumbres del lugar. Habitualmente la jornada no excederá de un máximo de nueve horas diarias y un mínimo de seis horas diarias; no obstante, por necesidades de la explotación se podrá acoger el empresario al Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales.</p> <p>La jornada laboral comienza y termina en el tajo; los tiempos empleados en el traslado de los trabajadores al lugar de trabajo, será por cuenta del</p>



trabajador el de ida y el de la vuelta se considerará como tiempo efectivo de trabajo, excepto cuando el tiempo de desplazamiento fuera superior a 40 minutos, en cuyo caso el exceso del mismo será descontado de la jornada laboral,.

El descanso dominical de ganadería no podrá ser compensado en metálico, estableciéndose sistemas de trabajo por turnos.

En cualquier caso el descanso dominical podrá acumularse por quincenas. En este descanso se computarán todos los domingos y festivos del año.

Las horas perdidas por razones climatológicas, no serán recuperables por parte de los trabajadores fijos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada.

Los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, se les abonará el 50% del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiera de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

## LICENCIAS

Se mejora las licencias retribuidas contempladas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores ampliando los días de permisos establecidos legalmente, pero en el convenio de Albacete únicamente reconocen estas licencias para trabajadores fijos.

<b>Albacete</b>	<p>Licencias a los trabajadores fijos:</p> <p>Mejora en los casos de alumbramiento o intervención quirúrgica de la esposa, fallecimiento del cónyuge, hijos y hermanos, padre o madre, de uno de los cónyuges, nietos o abuelos, que será de cuatro días y un día más en caso de desplazamiento. Un día por boda o bautizo de los hijos. Tiempo indispensable para visitas médicas de la Seguridad Social. Dieciséis horas retribuidas por campaña sin límite mensual para acudir al médico de cabecera. Para las visitas al especialista se utilizarán todas las horas necesarias y estas serán retribuidas.</p> <p>Se concederá permisos no retribuidos de hasta diez días al año (justificación).</p>
<b>Ciudad Real</b>	<p>Si que reconoce las licencias retribuidas tanto para los trabajadores fijos como para los de temporada:</p> <p>Mejora en los casos de alumbramiento o intervención quirúrgica de la esposa, fallecimiento del cónyuge, hijos y hermanos, padre o madre, de uno de los cónyuges, nietos o abuelos, que será de cuatro días y un día más en caso de desplazamiento. Un día por boda o bautizo de los hijos. También se mejora el traslado de su domicilio habitual que será de dos días. Un día por fallecimiento de tíos, sobrinos o hermanos políticos. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, siendo solo retribuido los diez primeros días al año. Tiempo indispensable para visitar al médico o especialista indicado por la seguridad social</p>
<b>Guadalajara</b>	<p>No especifica en su articulado el reconocimiento de las licencias retribuidas si es para trabajadores fijos o eventuales.</p> <p>Mejora en los casos de fallecimiento hasta segundo grado de consanguinidad y suegros, nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que será de tres días y dos días más en caso de desplazamiento. Un día por boda o bautizo de los hijos. Tiempo indispensable para visitas médicas a la Seguridad social</p>

	<p>20 horas anuales, en los casos de enfermedad de hijos menores de 8 años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos, para acompañarlos a la asistencia médica.</p> <p>Derecho a dieciséis horas retribuidas por campaña sin límite mensual para acudir al médico de cabecera. Para las visitas al especialista, se utilizará retribuidas todas las horas necesarias.</p> <p>Se concederá permisos no retribuidos de hasta diez días al año (justificación).</p>
--	---

#### HORAS EXTRAORDINARIAS

<b>Albacete</b>	No se realizarán horas extraordinarias a no ser en casos excepcionales, previo acuerdo de las partes. No podrá exceder de dos al día, 15 al mes 80 al año. Será del 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.
<b>Ciudad Real</b>	Se prohíben las horas extraordinarias y sólo en circunstancias excepcionales, previo acuerdo entre las partes podrán realizarse éstas abonándose con un recargo del 75%. En todo caso, para su cómputo y acreditación, las horas realizadas se comunicarán al interesado por períodos máximos de una semana. ( art 13 C Col)
<b>Guadalajara</b>	No se realizarán horas extraordinarias a no ser en casos excepcionales, previo acuerdo de las partes. No podrá exceder de dos al día, 15 al mes y 80 al año. Será del 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

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

<b>Albacete</b>	Sin contenido
<b>Ciudad Real</b>	<p>Los trabajadores con más de 15 años en la empresa, en caso de que, de mutuo acuerdo con la misma, decidiesen jubilarse con anterioridad a los 65 años de edad, percibirán las siguientes indemnizaciones:</p> <p>60 años: 5 mensualidades</p> <p>61 años: 4 mensualidades</p> <p>62 años: 3 mensualidades</p> <p>63 años: 2 mensualidades</p> <p>64 años: 1 mensualidad</p> <p>Cuando de común acuerdo, empresario y trabajador pacten la prolongación de la vida laboral por encima de los 65 años y 15 años cotizados, las</p>

	<p>empresas abonarán a dichos trabajadores un plus anual de 15 días de salario base, o su parte proporcional en caso de contratación a tiempo parcial.</p> <p>Reiteran lo previsto en la normativa vigente:</p> <p>Cuando tuvieran o cumplieren 64 años y siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, tendrán derecho a la jubilación anticipada con el 100% de derechos pasivos según lo contempla el Real Decreto Ley 1194/85 de 17 de Julio. (art.40 C Col).</p>
<b>Guadalajara</b>	Sin contenido

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

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

Ciudad Real	<p>Reitera la normativa vigente al recoger <i>“Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, debiendo justificar dichas ausencias de una forma fehaciente.”</i></p> <p>Mejora:</p> <p>Licencia por el tiempo indispensable para acompañar al médico a familiares directos, con un máximo de un día por consulta y siempre que no haya otro familiar mayor de edad</p>
Guadalajara	<p>Mejora la normativa vigente al recoger:</p> <p>Permisos diarios por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses. Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tienen derecho a una hora y treinta minutos de ausencia de trabajo, siendo una hora al inicio de la jornada y media hora al final de la misma. Las trabajadoras y trabajadores podrán optar por acumular dicho permiso en un único período de 30 días naturales a disfrutar inmediatamente después de finalizar el período de ausencia por maternidad Cuando la jornada sea partida, el derecho de ausentarse del trabajo, puede ejercerse de manera ininterrumpida al final de la jornada o al principio de la misma.</p>

	<p>La reincorporación al trabajo en los casos de excedencia por maternidad o paternidad durante el segundo y el tercer año de la excedencia será automática.</p> <p>Reitera la normativa vigente en :</p> <p>.... Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con remuneración, por la realización de análisis o exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto.</p> <p>En lo no recogido en este artículo se estará a lo regulado en la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.(art 20 C Col)</p> <p>Las excedencias por maternidad podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente por el padre o la madre, para el cuidado de hijos e hijas. La duración de dicha excedencia podrá ser de hasta 3 años sin la pérdida de los derechos que hubiera adquirido.</p>
--	--

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

Gran contenido de dicha materia en el convenio de la provincia de Guadalajara el cual recoge regulación sobre el acoso sexual, igualdad en el acceso al empleo y violencia de género.

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

art.16 C Col).

#### PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan, a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprende una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ella.

Por ello si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrán en conocimiento de los/as representantes sindicales y en su defecto a la Comisión Paritaria de este Convenio. Tanto los representantes sindicales como la Comisión Paritaria asesorarán a la persona afectada de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos.

En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

#### COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN

En el mes siguiente a la publicación de este Convenio en el B.O.P., se creará la Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación, integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la parte social. Dicha comisión se reunirá bimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de su cometido, la Comisión se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento, así mismo, la representación sindical en la Comisión, dispondrá del crédito horario necesario y retribuido para el desempeño de sus funciones.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- - Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- - Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo, la mujer siempre tenga igual retribución.
- - Velar para que la mujer trabajadora, tenga en el seno de la empresa, las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- - Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción

entre categorías masculinas y femeninas.

- - Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
- - Para garantizar el principio de no discriminación la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- - Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
- - Elaborar una guía de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias

sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.»

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.»

## **12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.**

Se diferencia en los distintos convenios si se establecen para trabajadores fijos o eventuales.



<b>Albacete</b>	<p><b>Cobertura de accidentes de trabajo</b></p> <p>Las empresas consignarán en la póliza de accidentes de trabajo, que tuvieran suscritas, los salarios fijados en el presente Convenio de acuerdo con las respectivas categorías de sus trabajadores, tanto para el personal fijo como el eventual.</p> <p>En los supuestos de incapacidad temporal transitoria derivada de accidente de trabajo, los trabajadores percibirán desde el momento de la baja, en la que adquirirán el derecho, el 100% de su salario.</p> <p>Las asociaciones firmantes del Convenio se comprometen a informar a empresarios y trabajadores el modo y la forma de hacerlo efectivo en nómina. Al trabajador a quien no se le haya hecho efectiva en nómina la cantidad del 100%, a su solicitud se le abonará desde el nacimiento del derecho.</p> <p><b>Póliza de seguro</b></p> <p>Las empresas de más de 15 trabajadores fijos, suscribirán una póliza de seguro de 9.438'90 euros para en caso de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, les será abonado a los beneficiarios o al propio trabajador dicha cantidad.</p>
	<b>Ciudad Real</b>

	<p>reajustar el contenido de este artículo.</p> <p>Seguro contra accidentes</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 16.700, en cualquier caso. Esta cantidad se considerará asimilable y absorbible dentro de las cantidades que por indemnización, se pudieran fijar por las autoridades judiciales o administrativas.</p>
<p><b>Guadalajara</b></p>	<p>Cobertura de accidentes de trabajo: Las empresas consignarán en la póliza de accidentes de trabajo, que tuvieran suscritas, los salarios fijados en el presente Convenio de acuerdo con las respectivas categorías de sus trabajadores, tanto para el personal fijo como el eventual.</p> <p>En los supuestos de incapacidad derivada de accidente de trabajo, accidente, enfermedad común o enfermedad profesional, los trabajadores percibirán desde el momento de la baja, en la que adquirirá el derecho, el 100% de su salario.</p> <p>Las asociaciones firmantes del Convenio se comprometen a informar a empresarios y trabajadores el modo y la forma de hacerlo efectivo en nómina.</p> <p>Al trabajador a quien no se le haya hecho efectiva en nómina la cantidad del 100%, a su solicitud, se le abonará desde el nacimiento del derecho.</p> <p>Póliza de seguro. Las empresas suscribirán una póliza de seguro de 20000 euros en caso de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, le será abonado a los beneficiados o al propio trabajador dicha cantidad.</p>

## **COMERCIO EN GENERAL.-**

En 2008 se firmaron 4 Convenios Colectivos del sector de Comercio en General en las provincias de Albacete, Ciudad Real, Guadalajara y Toledo.

En Albacete y Ciudad Real mantienen sus compromisos con el empleo estable y se establecen porcentajes de empleo fijo, mientras que en Guadalajara y Toledo los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación.

En materia de salud laboral, al objeto de intensificar el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, acuerdan la constitución de una Comisión Mixta.

En los convenios de Albacete, Ciudad Real y Toledo, se estará a lo dispuesto en el “Acuerdo Interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva en Castilla-La Mancha”.

Respecto a la jornada máxima anual, se establece una reducción temporalizada de la misma durante la vigencia del convenio en todas las provincias, excepto en Albacete.

En materia de conciliación todos los convenios contemplan la posibilidad de sustituir el derecho a disfrutar una hora de ausencia de trabajo por lactancia, por su acumulación en jornadas completas.

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

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

---

- Convenio Colectivo Provincial de Comercio en General de Albacete (BOP Nº 124, de 24.10.2008).
- Convenio Colectivo Provincial de Comercio en General de Ciudad Real (BOP Nº 116, de 26.09.2008).
- Convenio Colectivo Provincial de Comercio en General de Cuenca (BOP Nº 26, de 05.03.2008)
- Convenio Colectivo Provincial de Comercio en General de Guadalajara (BOP Nº 97, de 13.08.2008)

- Convenio Colectivo Provincial de Comercio en General de Toledo (BOP Nº 130, de 10.06.2008).

### 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 U.G.T
Ciudad Real	Por parte de los empresarios: CEOE-CEPYME Por parte de los trabajadores: CC.OO. y U.G.T
Cuenca	Por parte de los empresarios la asociación de Comercio y por parte de los trabajadores CC.OO.
Guadalajara	Por parte de los empresarios: Federación de Asociaciones de PYMES y Autónomos de Comercio de la provincia de Guadalajara (FEDECO), Gremio Provincial de Empresarios Carniceros Charcuteros de Guadalajara, Asociación Provincial de Empresas de Tecnología de la Información de Guadalajara y Federación de Comercio de Guadalajara (FCG). Por parte de de los trabajadores: CC.OO y U.G.T
Toledo	Por parte de los empresarios: Seis representantes de FEDETO y uno de FEPEMTA. Por parte de los trabajadores: CC.OO

### 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.
Ciudad Real	Todas las empresas dedicadas a la actividad de Comercio en General. Se exceptúa el sector de Comercio Textil y las que tengan convenio colectivo propio.
Cuenca	Todas las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo,

	siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la Ordenanza de Comercio.
Guadalajara	Todas las empresas y trabajadores, cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo. Quedan excluidas las empresas que antes del 31 de diciembre de 1995 hayan culminado acuerdos de sustitución de la Ordenanza de Comercio, salvo que hayan acordado la inclusión expresa del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.
Toledo	Todas las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectados por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo.

#### Vigencia temporal

Albacete	Del 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009.
Ciudad Real	Del 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009.
Cuenca	Del 1 de junio de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009.
Guadalajara	Del 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010.
Toledo	Del 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010.

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

### 2.1 COMISIÓN PARITARIA

---

Albacete	Composición: Cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro por parte de los empresarios, pudiendo la comisión nombrar un Presidente para sus deliberaciones.
----------	---

Ciudad Real	Composición: Seis miembros de entre los componentes de la Comisión Negociadora del mismo, siendo vocales de ésta tres empresarios/as y tres trabajadores/as.
Cuenca	Composición: Tres vocales designados por las Centrales Sindicales firmantes y tres por la Asociación Provincial de Comercio de Cuenca. Funciones: La interpretación del presente convenio, discrepancias o aplicación del mismo.
Guadalajara	Composición: Ocho miembros, cuatro vocales en representación empresarial y cuatro vocales en representación de los trabajadores, todos ellos deberán ser miembros de la Comisión Negociadora.
Toledo	Composición: Cinco representantes de centrales sindicales firmantes del convenio colectivo y cinco representantes de la organización empresarial signataria del mismo quienes designarán entre sí dos Secretarios.

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

---

Todos los 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	Para los años 2008 y 2009, las empresas con 7 o más trabajadores están obligados a tener, como mínimo, el 70% de su plantilla con trabajadores fijos o contratos indefinidos. Dicho porcentaje no se computará durante las campañas de navidad y rebajas.
----------	---

Cuenca	<p>Las empresas afectadas por el convenio procederán en la medida de lo posible a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.</p> <p>Además, establecen porcentajes mínimos de contratación indefinida en función de las plantillas.</p>
Ciudad Real	<p>Las empresas del sector garantizarán la estabilidad en el empleo, asumiendo el compromiso de alcanzar durante la vigencia del convenio y hasta la finalización del mismo los siguientes porcentajes de contratación indefinida o fija en sus plantillas:</p> <p>Hasta 30 trabajadores: 50%</p> <p>De 31 a 50: 65 %</p> <p>50 en adelante: 75%</p>
Guadalajara	<p>Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en el sector, en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de las empresas.</p>
Toledo	<p>Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.</p> <p>Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes.</p>

### 3.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL

---

Albacete	<p>-De mozo a mozo especializado.</p> <p>Los trabajadores que tengan la categoría de mozo ascenderán a la categoría de mozo especializado de la siguiente forma:</p> <p>Trabajadores con antigüedad anterior al 1 de enero de 2000, pasan automáticamente a mozo especializado el 1 de enero de 2005.</p> <p>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.</p>
----------	---



	<p>-Auxiliar de caja</p> <p>A partir del 1 de enero de 2007, las/os trabajadoras/es que tengan la categoría de auxiliar de caja percibirán además de la subida salarial correspondiente, la cantidad lineal de 10 euros mensuales incrementados al salario base.</p>
Ciudad Real	Se estará a lo dispuesto en esta materia a los posibles acuerdos estatales que deberán ser ratificados expresamente por las partes firmantes del presente convenio.
Cuenca	Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizarán nuevas contrataciones o se crearán puestos de trabajo fijos, tendrán preferencias para acceder a ellos las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales.
Guadalajara	<p>Los ascensos del personal se efectuarán con arreglo a las siguientes normas:</p> <p>Grupo I: Los ascensos de este grupo se efectuarán libremente por las empresas.</p> <p>Grupo II: Las vacantes que existan en la categoría de Ayudante de Dependiente se proveerán entre aprendices. Se asimilan a este efecto los Aprendices y Empaquetadores.</p> <p>Grupo III: Los aspirantes pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares Administrativos al cumplir los 18 años de edad.</p> <p>Grupo IV: Las plazas de capataz y Mozo especializado, se proveerán por la empresa entre los mozos especializados y mozos respectivamente.</p> <p>Grupo V: Los Conserjes serán de libre nombramiento de la empresa entre los Ordenanzas.</p>
Toledo	Las plazas vacantes existentes en las empresas serán ofertadas a los/as trabajadores/as en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna. La promoción se ajustará a criterios objetivos de méritos y capacidad estableciendo la Dirección de las empresas con la participación de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal la celebración de pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, excepto en los puestos de mando que sean asignados por la empresa.

### 3.3. CONTRATACIÓN

---

Albacete	<p>-Contrato eventual: Los contratos podrán celebrarse con una duración - máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses.</p> <p>-Contrato para la formación: Se podrán celebrar con los trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas.</p> <p>La duración mínima del contrato de formación será de 6 meses, y la máxima de 24 meses, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, y a los requerimientos formativos del mismo, no pudiendo ser la duración de la formación teórica superior al 15% de la jornada prevista en este Convenio.</p> <p>-Contrato en prácticas: Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contratos son los correspondientes al grupo 1º. “Personal Técnico Titulado”. Y grupo 2.º”Personal Mercantil Técnico no Titulado”, y “Jefe de Administración, Contable y Jefe de Sección Administrativa”.</p> <p>La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa o distinta por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.</p> <p>-Contrato fijo- discontinuo: El contrato deberá detallar claramente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-La 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>
Ciudad Real	<p>-Contrato de formación: No se podrán efectuar contratos de formación a trabajadores/as que hayan estado vinculados a empresas del sector del Comercio en General por cualquier tipo de contrato de los previstos legalmente, incluso el de formación, salvo que no hubiese agotado el periodo máximo de este.</p> <p>Sólo se podrá efectuar a menores de 21 años.</p>
Cuenca	<p>- Eventuales por circunstancias de la producción: La duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.</p>

Guadalajara	<p>-Contrato para la formación : La duración de este contrato no será inferior a seis meses ni superior a dos años, pudiéndose prorrogar por períodos de seis meses hasta alcanzar la duración máxima</p> <p>-Contratos en prácticas: La retribución de estos contratos será del 70% el primer año y del 80% el segundo año del salario fijado en Convenio para que un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.</p> <p>-Contrato eventual. Se especificará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifica.</p> <p>-Contrato por obra o servicio determinado: Se identifican como trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las campañas, promociones y épocas especiales de venta.</li> <li>- Las ferias, exposiciones y promociones especiales de productos</li> <li>- Los trabajos consistentes en la preparación o acondicionamiento de mercancías debidos a encargos puntuales de clientes.</li> <li>- Otros que tengan sustantividad propia, aunque no sean los anteriores</li> </ul> <p>-Contrato de interinidad: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente.</p> <p>-Contrato a tiempo parcial y de relevo: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.</p>
Toledo	<p>Las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.</p> <p>-Contrato para la formación: El contrato para la formación tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación. El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintiún años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, mientras que la duración de la formación teórica en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 10 de la jornada. Contrato de trabajo en prácticas: Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de</p>

	<p>la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.</p> <p>La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de dos años.</p> <p>-Contrato eventual por circunstancias de la producción.</p> <p>Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.</p> <p>-Contrato a tiempo parcial: Está sujeto a la legislación vigente. Del establecimiento de pactos en relación a la realización de horas complementarias se dará conocimiento previo a los representantes de los trabajadores. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas semanales y anuales ordinarias de trabajo objeto del contrato.</p>
--	---

#### **4.SALUD LABORAL**

Albacete	<p>Se crea la Comisión Provincial de Riesgos Laborales para el sector del Comercio, será paritaria de trabajadores y empresarios.</p> <p>Los Delegados de prevención para el ejercicio de sus funciones contarán con 25 horas libres, además de las que puedan corresponder como delegados de personal.</p> <p>Las empresas con más de 6 trabajadores, deberá elaborar y concluir los planes de prevención, así como todas las exigencias legales que sean preceptivas .Las partes firmante se adhieren al “Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha”.</p>
Ciudad Real	<p>Tanto los trabajadores/as como las empresas, cumplirán adecuada y rigurosamente lo dispuesto por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de fecha de 8 de noviembre (B.O.E. 10 de noviembre), y sus disposiciones de desarrollo.</p>

	Se acuerda una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo.
Cuenca	Las empresas estarán obligadas a llevar a cabo la vigilancia de la salud específica de los trabajadores a su servicio.
Guadalajara	Las empresas realizarán una vigilancia anual del estado de salud a todos sus trabajadores, en función de los riesgos inherentes al trabajo, y dentro de su jornada de trabajo, vigilancia que será obligatoria para todos los trabajadores. Se constituirá una comisión sectorial paritaria que lleve a cabo estudios, medidas y propuestas en materia de salud laboral en el sector de comercio provincial. Dicha comisión estará integrada por cuatro miembros de la representación patronal y dos por cada una de los sindicatos firmantes del convenio.
Toledo	Se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo.  Se estará a lo dispuesto en el “Acuerdo Interprofesional en materia de seguridad y salud laboral para la negociación colectiva en Castilla –La Mancha”.

## **5.MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL**

### **5.1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

Albacete	Sin regulación específica.
Ciudad Real	Cuando un trabajador/a se traslade de residencia eventualmente por orden de la empresa, percibirá además de su remuneración normal, un aumento del 100% sobre el salario o retribución que le corresponda por su categoría profesional.
Cuenca	Sin regulación específica.
Guadalajara	Sin regulación específica.
Toledo	El Convenio se remite a la legislación vigente y añade que el traslado, cuando proceda legalmente, se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los delegados de personal, mayor

	antigüedad (siempre que no suponga detrimento en la organización del trabajo), y mayores cargas familiares.
--	---

## 5.2. MOVILIDAD FUNCIONAL

---

Albacete	Sin regulación específica.
Ciudad Real	Sin regulación específica.
Cuenca	Sin regulación específica.
Guadalajara	Sin regulación específica.
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 par su atención, siempre que el trabajador a 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>Se establecen las siguientes premisas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De superior categoría: El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que tuviera reconocida, por un período superior a cinco meses durante un año o seis meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.</li> </ul> <p>De inferior categoría: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.</p>

## **6.EXCEDENCIAS**

Albacete	Sin regulación específica.
----------	----------------------------

Ciudad Real	<p>Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren estas circunstancias.</p> <p>La empresa no vendrá obligada a la concesión de esta excedencia, cuando existiendo otros trabajadores/as de la misma categoría, el hecho de la concesión implique la ausencia de todos los trabajadores/as de esta categoría, siendo obligatoria su concesión en caso contrario.</p>
Cuenca	Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo.
Guadalajara	Se estará a lo dispuesto en el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a la ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral.
Toledo	La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

## **7.FORMACIÓN**

Albacete	Para la puesta en marcha efectiva de la Comisión de Formación, ambas partes concluyen que sería conveniente la creación de una subcomisión que reúna periódicamente para la presentación de proyectos comunes con especial incidencia en el estudio sobre necesidades formativas empresariales, captación de fondos públicos, ordenación de dichos fondos, sus beneficiarios y trabajadores afectados.
Ciudad Real	Sin regulación específica.
Cuenca	Se reconoce la conveniencia de la formación y perfeccionamiento profesional, para lo cual los trabajadores que pretendan asistir a tareas formativas presenciales relacionadas con su puesto de trabajo, dispondrán de un crédito anual máximo de veinticinco horas que serán a cargo de la empresa.

Guadalajara	Las partes firmantes reconocen la conveniencia de que se organicen, implanten y promocionen cursos de formación y perfeccionamiento profesional. Empresa y trabajadores podrán acordar, de mutuo acuerdo, la asistencia de los trabajadores, a acciones formativas relacionadas con su puesto de trabajo, que tendrán la consideración de trabajo efectivo.
Toledo	Las partes firmantes se adhieren expresamente al acuerdo nacional de formación continua (ANFC), instrumento fundamental para la inversión y mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas y derecho de los trabajadores.

## **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>
Cuenca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivos</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Idiomas</li> <li>- Gratificación especial por ornamentación de escaparates</li> <li>- Nocturnidad</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gratificación por ventas o beneficios</li> <li>- Promoción cultural</li> <li>- Plus transporte</li> <li>- Dietas</li> </ul>
Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Complemento de conductores</li> <li>- Plus de distancia</li> <li>- Nocturnidad</li> <li>- Dietas</li> </ul>
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Nocturnidad</li> <li>- Toxicidad, penosidad y peligrosidad</li> <li>- Domingos y festivos</li> <li>- Dietas</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Paga de beneficios</li> </ul>

#### Revisión salarial

---

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento: El incremento salarial para el año 2008, será del IPC real de ese año, sobre todos los conceptos económicos del Convenio y con carácter retroactivo a 1 de enero de 2008 Para el 2009 el incremento salarial será el IPC real de 2009 más el 0.50% sobre todos los conceptos económicos del convenio y con carácter retroactivo a 1 de enero de 2009</li> <li>- Revisión: Hasta que se conozca el IPC real de 2008 se acuerda una subida a cuenta consistente en incrementar los salarios el 3,50%. Hasta que se conozca el IPC. real de 2009 se acuerda una Subida a cuenta consistente en incrementar los salarios el 2.80%.</li> </ul>
Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento: Para el año 2008, ser el resultado de incrementar las del año anterior en un 5%.</li> </ul>

	<p>Para el año 2009, el incremento de los salarios será del 4%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión: Para el primer año de vigencia en el caso de que el IPC real establecido por el INE fijado a 31 de diciembre de 2008, registrase un incremento superior al 4% se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del primero de enero de 2008, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.</li> </ul> <p>Para el segundo año de vigencia en el caso de que el IPC. real establecido por el INE fijado a 31 de diciembre de 2009, registrase un incremento superior al 3% se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con los efectos del primero de enero de 2009, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente. Las revisiones salariales afectarán a todas las cantidades que figuran en el anexo I y se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre de 2009 y 2010.</p>
Cuenca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Período 1-6-2007 a 31.12.2007 se abonará el salario base que aparece en la tabla. El plus del convenio será de 10 euros mensuales por 9'5 pagas.</li> <li>- Período 1-1-2008 a 31-12-.2008 los salarios base vigente a 31-12-2007 se incrementará en el I.P.C. real experimentado entre 1-1-2008 y 31-12-2008, aumentado en dos puntos. A efectos prácticos se partirá del I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2008, revisándose posteriormente si el I.P.C. real experimentado excediese o no alcanzase tal previsión. El plus de convenio será el año 2008 equivalente a 25 euros mensuales por 15'5 pagas.</li> <li>- Período 1-1-2009 a 31-12-2009 Los salarios base vigente a 31-12-2008 se incrementará en el I.P.C. real experimentado entre 1-1-2009 y 31-12-2009, aumentado en dos puntos. El plus del convenio ascenderá el año 2009 a 50euros mensuales por 15'5 pagas.</li> </ul>
Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento: Para el 2008 se fija un incremento del salario base 4.5 % sobre las tablas salariales y demás conceptos retributivos del 2007.</li> </ul> <p>Para el 2009 se fija un incremento del 3.75 % a partir del 1 de enero</p>

	<p>del 2009.</p> <p>Para el 2010 se fija un incremento del 4 % a partir del 1 de enero del 2010.</p> <p>Revisión salarial: En el supuesto de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2008 una variación del IPC superior a partir del 4.5 por 100, se revisará con carácter retroactivo 1 de enero de 2008. Las revisiones salariales se pagarán, si proceden, durante el primer trimestre del año siguiente al que correspondan.</p> <p>En el supuesto de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2009 una variación del IPC superior a partir del 3.25 por 100, se revisará con carácter retroactivo 1 de enero de 2009. Las revisiones salariales se pagarán, si proceden, durante el primer trimestre del año siguiente al que correspondan.</p> <p>En el supuesto de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2010 una variación del IPC superior a partir del 3.25 por 100, se revisará con carácter retroactivo 1 de enero de 2010. Las revisiones salariales se pagarán, si proceden, durante el primer trimestre del año siguiente al que correspondan.</p>
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento: El IPC previsto para el 2008 incrementado en un 2,5 por 100.</li> </ul> <p>Para el 2009 será el IPC previsto más un 1,5 por 100</p> <p>Para el 2010 será el IPC previsto más un 1,5 por 100</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión: En el supuesto de que el IPC establecido por el INE Registrase a 31 de diciembre de 2008 una variación del IPC previsto a partir del 3,2 por 100, se revisarán sin efectos retroactivos, sirviendo las nuevas tablas para aplicar el incremento pactado para el año siguiente.</li> </ul>

#### Cláusula de inaplicación Salarial

Albacete	El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio tendrá un tratamiento excepcional en aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.
----------	---

Ciudad Real	Las empresas afectadas por este convenio podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto de que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de previsiones para el ejercicio.
Cuenca	Los porcentajes de incrementos salarial establecidos para la vigencia de estos convenios tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.
Guadalajara	Las condiciones económicas establecidas en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables anteriores.
Toledo	Las condiciones económicas establecidas en este convenio no Serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas Que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas Mantenido en los dos ejercicios contables anteriores.

## **9.JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN**

### Jornada

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para los años 2008 y 2009 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>- La jornada máxima anual será de 1.796 horas para el año 2008 y 1.790 horas para el año 2009.</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</li> </ul>

	<p>día y medio ininterrumpido.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>
Cuenca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La jornada máxima anual será de 1.805 horas y 20 minutos de trabajo efectivo al año.</li> </ul>
Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La jornada máxima anual será de 1.796 horas para el año 2008 1.792 horas para el 2009 y de 1.788 horas para el 2010.</li> <li>- En ningún caso se trabajará el sábado por la tarde salvo pacto en contrario, voluntario, personal y escrito ( en la forma indicada en convenio).</li> <li>- Los excesos de jornada que se produzcan como consecuencia de la ampliación de horario señalada en este artículo, deberán compensarse con tiempo libre equivalente dentro del plazo de dos meses siguientes, en las fechas que acuerden Empresa y Trabajador.</li> </ul>
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La jornada máxima anual será de 1.791 horas para el año 2008, 1.787 horas para el 2009 y 1.783 horas para 2010.</li> </ul> <p>Los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio disfrutarán de quince minutos de descanso, y veinte minutos en centros de trabajo con comedores, dentro de la jornada laboral diaria, cuando presten su trabajo en régimen de jornada continuada que será considerado como efectivo de trabajo. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que actualmente tengan establecidas en las empresas.</p>

#### 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</li> </ul>
----------	--

	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> <li>- Previo aviso y justificación tendrá un permiso retribuido para el acompañamiento de un hijo menor de 12 años a consultas médicas. Este permiso se disfrutará siempre y cuando ambos cónyuges trabajen.</li> <li>- Previo aviso y justificación, todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán de permiso retribuido para la realización de las pruebas tendentes a la obtención del permiso de conducción, por el tiempo imprescindible. Dicho permiso sólo podrá ejercitarse por el trabajador/a una sola vez para el examen teórico y otra para el práctico.</li> <li>- Previo aviso con un mínimo de cinco días de antelación, tendrá derecho a un día por asuntos propios. Este permiso no podrá ser disfrutado simultáneamente por más de un trabajador por sección o departamento salvo expresa autorización de la empresa. Todos los permisos y licencias contemplados en este artículo, serán de aplicación a las parejas de hecho debidamente inscritas.</li> </ul>
Ciudad Real	<p>Licencias retribuidas:</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> <li>- Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior, tres días naturales ampliables a cinco si hay desplazamiento.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por traslado de su domicilio habitual, dos días.</li> <li>- 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.</li> <li>- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.</li> <li>- 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.</li> <li>- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica</li> <li>- Cuatro días al año para atender asuntos propios preavisando a la empresa con un mínimo de cinco días.</li> <li>- Permiso retribuido de 12 horas anuales para acompañar a consulta médica a hijos menores de 12 años previa justificación.</li> </ul>
Cuenca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por nacimiento de hijos, 6 días naturales</li> <li>- Por boda de familiares hasta 2º grado de de consanguinidad o afinidad, un día</li> </ul> <p>Por el tiempo necesario para acompañar a un hijo menor a asistencia médica</p>
Guadalajara	<p>El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Esta licencia se hace extensiva en el caso de parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Oficial correspondiente.</li> <li>b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</li> <li>c) Un día en caso de fallecimiento sobrinos y tíos.</li> <li>d) Un día y medio por traslado de domicilio habitual.</li> <li>e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable</li> </ul>

	<p>de carácter público y personal.</p> <p>Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.</p> <p>Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 44 del Estatuto del Trabajador.</p> <p>En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempleo del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.</p> <p>f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.</p> <p>g) Y hasta 5 horas al mes, para atender personalmente asuntos propios que no admiten demora.</p> <p>h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 18 días laborales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen y su concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso se hará conforme se establece en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.</p> <p>i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>j) Un día en los supuestos de bodas de padres, hijos, hermanos y abuelos por consanguinidad o afinidad. En estos supuestos, se añadirá un día más de licencia por cada 200 Km. de distancia que hubiese hasta el lugar de la boda.</p>
Toledo	a) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, cuatro días naturales, prorrogables



	<p>un día más si hubiera desplazamiento superior a 100 kilómetros</p> <p>b) Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as; en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento.</p> <p>c) Dos días naturales por enfermedad grave del cónyuge, hijos/as y padres, prorrogables en dos días más si hubiere desplazamiento. Estos días se disfrutarán mientras el enfermo esté hospitalizado sin necesidad de que sean días continuados, por lo que podrán disfrutarse de forma discontinua durante la hospitalización.</p> <p>d) Dos días naturales por enfermedad grave de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento. En todo caso se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario o precisa intervención quirúrgica.</p> <p>e) Dos días naturales por nacimiento de hijos/as o adopción, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento.</p> <p>f) Quince días naturales por contraer matrimonio, que podrá acumularse a las vacaciones de mutuo acuerdo entre las partes.</p> <p>g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>h) Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica, de mediar la Seguridad Social o mutuas de accidentes de trabajo, así como consulta privada de médicos colegiados con justificación de la ausencia.</p> <p>i) El trabajador tendrá derecho a acudir, por el tiempo indispensable y con justificación de la ausencia, a consulta médica con familiares dentro del primer grado, hasta un máximo de veinte horas anuales, siendo el resto sin retribuir.</p> <p>j) Un día por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora.</p> <p>k) Un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as, padres, nietos y abuelos.</p> <p>l) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y</p>
--	---

	<p>demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los/as trabajadores/as que se encuentran cursando estudios en un centro oficial y que tengan relación con su trabajo.</p> <p>m) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.4 del ET los trabajadores con <i>Permiso de lactancia</i> tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo diaria que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Por acuerdo entre empresa y trabajador podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la baja maternal.</p> <p>n) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, los trabajadores/as con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con hijos hasta seis años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50 por 100 de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación.</p> <p>o) 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 tres horas para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el párrafo anterior con un tope máximo anual de veinte horas.</p> <p>p) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>q) Los permisos enumerados en los apartados b), d) y j) en los casos que procedan se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público con relación uxorio.</p>
--	---

## Horas extraordinarias

Albacete	Incremento del 50% del valor de la hora ordinaria.
Ciudad Real	<p>Se prohíbe la realización habitual de horas extraordinarias.</p> <p>Se abonarán con un recargo del 45 %, calculándose según el salario anual y excluida la antigüedad.</p> <p>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.</p>
Cuenca	Se incrementará en un 75 % en las horas extraordinarias de días laborables y el 150 % en las de domingos y festivos.
Guadalajara	<p>Las partes acuerdan la reducción al mínimo indispensable de las horas extraordinarias.</p> <p>Las horas extraordinarias estructurales se compensarán por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.</p> <p>Las horas extraordinarias no estructurales podrán compensarse por un tiempo equivalente de descanso.</p> <p>Los trabajos realizados en horas extraordinarias no estructurales serán calculados para su pago con un aumento del 75%, las que se realicen en estos mismos días y excedan de las dos primeras; y las realizadas en domingos o festivos, con un aumento del 150%.</p> <p>La realización de más de dos horas extraordinarias al día, queda exclusivamente reservada para aquellos supuestos de fuerza mayor.</p>
Toledo	En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: Una hora diaria, cinco a la semana, quince al mes y ochenta al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón de 1,75 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado/a.

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

Albacete	Se remite a lo establecido en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio sobre
----------	--

	<p>jubilación anticipada a los 64 años, así como, lo previsto en el R.D. 1.991/1984, de 31 de octubre para la jubilación parcial y el contrato de relevo, en relación con el artículo 12.1º del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p>
Ciudad Real	<p>En el caso de acuerdo entre empresa y trabajador, se remite al Real Decreto 1194/85 de 17 de julio.</p> <p>Para el caso de que los trabajadores y trabajadoras con 64 años cumplidos, deseen acogerse a la jubilación con el 100% de sus derechos, las empresas afectadas, se obligarán a sustituir a cada trabajador/a, jubilado/a, al amparo del mencionado Real Decreto, por otro trabajador/a, desempleado/a o joven demandante de su primer empleo, mediante un contrato de trabajo de las modalidades actualmente vigentes.</p> <p>Para la jubilación parcial se remite a lo establecido en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre de 2007.</p>
Cuenca	<p>Se establece un complemento de jubilación a aquellos trabajadores con diez años, como mínimo, de antigüedad en la empresa y que se jubilen durante la vigencia del convenio cuya cuantía irá de las 8 mensualidades para los de 60 años a las 3 para los de 65 años.</p>
Guadalajara	<p>Se remite a lo establecido en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio sobre jubilación a los 64 años, con el compromiso por parte de las empresas a cubrir vacantes producidas por esta modalidad de jubilación, con la incorporación de un trabajador a la empresa con contrato de igual naturaleza al extinguido.</p>
Toledo	<p>Los trabajadores con más de veinte años en la empresa, en el caso de que se decidiesen a jubilarse con anterioridad a los sesenta y cinco años, percibirán distintas indemnizaciones que varían según la edad.</p> <p>Al producirse la jubilación de un trabajador con más de siete años al servicio de la empresa y menos de diecisiete, percibirá de la misma veinticinco días de su salario, con más de diecisiete años de servicio, recibirá el importe íntegro de cuarenta días, incrementado con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que por este concepto se vengán realizando por las empresas.</p>

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

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

Albacete	<p>La trabajadora o el trabajador por lactancia de un hijo menor de nueve meses tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que será elegida por las trabajadoras/es con arreglo a sus necesidades.</p> <p>La trabajadora por su voluntad, podrá sustituir ese derecho acumulándolo en jornadas completas de manera proporcional al tiempo que le reste desde que lo solicite hasta que el menor cumpla los nueve meses.</p> <p>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.</p>
Ciudad Real	<p>La mujer por su voluntad podrá sustituir el derecho a disfrutar una hora de ausencia de trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por su acumulación en jornadas completas equivaliendo a veinte días naturales.</p> <p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con incapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p>
Cuenca	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.</p>
Guadalajara	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 18 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado</p>

	indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen y su concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso se hará conforme a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.
Toledo	Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.4 del ET los trabajadores con “Permiso de lactancia” tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo diaria que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Por acuerdo entre empresa y trabajador podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la baja maternal.

## 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.
Cuenca	Sin regulación específica.
Guadalajara	Las partes firmantes de este convenio reconocen la igualdad de derechos por razón de sexo correspondiendo, en consecuencia a igual trabajo, igual salario. 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.  Se aconseja a las empresas la contratación de minusválidos en las vacantes que se vayan produciendo, siempre que las características del trabajo lo permitan.
Toledo	Las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as , así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en retribuciones.

## **12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

Albacete	En caso de enfermedad común o profesional, baja por maternidad, embarazo
----------	--

	o accidente, sea o no de trabajo, el personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, la empresa complementará las prestaciones obligatorias, desde el primer día de la baja, hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite de doce meses.
Ciudad Real	<p>En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una al salario real.</p> <p>En caso de muerte, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, sobrevinida cualquiera de ellas por accidente de trabajo, las empresas abonarán a los derechohabientes del fallecido/a la cantidad de 26.051, 62 euros para el año 2008, sin que esta indemnización sea óbice para las percepciones del subsidio correspondiente.</p> <p>La indemnización será de 30.179,48 euros para el año 2008, para los conductores/as repartidores/as y demás trabajadores/as que habitualmente utilicen vehículos en el desempeño de su trabajo, cuando el accidente sea de tráfico, sufrido con el vehículo en el que se trasladen para desarrollar su actividad laboral.</p>
Cuenca	En caso de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de <u>incapacidad laboral transitoria</u> percibirá con cargo a la empresa, por el período de un año, como máximo, el salario base que le corresponda por el presente convenio, incrementándose los aumentos por años de servicio, más el complemento de ayuda familiar. La empresa podrá descontar de los mismos durante dicho periodo de tiempo las prestaciones económicas que correspondan por la Seguridad Social.
Guadalajara	En caso de fallecimiento del trabajador queda la empresa obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de 3 mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.
Toledo	En caso de fallecimiento del trabajador/a, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades iguales, cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada en todos los

	emolumentos inherentes a la misma.
--	------------------------------------

## **COMERCIO TEXTIL (C. REAL).-**



En 2008 se firmó 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 contratación indefinida o fija en sus plantillas.

En materia de salud laboral continúa reproduciendo el redactado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se estará a lo dispuesto en el “Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y salud Laboral para la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha”.

Respecto a la jornada, se mantiene para el 2008 en 1.796 y para el 2009 pasa a ser de 1.790.

### **13.COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.**

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

---

- Convenio Colectivo Provincial del sector de Comercio Textil

#### 13.2. PARTES NEGOCIADORAS

---

Ciudad Real	En representación de los empresarios CEOC-CEPYME y en representación de los trabajadores CC.OO-S.I.C.O.H.T y U.G.T.-C.H.T.Y
-------------	---

#### 13.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL

---

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

Vigencia temporal

Ciudad Real	Del 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009.
-------------	--

### **14.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 necesaria la conformidad de al menos cinco vocales y las reuniones se fijarán por el requerimiento de cualquiera de las partes.  Su misión será 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 adhiere al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla la Mancha

### **15. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

#### 15.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO

---

Ciudad Real	Las empresas del sector garantizarán la estabilidad en el empleo, asumiendo el compromiso de alcanzar durante la vigencia del convenio y hasta la finalización del mismo, los siguientes porcentajes de contratación indefinida o fija en sus plantillas:  Hasta 30 trabajadores: 50% 31 a 50 trabajadores: 65% 50 trabajadores en adelante: 75%
-------------	--

#### 15.2. 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/as que anteriormente hayan estado ligados a la empresa y hayan cesado su relación laboral.
-------------	--

#### 15.3. CONTRATACIÓN

---

Ciudad Real	<p>-Contrato eventual por circunstancias de la producción: Para los contratos de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos se establece una duración máxima de 13 meses dentro de un período de 18 meses, contado a partir del momento en que se inicie la relación laboral.</p> <p>-Contrato indefinido: Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo.</p> <p>-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. El contrato de formación sólo podrá efectuarse a trabajadores/as menores de 21 años con los requisitos legales establecidos.</p>
-------------	--

	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/as aprendices menores de 18 años, el salario será el 100 % del salario mínimo interprofesional.
--	---

## **16.SALUD LABORAL**

Ciudad Real	Se remite a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre y se estará a lo dispuesto en el “Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Labora para la Negociación Colectiva en Castilla- La Mancha”.
-------------	---

## **17.MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL**

### 17.1. 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.
-------------	---

### 17.2. MOVILIDAD FUNCIONAL

Ciudad Real	No se hace referencia en el convenio.
-------------	---------------------------------------

## **18.EXCEDENCIAS**

Ciudad Real	No se hace referencia en el convenio.
-------------	---------------------------------------

## **19.FORMACIÓN**

Ciudad Real	No se hace referencia en el convenio.
-------------	---------------------------------------

## **20.SISTEMAS RETRIBUTIVOS**

### Complementos Salariales

Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus compensatorio/antigüedad.</li> <li>- Plus transporte.</li> </ul>
-------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pagas extraordinarias.</li> <li>- Traslado eventual o cambio de residencia.</li> <li>- Gratificación especial a los escaparatistas.</li> <li>- Dietas por desplazamiento.</li> <li>- Prendas de trabajo.</li> </ul>
--	--

#### Revisión salarial

---

Ciudad Real	<p>Incremento: Para el año 2008 es el 5% y para el año 2009 será del 4%</p> <p>Revisión: Para el primer año de vigencia en el caso de que el IPC real establecido por el INE fijado a 31 de diciembre de 2008, registrase un incremento superior al 4% se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra.</p> <p>Para el segundo año de vigencia en el caso de que el IPC real establecido por el INE fijado a 31 de diciembre de 2009, registrase un incremento superior al 3% se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra.</p>
-------------	--

#### Cláusula de inaplicación Salarial

---

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

### **21.JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN**

#### Jornada

---

Ciudad Real	<p>Para el 2008 la jornada laboral anual será de 1.796 horas</p> <p>Para el 2009 la jornada laboral anual será de 1.790 horas</p> <p>Se establece un tope máximo de 50 horas semanales recuperando o compensando el exceso de horas en descanso en los tres meses siguientes a su realización.</p>
-------------	--

#### Licencias

	<p>Permisos retribuidos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por matrimonio del trabajador, veinte días.</li> <li>- 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.</li> </ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Por fallecimiento de los familiares del apartado anterior, tres días ampliables a cinco, si hay desplazamiento.</li> <li>- 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.</li> <li>- Por traslado de su domicilio habitual, dos días.</li> <li>- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.</li> <li>- 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.</li> <li>- Por el tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social, debiendo de justificarlo el trabajador.</li> <li>- Cuatro días al año para atender asuntos propios, preavisando a la empresa con un mínimo de 5 días.</li> <li>- Permiso retribuido de 12 horas anuales para acompañar a consulta médica a hijos menores de 12 años previa justificación.</li> </ul>	
--	---	--

#### Horas extraordinarias

Ciudad Real	En situaciones excepcionales, determinadas por las condiciones de trabajo, podrán hacerse horas extras, sólo con carácter de urgencia, no excediendo en ningún caso de 2 al día, 10 al mes, y 80 al año. Se abonarán con un recargo del 75 por 100.
-------------	---

## **22. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES**

Ciudad Real	<p>Jubilación anticipada: Se remite al R.D. 1194/85, de 17 de julio. Para el caso de que los trabajadores/as con 64 años cumplidos, deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de sus derechos, las empresas afectadas, se obligarán a sustituir a cada trabajador/a, jubilado/a por otro trabajador/a desempleado/a.</p> <p>Jubilación parcial: Se remite a la Ley 40/2007 de 4 de diciembre de 2007.</p>
-------------	--

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

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

---

Ciudad Real	<p>Lactancia: La mujer podrá sustituir el derecho a disfrutar de una hora de ausencia de trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por su acumulación en jornadas completas.</p> <p>Reducción de jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con incapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo.</p>
-------------	---

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

---

Ciudad Real	No se hace referencia en el convenio.
-------------	---------------------------------------

**24. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"><li>- 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/a o trabajador/a afectado, la cantidad de 12.281,58.</li><li>- Ayuda por fallecimiento: En caso de fallecimiento de un trabajador/a con un año al menos perteneciendo a la empresa, esta queda obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una a la última que el trabajador percibiera incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.</li><li>- Premio de constancia y vinculación: El trabajador/a que cese en la empresa con edades comprendidas entre 60 y 65 años, ambos inclusive, se le concederá una compensación económica cuya cuantía, será de dos mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma.</li></ul>
-------------	---

**DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS.-**



Durante el año 2008, en el sector Derivados del Cemento, Cales y Yesos, se han publicado los convenios colectivos para las provincias de Ciudad Real y Toledo. En relación con las restantes provincias, tanto Cuenca como Guadalajara carecen de convenios para el referido sector de actividad, y con respecto a Albacete, remitimos a lo expuesto en el quinto trabajo sobre “Estudio de la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha”, actualizado a 31 de diciembre de 2007, el cual recoge en la página 103 y siguientes el convenio vigente para dicha provincia.

Los convenios de Ciudad Real y Toledo se adhieren al ASEC (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales), y ambos recogen la constitución de una Comisión Paritaria de Interpretación que tendrá las funciones establecidas por el IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento de ámbito nacional.

En materia de Salud laboral, el artículo 2 del IV Convenio Colectivo General expone que será competente para la regulación de ciertas materias, a saber, periodos de prueba, clasificación profesional y grupos profesionales, movilidad geográfica y régimen disciplinario, así como, en seguridad y salud laboral, es por ello, que los referidos convenios provinciales muestren la regulación expuesta en dicho Convenio General, por razón del artículo 84 ET, a fin de continuar con un adecuado nivel de protección para la salud de los/as trabajadores/as, a través de lo preceptuado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

En materia de contratación, los convenios provinciales muestran la regulación expuesta en el Capítulo IV (Arts. 17 a 25) del IV Convenio Colectivo General del sector Derivados del Cemento, cuyo desarrollo abarca: la forma del contrato, los periodos de prueba y tiempo máximo, las diferentes modalidades de contratación, el contrato fijo de plantilla, el contrato a tiempo parcial, el contrato en prácticas y de formación, el contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado, contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas y una disposición común para todos los contratos de duración determinada.

En relación con la formación, ambos convenios se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua (A.N.F.C.), en el convenio de Ciudad Real lo recoge de manera extensa en su Capítulo X, y en el convenio de Toledo, a través de su Cláusula Adicional Primera nos remite a la regulación dada por el Capítulo XIV del IV Convenio Colectivo General.

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

Las Licencias/Permisos retribuidos vienen a introducir mejoras con relación a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores, a fin de adecuar su regulación a la ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Otro rasgo presente en los dos Convenios es el complemento, por parte de la empresa, hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior, a percibir por el trabajador, en los casos de incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional; y en relación con el complemento por I.T. derivada de accidente no laboral o enfermedad común, se aplicará el complemento del 100 %, siempre que se alcance el 3% de índice de absentismo (Art. 22 del convenio de Ciudad Real y Art. 21 del convenio de Toledo).

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

1.2 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- **Convenio Colectivo del sector Derivados del Cemento, Cales y Yesos para la provincial de Ciudad Real (BOP Ciudad Real 43-09/04/2008).**
- **Convenio Colectivo del sector Derivados del Cemento para la provincia de Toledo (BOP Toledo 209-11/09/2008).**

Partes negociadoras.

<b>Ciudad Real</b>	- Por la parte empresarial, Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHOP) y la Asociación de Empresas de Derivados del Cemento de Ciudad Real (AEDECE) y por la parte sindical las centrales sindicales de MCA-U.G.T. y FECOMA-CC.OO.
<b>Toledo</b>	- <b>Por la parte empresarial, Agrupación de Empresarios de la Construcción y Afines de Toledo, y por la parte sindical las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO.</b>

1.2 Ámbito funcional y temporal

<b>Ciudad Real</b>	- El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Ciudad Real y su provincia, esté contratado por las empresas de derivados del cemento, cuyas actividades se determinen en los artículos 9 y 10 del <i>IV convenio Colectivo General de Derivados del Cemento</i> , publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 18 de octubre de 2007 (Art. 1 Ccol).
<b>Toledo</b>	- El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Toledo y su provincia, esté contratado por las empresas de derivados del cemento, cuyas actividades se determinen en los artículos 9 y 10 del <i>IV convenio Colectivo General de Derivados del Cemento</i> (Art. 1 Ccol).

Vigencia temporal:

<b>Ciudad Real</b>	- <b>La duración del presente convenio será de cuatro años, finalizando sus efectos el 31 de diciembre del año 2010, entrando en vigor a los 20 días naturales de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, excepto las materias en las que en el mismo se especifique una vigencia distinta. Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2007</b>
--------------------	---

	(Art. 2 Ccol).
Toledo	- El presente Convenio entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el <<Boletín Oficial>> de la provincia de Toledo. No obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2007 (Art. 2 Ccol).

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

2.2 Comisión Paritaria

Ciudad Real	<p>- A efectos del presente convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombra una Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.</p> <p>- Serán vocales de la misma cuatro representantes de la parte social y cuatro de la parte empresarial, designados por las partes, y preferentemente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este convenio.</p> <p>- Las funciones y procedimientos de la Comisión paritaria serán las establecidas en el artículo 15 del IV Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, siempre que no entren en contradicción con las reservadas al ámbito exclusivo de dicho convenio. no obstruirán en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente (Art. 44 Ccol).</p>
Toledo	<p>- A efectos de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el presente Convenio, se nombra una Comisión Paritaria para su interpretación.</p> <p>- Los vocales de la Comisión serán cuatro representantes de la parte social y cuatro de la parte empresarial.</p> <p>- Las actividades de esta Comisión no obstruirán en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente.</p> <p>- Las funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria serán las establecidas en el artículo 16 del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, siempre que no entren en contradicción con las reservadas al ámbito exclusivo de dicho Convenio (Art. 8 Ccol).</p>

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

<b>Ciudad Real</b>	- Remite al IV Convenio Colectivo General, el cual si se adhiere 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 (Art. 109 IV Convenio Colectivo General).
<b>Toledo</b>	- <b>Remite a lo estipulado en el IV Convenio Colectivo General, el cual se adhiere en su artículo 109 al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (Art. 43 Ccol).</b>

### 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### Empleo y contratación

<b>Ciudad Real</b>	- Expone que las empresas afectadas por el presente convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la Legislación vigente o en el Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento (Art. 6 Ccol).
<b>Toledo</b>	- <b>Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la Legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo (Art.32 Ccol).</b>

#### *Promoción profesional*

<b>Ciudad Real</b>	- Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior. 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 (Art. 14 Ccol y Art. 26 IV Convenio Colectivo General).
<b>Toledo</b>	- <b>Remite a la regulación dada por el artículo 26 del IV Convenio Colectivo General (Cláusula Adicional Primera del Ccol).</b>

### 4. SALUD LABORAL.

<b>Ciudad Real</b>	- En esta materia sólo hace referencia al Comité de seguridad y salud
--------------------	---

	laboral y al reconocimiento médico, remitiendo a la regulación dada por la Ley de prevención de riesgos laborales y a los artículos 71 al 76 del IV Convenio Colectivo General (Arts. 24 y 25 Ccol).
<b>Toledo</b>	<p>- Se especifica que en todo centro de trabajo, se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios de prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos. En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación.</p> <p>- <b>En relación con el comité de seguridad y salud, y el reconocimiento médico, también remite a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los artículos 71 al 76 del IV Convenio Colectivo General (Arts. 23 y 25 Ccol).</b></p>

## 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

### Movilidad geográfica

<b>Ciudad Real</b>	- En relación con los desplazamientos y traslados, remite a lo expuesto en los artículos 28 al 34 del IV Convenio Colectivo General (Arts. 24 y 25 Ccol).
<b>Toledo</b>	- <b>También remite a lo expuesto en los artículos 28 al 34 del IV Convenio Colectivo General (Arts. 23 y 25 Ccol).</b>

### Movilidad funcional

<b>Ciudad Real</b>	- Remite a la regulación dada por el IV Convenio Colectivo General en su artículo 27 (Arts. 27 Ccol).
<b>Toledo</b>	- <b>También remite al artículo 27 del IV Convenio Colectivo General (Cláusula Adicional Segunda Ccol).</b>

## 6. EXCELENCIAS

<b>Ciudad Real</b>	- Remite a la regulación dada por el IV Convenio Colectivo General en sus
--------------------	---

	artículo 78 a 80, donde se diferencia la excelencia forzosa, voluntaria y especial (Arts. 27 Ccol).
<b>Toledo</b>	- También remite a lo expuesto en los artículos 78 a 80 del IV Convenio Colectivo General (Cláusula Adicional Segunda Ccol).

## 7. FORMACIÓN

<b>Ciudad Real</b>	- Recoge en su Capítulo X (artículos 58 al 63 Ccol) la formación profesional, indicando que las partes firmantes son conscientes de la formación continua de los trabajadores del sector, remitiendo a la regulación dada por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo por el que se regula el sistema de formación profesional, para aquellos aspectos que no recoja el Convenio (Arts. 58 sig. Ccol).
<b>Toledo</b>	- Expone que de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los programas formativos teórico-prácticos serán elaborados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, en relación con : la formación inicial (3 horas como mínimo), conceptos básicos sobre organización, técnicas preventivas elementales, formación específica(3 horas anuales como mínimo), medios, equipos y herramientas, interferencias en actividades, derechos y obligaciones, análisis de los accidentes producidos en el año anterior (Art. 23.5 Ccol).

## 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

### COMPLEMENTOS SALARIALES

<b>Ciudad Real</b>	<p><u>Complementos salariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Complementos por puesto de trabajo (penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad).</li> <li>- Complemento de calidad o cantidad de trabajo.</li> <li>- Pagas extraordinarias.</li> <li>- Complementos de convenios.</li> <li>- Plus de distancia.</li> <li>- Horas extraordinarias.</li> <li>- Antigüedad consolidada.</li> </ul> <p>(Arts. 26 sig Ccol).</p> <p><u>Complementos extrasalariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Complemento no salarial.</li> <li>- Dietas.</li> </ul> <p>(Arts. 23 y 33 Ccol).</p>
--------------------	--

<b>Toledo</b>	- Los complementos salariales y extrasalariales son los mismos que los indicados para el convenio de Ciudad Real, existiendo diferencias cuantitativas con respecto a los mismos (Art. 18 Ccol).
---------------	--

#### REVISIÓN SALARIAL

<b>Ciudad Real</b>	<p>- Presenta el acuerdo al que han llegado las partes firmantes en relación con los incrementos salariales, estableciendo lo siguiente:</p> <p>A/ Durante los cuatro años de vigencia del convenio las remuneraciones económicas mínimas de este convenio, así como las tablas salariales del mismo, se incrementarán cada año en el IPC previsto por el Gobierno más el 1,4 %. Este incremento afecta tanto a los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial y tendrán efectos retroactivos a 1 de enero de cada uno de los cuatro años de vigencia de este convenio.</p> <p>B/ En el supuesto de que a 31 de diciembre de cada año el IPC superara en el conjunto del año el previsto por el Gobierno, 2% para el año 2007, se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo y las del salario mínimo sectorial en el exceso de dicho porcentaje. Esta revisión retribuida afectará a todos los conceptos salariales y no salariales y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero. La revisión producida en su caso, servirá de base para la fijación de los salarios del año siguiente (Disposición Final Primera Ccol).</p>
<b>Toledo</b>	- Indica que en el supuesto de que el incremento anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia de este Convenio supere el IPC previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento, con efectos retroactivos a 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio y, en su caso, servirán de base para los incrementos sucesivos (Art. 19.9 y 19.10 Ccol).

#### CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

<b>Ciudad Real</b>	- Remite a la regulación dada en el IV Convenio Colectivo General, el cual en su artículo 61 establece que los convenios colectivos provinciales incorporarán, como texto normativo, la siguiente cláusula de inaplicación de incrementos salariales, en su correspondiente unidad de negociación. Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos
--------------------	--



	<p>salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Cuando la empresa se encuentre en situación legal de 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 de 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 presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales si no, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.</li> </ol> <p>- También recoge dicho artículo el procedimiento a seguir cuando la empresa esté afectada por alguna de las circunstancias anteriormente expuestas ( Art. 46 Ccol).</p>
<p><b>Toledo</b></p>	<p>- <b>Muestra los mismos supuestos que en el convenio de Ciudad Real (Art. 20 Ccol).</b></p>

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

## JORNADA

<p><b>Ciudad Real</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La jornada anual se fija para el año 2007 en 1.740 horas, y para los años 2008 a 2010 la duración de la jornada anual será de 1.736 horas, repartidas de lunes a viernes, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo 16 del Convenio en relación con la la distribución de la jornada.</li> <li>- Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el apartado A tendrán en todo caso el tratamiento de trabajo efectivo.</li> <li>- Durante la vigencia del presente convenio tendrán la consideración de festivos, retribuidos y no recuperables, los que como fije el Gobierno cada año, con carácter nacional. Serán también inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables, los días que con carácter de fiestas locales disponga la autoridad competente para la localidad donde radique el centro de trabajo, de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador, podrán señalarse como fiestas locales las de residencia del productor en lugar de las de donde radique el centro de trabajo.</li> <li>- En cada una de las empresas afectadas por este Convenio, deberá fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio un calendario laboral con la distribución de las horas de la jornada anual correspondiente, estando obligados a exponer en sus centros de trabajo el Calendario Laboral Anual.</li> <li>- Se considerarán como festivos a efectos laborales los días 24 y 31 de diciembre; en caso de coincidir estas fiestas en sábado o domingo se pasarán al día laborable inmediatamente anterior.</li> <li>- En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel de Convenio provincial o, en su caso de la propia Empresa o centro de trabajo (Art. 15 Ccol).</li> </ul>
<p><b>Toledo</b></p>	<p>- <b>Presenta la misma jornada de trabajo que en el convenio de Ciudad Real, es decir, para el año 2007: 1.740 horas, y para los años 2008 a 2010: 1.736 horas. En relación con lo establecido en el artículo 35 del IV Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, se tendrá en cuenta aquellas empresas que estén trabajando en jornada continua de turnos rotativos, mantendrán como condición más beneficiosa la jornada efectiva actual, hasta ser alcanzados por la jornada aquí pactada (Art. 11 Ccol).</b></p>

## LICENCIAS

<p><b>Ciudad Real</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el Anexo V del Convenio se expone un cuadro indicativo de las licencias y permisos, a saber:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Fallecimiento de padres, hermanos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros: tres días naturales, ampliables a cinco en caso de desplazamiento superior a 150 Km.</li> <li>2.- Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos cónyuge,</li> </ol> </li> </ul>
---------------------------	--

	<p>hermanos y abuelos: tres días naturales, ampliables a cinco en caso de desplazamiento superior a 150 Km.</p> <p>3.- Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos: dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.</p> <p>4.- Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos: dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.</p> <p>5.- Nacimiento de hijo o adopción: tres días naturales, ampliables a cinco en caso de desplazamiento superior a 150 Km.</p> <p>6.- Matrimonio del trabajador: quince días naturales.</p> <p>7.- Cambio de domicilio habitual: un día laborable.</p> <p>8.- Deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable o el que marque la norma.</p> <p>9.- Lactancia hasta nueve meses: ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora.</p> <p>10.- Traslado (Art. 40 ET): tres días laborales .</p> <p>11.- Matrimonio de hijo: el día natural.</p> <p>12.- Funciones sindicales o de representación de trabajadores: el establecido en la norma.</p> <p>- Establece una anotación al respecto, para el caso de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamientos al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requerimientos, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días (Anexo V Ccol).</p>
<b>Toledo</b>	<p>- Muestra las mismas licencias y permisos que en el convenio de Ciudad Real (Anexo III Ccol).</p>

## HORAS EXTRAORDINARIAS

<b>Ciudad Real</b>	<p>- Expone que tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 35 del IV Convenio Colectivo General, 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 artículo 36 del Convenio Colectivo General.</p> <p>- Las partes firmantes se comprometen a reducir el mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.</p> <p>- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor.</p> <p>- No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su</p>
--------------------	--

	<p>cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.</li> <li>- Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.</li> <li>- Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130 % del valor de la hora ordinaria.</li> <li>- La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será la fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general, se acumularán los descansos por jornadas completas.</li> <li>- El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes no podrá ser superior a dos al día, 20 al mes y 80 al año (Art. 17 Ccol).</li> </ul>
<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>La regulación que contiene para esta materia el convenio de Toledo es idéntico a lo expuesto en el Convenio de Ciudad Real, por lo cual remitimos a lo expuesto en dicho convenio.</b></li> </ul>

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

<b>Ciudad Real</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán anticipar su jubilación acordándolo previamente de modo expreso con la empresa y en tal supuesto percibirán las siguientes cantidades:</li> <li>. 60 años, 7 mensualidades de Salario base más antigüedad consolidada.</li> <li>. 61 años, 6 mensualidades de Salario base más antigüedad consolidada.</li> <li>. 62 años, 5 mensualidades de Salario base más antigüedad consolidada.</li> <li>. 63 años, 4 mensualidades de Salario base más antigüedad consolidada.</li> <li>. 64 años, 3 mensualidades de Salario base más antigüedad consolidada.</li> </ul> <p>(Art. 21 Ccol).</p>
<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa estará obligada a utilizar el contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación a los sesenta y cuatro años de edad, siempre y cuando medie previa petición del trabajador afectado. En este supuesto se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1194 de 1985 (Art. 28 Ccol).</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.

<p>Ciudad Real</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 24 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la <u>suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto</u> 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> <li>- Durante el <u>período de lactancia</u> 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 un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen (Art. 74 del IV Convenio Colectivo General).</li> <li>- Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las <u>parejas de hecho</u> siempre que consten inscritas en el registro correspondiente (Párrafo 4º del Art. 77 IV Convenio Colectivo General).</li> <li>- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a cinco años, para <u>atender al cuidado de cada hijo</u>, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en una misma empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta cinco años, se tendrá derecho a la reserva del puesto</li> </ul>
--------------------	---

	<p>de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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. Para los restantes años de excedencia conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excelencia (Párrafo 2º y 3º del Art. 79 del IV Convenio Colectivo General).</li> <li>- 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 <u>atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad</u> que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave. Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.</li> <li>- Suspensión del contrato de trabajo por <u>paternidad</u>: 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 artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (Art. 80 del IV Convenio Colectivo General).</li> </ul>
<p><b>Toledo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26.1 de la L.P.R.L. 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.</li> <li>- Dado que la prioridad es evitar la exposición de la trabajadora a los agentes perjudiciales con las adaptaciones de puesto de trabajo que resulte pertinentes, la empresa y los trabajadores o sus representantes negociarán un catálogo de puestos de trabajo compatibles con situaciones de embarazo y lactancia.</li> <li>- Igualmente durante el período de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de nueve meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma, o ausentarse del trabajo en dos fracciones de media hora, sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de este.</li> <li>- Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen (Art. 26 Ccol).</li> </ul>

	- En aras al cumplimiento de lo previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Comisión negociadora se compromete a que durante la vigencia del presente convenio, se mantengan reuniones dirigidas a promover medidas para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, o en su caso, planes de igualdad (Cláusula Adicional Segunda del Ccol).
--	--

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

<b>Ciudad Real</b>	- Al no regular expresamente esta materia, su Cláusula Adicional Primera remite a lo expuesto en el IV Convenio Colectivo General, artículo 111 y siguientes.
<b>Toledo</b>	<p>- <u>Como complemento por incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional:</u> Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.</p> <p>- <u>Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común:</u> A) Si el índice de absentismo definido en el siguiente párrafo (B) fuere igual o superior al 3 % tomando la medida de los doce meses anteriores al periodo que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes)/2, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 % de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100 % desde el primer día. B) Se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:</p> $\frac{\text{Horas de ausencia por I.T derivadas de accidente no laboral o enfermedad común}}{\text{Horas teóricas laborales del periodo considerado por nº de trabajadores de plantilla}} \times 100$ <p>El índice de absentismo será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los Representantes legales de los trabajadores para su control.</p> <p>- <u>Indemnizaciones por muerte:</u> Los trabajadores tendrán derecho a percibir unas indemnizaciones complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social, en los</p>

siguientes supuestos: 1º/ En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800,00 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultare inferior. La fecha de entrega en vigor de dicha indemnización será a los 30 días de la entrada en vigor del presente convenio Colectivo.2º/ 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.

En caso de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién o quiénes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y , en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por este orden (Arts. 22 Ccol y Art. 110 IV Convenio Colectivo General).



## **Limpieza de edificios y locales**

En 2008 se firmaron dos Convenios Colectivos del sector de Limpieza de Edificios y Locales en las provincias de Ciudad Real y Toledo.

En materia de empleo, se reconoce la conveniencia de los contratos indefinidos para una mayor estabilidad en el empleo.

En materia de salud laboral se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el caso de Ciudad Real se establece la constitución de una comisión de seguimiento.

En materia de conciliación, en el Convenio Colectivo de Toledo, los trabajadores que ejerzan su derecho a la baja parental, estarán protegidos contra el despido y contra cualquier medida perjudicial para su promoción y carrera profesional.

## **25.COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.**

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

---

- Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Ciudad Real
- Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificio y Locales de Toledo

### 25.2. PARTES NEGOCIADORAS

---

Ciudad Real	Por la parte empresarial, la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales CEOE-CEPYME y por la parte social, CC.OO y FES-UGT.
Toledo	Por la parte empresarial la Asociación Provincial de Empresarios de Edificios y Locales de Toledo y por la parte social CC.OO y UGT.

### 25.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL

---

Ciudad Real	Es de aplicación a todas las empresas de Limpieza de Edificios y Locales, reguladas por el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza y Locales aprobado por resolución de 18 de agosto de 2005.
Toledo	Establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas cuya actividad consiste en la limpieza de edificios y locales así como en la prestación de otros servicios externos, integrados y/o de ayuda domiciliaria.

#### Vigencia temporal

Ciudad Real	Desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011
Toledo	Desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010

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

### 2.1 COMISIÓN PARITARIA

---

Ciudad Real	La comisión estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes de los empresarios.
Toledo	La comisión paritaria estará integrada por los representantes de CC.OO y uno de UGT y cuatro representantes de la Organización Empresarial.

### 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 laborales de Castilla – La Mancha.

## **27. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

### **27.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO**

---

Ciudad Real	Ambas partes reconocen la conveniencia de los contratos indefinidos para una mayor estabilidad en el empleo que puedan suponer una mayor rentabilidad y estabilidad en la empresa y se recomienda la conversión de los contratos temporales vigentes a contratos indefinidos.
Toledo	Las partes firmantes apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral y facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos, para ello dispondrán de un volumen de contratación fija o indefinida atendiendo a una escala según plantilla.

### **27.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

---

Ciudad Real	Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por el personal de la empresa que reúna las condiciones de trabajo para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no se puedan cubrir con este personal o se creen nuevos puestos de trabajo, tendrán preferencia los trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma por expediente de crisis en la misma categoría.
Toledo	Las plazas vacantes existentes serán ofertadas a los trabajadores en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna. Agotadas las posibilidades de promoción interna por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad para el puesto de acuerdo con los criterios establecidos, la vacante podrá ser cubierta por el personal de nuevo ingreso.

### **27.3. CONTRATACIÓN**

---

Ciudad Real	1.-Contratos de formación antes de aprendizaje. No se podrán realizar a:
-------------	--

	<p>a) Mayores de 20 años.</p> <p>b) Grupo V, personal obrero, salvo el Conductor-Limpiador.</p> <p>El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.</p> <p>2.-Contrato a tiempo parcial. Los contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas semanales, no podrán realizarse en centros en que cada trabajador pueda efectuar jornada superior a 12 horas a la semana. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial tendrán prioridad para la ampliación de la jornada.</p>
Toledo	<p>a) Contrato para la formación:</p> <p>El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de dieciséis y menores de veintiún años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje.</p> <p>La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años mientras que la duración de la formación teórica en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada.</p> <p>c) Contrato en prácticas.- Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.</p> <p>d) Obra o servicio determinado.- Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo y en el se harán constar las siguientes circunstancias: el carácter de la contratación; el tiempo de vigencia del contrato (cuando se pueda prever); el trabajo que se va a desarrollar; la identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.</p> <p>e) Circunstancias de la producción.- Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.</p> <p>f) Contrato a tiempo parcial.- La regulación de esta modalidad</p>

	<p>de contrato vendrá determinada por el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>g) Contrato de interinidad.- El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la Empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo.</p> <p>h) Fijo discontinuo.- Es el trabajador o trabajadora contratado para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente.</p>
--	---

## **28.SALUD LABORAL**

Ciudad Real	<p>Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención. Se constituirá una comisión de seguimiento de salud laboral.</p> <p>Se establecen reconocimientos médicos anuales.</p> <p>A partir del sexto mes de embarazo la trabajadora ocupará un puesto de trabajo de menor esfuerzo físico hasta tanto y cuanto pase a disfrutar su periodo obligatorio de descanso.</p>
Toledo	<p>El convenio se remite a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las empresas están obligadas a entregar dos uniformes de trabajo al año y se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los/as trabajadores/as.</p>

## **29.MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL**

### 29.1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Ciudad Real	<p>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.</p>
Toledo	<p>El traslado cuando proceda legalmente se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten.</p>

### 29.2. MOVILIDAD FUNCIONAL

Ciudad Real	Sin remisión específica
Toledo	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.

### **30.EXCEDENCIAS**

Ciudad Real	La empresa de acuerdo con el trabajador/a podrá conceder una excedencia sin retribuir por un período máximo de un año y mínimo de tres meses con expresa reserva de puesto de trabajo, reincorporándose al mismo una vez terminada la misma.
Toledo	Tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo.

### **31.FORMACIÓN**

Ciudad Real	Sin remisión específica.
Toledo	Adhesión al Acuerdo Nacional de Formación Continua con los siguientes acuerdos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio.</li> <li>- Facilitar la participación de los trabajadores en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales.</li> <li>- Los trabajadores que cursen estudios en un Centro Oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo.</li> <li>- Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen los trabajadores de su empresa.</li> </ul>
--	--

### **32.SISTEMAS RETRIBUTIVOS**

#### Complementos Salariales

---

Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de transporte</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus de Asistencia</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias</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> </ul>
Toledo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus de transporte</li> <li>- Plus de nocturnidad</li> <li>- Tóxicos, penoso, peligroso</li> <li>- Domingos y festivos</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Paga de beneficios</li> </ul>

#### Revisión salarial

---

Ciudad Real	<p>Incremento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2008, IPC Real del año 2007 en todos los conceptos económicos.</li> <li>- 2009, IPC Real del año 2008 en todos los conceptos económicos</li> <li>- 2010, IPC Real del año 2009, más 1,5 % en todos los conceptos económicos.</li> </ul>
-------------	---



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2011, IPC Real del año 210, más 1,5% en todos los conceptos económicos.</li> </ul> <p>Revisión:</p> <p>En los supuestos que los IPC reales, publicados por el INE. Registrasen un incremento anual en los años 2008, 2009, 2010 y 2011 (una vez sumados los 4 IPC) superen un 16 por ciento, se efectuará una revisión salarial, de los salarios correspondientes al año 2011, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.</p>
Toledo	<p>Incremento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2008, IPC Real del año 2007, más un punto y medio en todos los conceptos económicos excepto las cantidades que figuran en el artículo 37(seguro de accidentes).</li> <li>- 2009, IPC Real más 1,7 por 100 en todos los conceptos económicos excepto las cantidades que figuran en el artículo 37 (seguro de accidentes).</li> <li>- 2010, IPC Real más 1,8 por 100 excepto las cantidades que figuran en el artículo 37 (seguro de accidentes).</li> </ul> <p>Revisión:</p> <p>En el supuesto de que el IPC Real registrado a 31 de diciembre de 2008 publicado por el INE fuera superior al IPC Real registrado a 31 de diciembre de 2007 se procederá a revisar las condiciones económicas del presente convenio en la cuantía que exceda del IPC Real de 2007.</p>

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

### **33.JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN**

#### Jornada

Ciudad Real	La jornada laboral anual se fijará en 1.770 horas para el 2008, 2009,2010 y 2011.
Toledo	La jornada laboral máxima anual de 1.754 horas de trabajo efectivo.

#### Licencias

Ciudad Real	<p>licencias retribuidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Matrimonio del trabajador, 15 días.</li> <li>- Matrimonio de hijos o hermanos, 1 día.</li> <li>- Alumbramiento de la esposa, 3 días de licencia que se ampliarán a 5 siempre que el trabajador tenga que desplazarse a más de 35 km.</li> <li>- Muerte del cónyuge, hijos, padre de uno u otro cónyuge, abuelos, nietos o hermanos, 3 días que se ampliarán a 5 siempre que el trabajador/a tenga que desplazarse 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 del domicilio habitual, 2 días.</li> <li>- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.</li> <li>- Por exámenes. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a una licencia por la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes.</li> <li>- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de la seguridad social, acreditándolo con el justificante oficial facultativo.</li> <li>- Licencia sin retribuir por el tiempo necesario en caso de enfermedad grave de un familiar, que esté a cargo del trabajador que la solicita.</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: Se disfrutará de 2 días.</li> </ul>
Toledo	<p>Permisos retribuidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tres días naturales por el fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres, prorrogables dos días más si hubiese desplazamiento.</li> <li>- Dos días naturales por fallecimiento hermanos, abuelos y nietos, por</li> </ul>

	<p>consanguinidad o afinidad, prorrogables dos días más si hubiera desplazamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dos días naturales por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad prorrogables dos días más si hubiera desplazamiento.</li> <li>- Un día por fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad, y por el tiempo indispensable y como máximo un día si hubiera desplazamiento, por afinidad. En ambos casos se deberá aportar la justificación correspondiente.</li> <li>- Dos días naturales por nacimiento o adopción de hijos, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento.</li> <li>- Un día por nacimiento de nietos.</li> <li>- Quince días naturales por contraer matrimonio.</li> <li>- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, así como para renovaciones del DNI o pasaporte, con justificación de la cita previa.</li> <li>- Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica.</li> <li>- Un día por cambio de domicilio del trabajador. En caso de necesidad acreditada podrá ampliarse a dos días.</li> <li>- Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres, tanto por consanguinidad o afinidad.</li> <li>- Permiso por un tiempo máximo de tres horas para consulta médica de menores y/o personas dependientes.</li> <li>- El tiempo indispensable, y como máximo un día si hubiera desplazamiento, para la realización de exámenes con carácter oficial, entregando posteriormente el justificante oportuno.</li> <li>- Asuntos propios: 2 días</li> </ul>
--	---

#### Horas extraordinarias

---

Ciudad Real	Incremento del 75% sobre el salario hora establecido
Toledo	Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no sean de fuerza mayor en empresas en las que no se alcancen los porcentajes de contratación

	indefinida previsto en el artículo 12.a del presente convenio o tenga establecidas jornadas flexibles así como a aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial.
--	---

### **34.REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES**

Ciudad Real	Los trabajadores que se jubilen entre 60 y 64 años voluntariamente, tendrán 30 días naturales por cada año más de vacaciones retribuidas y cotizables, con todos conceptos salariales ordinarios por cada uno de los años en que anticipen su jubilación, entendiéndose como tope los 64 años.
Toledo	Se accederá a la jubilación especial a los 64 años en los términos del RD 1194/1985.

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

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

---

Ciudad Real	Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones de media hora o bien disponer de dicha entera. Si manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia de trabajo, podrá optar por disfrutar un permiso de 15 días laborales a continuación de la baja por maternidad o adopción. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.
Toledo	La trabajadora por lactancia de un hijo menor de nueve meses tiene derecho a reducir su jornada en una hora al principio o al final de su jornada. La

	<p>trabajadora podrá acumular estos periodos en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses del recién nacido.</p> <p>Cualquier trabajador que tenga un hijo menor de ocho años, podrá disponer de una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo.</p>
--	--

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

---

Ciudad Real	Sin remisión específica.
Toledo	<p>Las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajos cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones.</p> <p>También se comprometen al cumplimiento de lo previsto en la Ley de 13 de 1982 de 7 de Abril para regular el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los/las trabajadores/as minusválidos/as.</p>

### **36.PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

Ciudad Real	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.
Toledo	En caso de accidente laboral, ingreso hospitalario, operación o período postoperatorio, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de la base reguladora desde el primer día.

# HOSTELERÍA

El único convenio de Hostelería firmado en 2008 ha sido el de Albacete.

Hay un compromiso con el empleo estable y se establecen porcentajes de empleo fijo en proporción a la media anual según el número de trabajadores.

En salud laboral la regulación es escasa.

Por último comentar que la jornada anual será de 1.798 horas efectivas de trabajo y a consecuencia de las reducciones de jornada de éste y otros años anteriores, los trabajadores disfrutarán de tres días de descanso al año

### **37.COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.**

#### **37.1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO**

---

- Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de la provincia de Albacete

#### **37.2. PARTES NEGOCIADORAS**

---

Albacete	El Convenio Colectivo lo suscriben por una parte la Asociación Provincial de empresarios de Hostelería y Turismo de Albacete y por otra CC.OO. y U.G.T.
----------	---

### 37.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL

---

Albacete	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

Albacete	Del 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009
----------	---

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

#### 2.1 COMISIÓN PARITARIA

---

Albacete	- Composición: estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios.
----------	--

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

---

Albacete	Las partes firmantes se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla –La Mancha.
----------	--

### **39.CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

#### 39.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO

---

Albacete	Las empresas vendrán obligadas a cumplir como mínimo el porcentaje de plantilla fija en proporción a la media anual según lo siguiente: En empresas de seis trabajadores o más el 60% de fijeza a partir del año 2008.
----------	---

#### 39.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL

---



Albacete	Las vacantes que se produzcan en las plantillas, a no ser que proceda la amortización reglamentaria, serán cubiertas obligatoriamente por las empresas preferentemente con personal de éstas.
----------	---

### 39.3. CONTRATACIÓN

---

Albacete	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato de formación: Se podrán celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.</li> <li>- Contrato en prácticas: Tendrán una duración mínima de un año y máxima de dos años, admitiéndose una sola prórroga. Percibirán el 70% y el 80% durante el primero y segundo año de vigencia de contrato respectivamente.</li> <li>- Contrato eventual: Podrán celebrarse por una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.</li> <li>- Contrato para servicios extraordinarios: Se realizará de forma escrita y bajo la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción, dadas sus especiales características.</li> </ul>
----------	---

## **40.SALUD LABORAL**

Albacete	La Comisión provincial de prevención de riesgos laborales para el sector de hostelería evaluará la aplicación de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.
----------	---

## **41.MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL**

#### 41.1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

---

Albacete	Sin regulación específica.
----------	----------------------------

#### 41.2. MOVILIDAD FUNCIONAL

---

Albacete	Sin regulación específica.
----------	----------------------------

### **42.EXCEDENCIAS**

Albacete	<ul style="list-style-type: none"><li>-La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.</li><li>-El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.</li><li>-Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo.</li><li>-Podrán solicitarla los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.</li><li>-El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.</li></ul>
----------	---

### **43.FORMACIÓN**

Albacete	Sin regulación específica.
----------	----------------------------

### **44.SISTEMAS RETRIBUTIVOS**

Complementos Salariales

---

Albacete	<ul style="list-style-type: none"><li>-Gratificaciones extraordinarias</li><li>-Plus de locomoción</li></ul>
----------	--

	-Prolongación de jornada -Nocturnidad -Antigüedad -Ropa de trabajo y herramientas -Plus de mantenimiento y limpieza de vestuario -Bolsa de vacaciones -Permisos retribuidos especiales
--	--

#### Revisión salarial

---

Albacete	Para el año 2008 el incremento salarial será del I.P.C.real de 2008 más el 0,85 %. Para el año 2009, el I.P.C.real de 2009 más el 0,80 %. Se acuerda aplicar para el año 2008 un incremento a cuenta del 3,85 % con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008.
----------	--

#### 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.
----------	--

### **45.JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN**

#### Jornada

---

Albacete	La jornada laboral queda establecida en 1.798 horas efectivas de trabajo.
----------	---

#### Licencias

Albacete	Permisos retribuidos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diecisiete días naturales en caso de matrimonio</li> <li>- Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, un día si es en la localidad, dos días en la provincia, y tres días en el resto de España.</li> <li>- Por nacimiento o adopción de hijo tres días.</li> <li>- Por fallecimiento de un familiar hasta el tercer grado de</li> </ul>
----------	--

	<p>consanguinidad o afinidad, tres días, y cuatro en el caso de desplazamiento, según a lo establecido en el E.T.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días y cuatro en caso de desplazamiento.</li> <li>- Por comunión de hijos, un día.</li> <li>- Por concurrencia a exámenes el tiempo imprescindible.</li> <li>- Por bautizo de hijos un día.</li> <li>- Por cambio de domicilio dos días.</li> <li>- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.</li> <li>- El tiempo necesario e indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.</li> <li>- El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica debidamente justificado.</li> <li>- Cuando los cónyuges trabajen, el tiempo necesario para el acompañamiento de hijos menores de 12 años a cualquier consulta médica, debidamente justificado.</li> <li>- El tiempo necesario e imprescindible para el examen del carné de conducir.</li> </ul>
--	--

Horas extraordinarias

---

Albacete	Las horas extraordinarias tendrán un incremento del 45% del valor de la hora ordinaria, pudiéndose compensar en descansos equivalentes al precio de la hora extraordinaria hasta el 50% de las horas extraordinarias realizadas.
----------	--

#### **46. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES**

En los casos de jubilación anticipada a los 64 años hace referencia a lo establecido en el Real Decreto 1.194/1985 de 17 de Julio, así como, lo previsto en el R.D. 1.131/2002 para la jubilación parcial y el contrato de relevo, en relación con el artículo 12.6º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

**47. 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>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>Tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</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	No se aplicará el límite de edad en los contratos de formación cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
----------	---

**48. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

Albacete	<p>Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, percibirán con cargo a la empresa una retribución complementaria que unida a la que corresponde percibir de la entidad gestora garantice para el trabajador el 100% de la base reguladora.</p> <p>En los supuesto de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en los que el trabajador haya sufrido intervención quirúrgica u hospitalización, se abonará a los trabajadores una retribución</p>
----------	--

	complementaria que unida a la que corresponde percibir de la entidad gestora garantice para el trabajador el 100% de la base reguladora.
--	--

**Industrias de extracción a cielo abierto y  
molturación de tierra blanca.**

El contenido se sigue circunscribiendo a cuestiones sometidas a revisión permanente, como son las relativas al contenido económico, quedando las restantes materias sin regular.

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

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

- Convenio Colectivo de Industrias de extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca de la comarca de La Roda.( B.O.P 18.1.2008)

### **1.2 Partes negociadoras.**

Albacete	No aparece en el convenio
----------	---------------------------

### **1.3 Ámbito funcional y temporal**

Albacete	Las empresas y trabajadores encuadrados en la actividad de extracción a
----------	---

	cielo abierto y molturación de tierra blanca de la Comarca de La Roda.
--	--

En cuanto a su vigencia temporal:

Albacete	01/06/2007 a 31/05/2009 (art.3 Ccol)
----------	--------------------------------------

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

### **1.2 Comisión Paritaria**

Albacete	Interpretar cualquier duda que pudiera surgir de la aplicación del presente Convenio
----------	--

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

No contiene cláusula de adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales de Castilla- La Mancha

## **3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

No contiene cláusulas de empleo, promoción profesional, ni de contratación.

## **4. SALUD LABORAL.**

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

## **5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.**

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

## **6. EXCEDENCIAS**

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

## **7. FORMACIÓN**

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

## **8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS**

### **COMPLEMENTOS SALARIALES**

Albacete	Complementos salariales
----------	-------------------------



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad</li> <li>- Plus de asistencia</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Participación en beneficios</li> </ul> <p>Complementos extrasalariales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dietas</li> <li>- Subvenciones de estudio</li> <li>- Bolsa de vacaciones</li> </ul>
--	---

### REVISIÓN SALARIAL

Albacete	El incremento salarial será del IPC real mas 1% dándose a cuenta un 2,8% en cada uno de los periodos de vigencia del convenio.
----------	--

### CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

No contiene

### 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

#### JORNADA

Albacete	Cuarenta horas semanales, salvo que por disposición legal se estableciese alguna modificación al respecto. Se establece una jornada anual máxima de 1.796 horas.
----------	--

#### LICENCIAS

Se remite al Estatuto de los Trabajadores.

#### HORAS EXTRAORDINARIAS

No contiene cláusula de horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

No contiene regulación.

### **12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.**

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

## **OFICINAS Y DESPACHOS.-**

La extensión del presente convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos con vigencia 2008-2010 para la provincia de Granada, es de aplicación a la provincia de Ciudad Real a tenor de la Resolución de 24 de noviembre de 2008 (DOCM 250-05/12/2008) de la Dirección General de Trabajo e Inmigración de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por la cual se autoriza la referida extensión del referido convenio al mismo sector de actividad para la provincia de Ciudad Real, ya que en dicha provincia no existe organización empresarial sectorial en los términos de la autorización de la

extensión inicial y con efectos desde el día 1 de enero de 2008 hasta la finalización de la vigencia inicial o prórroga del convenio colectivo extendido.

El Convenio se adhiere al SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía ), entendiéndose que para la provincia de Ciudad Real, la resolución extrajudicial de conflictos, se realizará a través del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Así mismo, se crea una Comisión Mixta Paritaria para la interpretación, cumplimiento, negociación y conciliación sobre las materias del meritado Convenio.

Se mantiene la regulación en lo relativo a Salud laboral para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as, a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

En materia de contratación, sólo contempla el contrato de duración determinada en la modalidad de contratos eventuales por circunstancias de la producción.

En relación con la formación, se acogen a lo preceptuado en el Acuerdo Nacional de Formación Continua (A.N.F.C.).

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, a fin de adecuar su regulación a la ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres..

Otro rasgo presente en el Convenio, 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 y enfermedad común

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

1.3 Compilación de convenios ordenados por orden alfabético.

- **Extensión del Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos (DOCM 250-05/12/2008).**

Partes negociadoras.

<b>Toledo</b>	- La parte empresarial, la Confederación Granadina de Empresarios, y por la parte sindical, los sindicatos FES-UGT y Comfía-CC.OO (Art. 1 Ccol).
---------------	--

### 1.3 Ámbito funcional y temporal

<b>Toledo</b>	- Se aplicará el presente convenio a todas las empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de Oficinas y Despachos en la provincia de Ciudad Real con exclusión de aquellas empresas que tengan Convenio propio o se hallen comprendidas dentro del ámbito de otro Convenio de carácter supraempresarial.
---------------	--

#### **Vigencia temporal:**

<b>Toledo</b>	- <b>01/01/2008 a 31/12/2010 (Art.3 Ccol).</b>
---------------	--

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

### 2.3 Comisión Paritaria

<b>Toledo</b>	<p>- La composición: dos representantes de la parte empresarial, elegidos entre la Comisión Deliberadora, y dos representantes de los trabajadores, asimismo miembros de la Comisión Deliberadora, por parte de U.G.T. y CC.OO., uno por cada sindicato.</p> <p>- Las funciones: 1) Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la Autoridad correspondiente, el texto del presente convenio. 2) Velar por el cumplimiento del texto del presente convenio. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vienen obligadas a facilitar la labor de esta comisión y, en caso contrario, podrán ser sancionadas según la legislación vigente. 3) Intervenir, como instancia de conciliación previa, en aquellos asuntos que se le sometan. El procedimiento conciliatorio se iniciará mediante solicitud efectuada por representantes autorizados de cualquiera de las partes representadas en la Comisión Deliberadora y ante cualquiera de los miembros de la Comisión Mixta Paritaria. La Comisión vendrá obligada en este caso a reunirse en el plazo máximo de un mes y sus acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta. 4) Avanzar en la siguiente negociación de este convenio e implementar su articulado, a fin de encauzar su discusión,</p>
---------------	--

	<p>antes del final del año de su vencimiento.</p> <p>- A partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, las partes representadas en la Comisión designarán sus representantes en la misma en el plazo de un mes (art.28 Ccol).</p>
--	---

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

<b>Toledo</b>	<p>- Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Mixta Paritaria, se someterán a los procedimientos del ASEC para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el ASEC para los conflictos individuales (Art. 27 Ccol).</p>
---------------	--

**3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

**Empleo y contratación**

<b>Toledo</b>	<p>- Contratos de duración determinada: el periodo máximo dentro del cual se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos prevista en el artículo 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores será de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas en el expresado precepto, y la duración máxima de los antedichos contratos no podrá superar las tres cuartas partes del periodo de referencia antes establecido, con un máximo de doce meses. En el caso de que dichos contratos se concierten por un periodo de tiempo inferior al anteriormente establecido, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, y por una sólo vez sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicho límite máximo (Art. 24 Ccol).</p>
---------------	---

***Promoción profesional***

<b>Toledo</b>	<p>- La cadencia de ascensos se producirá automáticamente cada cinco años completos de trabajo en la misma empresa, a saber, quien ostente la categoría de auxiliar, ascenderá a la de oficial de segunda, el oficial de</p>
---------------	--

	segunda a oficial de primera, el oficial de primera a jefe de segunda, y el jefe de segunda a jefe de primera. En caso de interrupción de servicios a una misma empresa, los plazos descritos se ampliarán a siete años (Art. 14 Ccol).
--	---

#### 4. SALUD LABORAL.

<b>Toledo</b>	- Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral (Arts.45 a 49 Ccol).
---------------	---

#### 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

##### Movilidad geográfica

<b>Toledo</b>	- Sin remisión en el Convenio.
---------------	--------------------------------

##### Movilidad funcional

<b>Toledo</b>	- Cuando un trabajador realice trabajos correspondientes a una categoría superior a la que tengan atribuida, percibirá, durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de la categoría superior. No obstante, estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a tres meses en el mismo año. Si este plazo se superara, el trabajador ascenderá a dicha categoría superior. (Art. 13 Ccol).
---------------	---

#### 6. EXCEDENCIAS

<b>Toledo</b>	- Sin remisión en el Convenio.
---------------	--------------------------------

#### 7. FORMACIÓN

<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las partes firmantes suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido Acuerdo, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan (Art. 20 Ccol).</li> </ul>
---------------	---

## 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

### COMPLEMENTOS SALARIALES

<b>Toledo</b>	<p><u>Complementos salariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antigüedad.</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias.</li> <li>- Ayudas de estudios.</li> </ul> <p><u>Complementos extrasalariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dietas y locomoción.</li> <li>- Premio de vinculación.</li> <li>- Premio de jubilación.</li> </ul>
---------------	---

### REVISIÓN SALARIAL

<b>Toledo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementos salariales: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Año 2008: IPC real del año 2007, incrementado en tres puntos porcentuales.</li> <li>· Año 2009: IPC real del año 2008, incrementado en tres puntos porcentuales.</li> <li>· Año 2010: IPC real del año 2009, incrementado en tres puntos porcentuales.</li> </ul> </li> <li>- Aquellas empresas que abonen de forma periódica, regular y en cómputo anual a sus trabajadores y por cualquier concepto, cantidades superiores a las previstas en esta norma, podrán absorber y compensar dichos incrementos de forma que se garantice a estos trabajadores un incremento salarial, sobre los conceptos de convenio, que en ningún caso podrá ser inferior al IPC real del año anterior mas 0,5 puntos porcentuales.</li> <li>- Si al término de la vigencia del convenio, o de cualquiera de sus sucesivas prórrogas anuales, no se hubiera llegado a un acuerdo sobre el siguiente convenio o no se hubiera denunciado en la forma prevista, se aplicará un incremento automático sobre todos sus conceptos económicos. Este incremento será el del IPC real del año anterior, más 0,5 puntos porcentuales.</li> <li>- Esta regularización económica, más los posibles atrasos del año anterior, deberá ser aplicada antes del 1 de abril del año en curso, con efectos económicos desde el 1 de enero de dicho año (Art. 3 Ccol).</li> </ul>
---------------	---



## CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

<b>Toledo</b>	<p>- Las empresas que presenten pérdidas durante el ejercicio anterior podrán descolgarse de las condiciones económicas de este convenio. Para ello, deberán comunicar los datos suficientes, fehacientemente contrastados y por escrito, a la Comisión Mixta Paritaria, siendo ésta y por unanimidad de sus miembros la que aceptará, en el plazo máximo de un mes, dicho descuelgue, pudiendo solicitar la información necesaria a tal efecto (Art. 29 Ccol).</p>
---------------	---

## 9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

### JORNADA

<b>Toledo</b>	<p>La jornada laboral será de 40 horas semanales durante 7 meses, de enero a abril, y de octubre a diciembre de cada año, de lunes a viernes, resultando un máximo final anual de 1.733 horas.</p> <p>Cuando dentro de la jornada laboral, se realicen en todo o en parte horas nocturnas, la retribución por dichas horas se incrementará en un 15% del valor de la hora ordinaria. Tendrán consideración de horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las 7 horas.</p> <p>Durante los meses de mayo a septiembre, la jornada laboral será de 7 horas diarias, desde las 8 hasta las 15 horas, de lunes a viernes, con un tiempo de descanso intermedio y retribuido de 20 minutos diarios.</p> <p>- Excepcionalmente, y previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, se podrá establecer esta misma jornada intensiva, detallada en el párrafo anterior, durante otro periodo distinto al establecido, hasta alcanzar igualmente cinco meses al año. (Arts. 17 Ccol).</p>
---------------	--

### LICENCIAS

<b>Toledo</b>	<p>- Los trabajadores tendrán derecho a cinco días de permiso retribuido para asuntos propios. Además, con la pertinente justificación, en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Veinte días por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.</li><li>2) Cinco días laborables por nacimiento de hijo.</li><li>3) Cinco días por enfermedad grave o muerte del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</li><li>4) Dos días por traslado de vivienda, más un día más adicional, cuando el traslado se produzca a más de 50 km del domicilio anterior.</li><li>5) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público</li></ol>
---------------	--

	o personal (elecciones, juicios, exámenes) (Art. 19 Ccol).
--	--

## HORAS EXTRAORDINARIAS

<b>Toledo</b>	- Sin remisión en el Convenio.
---------------	--------------------------------

## 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

<b>Toledo</b>	<p>- <u>Premio de vinculación</u>: El trabajador que alcance su jubilación o tenga declarada su incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, percibirá en concepto de premio de vinculación, el importe de una mensualidad de su salario base, más los correspondientes trienios de antigüedad, todo ello con independencia de la preceptiva liquidación (Art. 10 Ccol).</p> <p>- <u>Premio de jubilación</u>: Aquellos trabajadores que opten por jubilarse anticipadamente entre los 60 y 64 años recibirán por una sola vez las cantidades reflejadas en el Anexo nº 1, Tablas Salariales, que figura al final del texto del presente convenio, siempre que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 15 años (Arts. 10 y 11 Ccol).</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.

<b>Toledo</b>	<p>- <u>Conciliación de la vida familiar y laboral</u>: las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Art. 23 Ccol).</p> <p>- <u>Igualdad efectiva de mujeres y hombres</u>: Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007,</p>
---------------	---

	<p>de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El trabajador que ejerza el derecho al permiso de paternidad, según establece el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario con una antelación de tres días el ejercicio efectivo de este derecho en los términos establecidos (Art. 22 Ccol).</p>
--	--

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

<b>Toledo</b>	<p>- Las empresas complementarían las prestaciones económicas por enfermedad o accidente, hasta alcanzar el 100 por ciento del salario establecido en el presente convenio, durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria (Art. 12 Ccol).</p>
---------------	---

## OPERADORES LOGÍSTICOS

En 2008 se firmó un Convenio Colectivo del sector de Operadores Logísticos en la provincia de Guadalajara.

La jornada laboral será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Las partes firmantes se comprometen a potenciar la formación y cualificación de los trabajadores en el ámbito de este convenio.

En materia de Salud Laboral se remite a la Ley 31/1.995 de 10 de Noviembre y en cuanto a vigilancia de la salud, se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores.

#### **49. COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.**

##### **49.1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO**

---

- Convenio Colectivo Provincial de Operadores Logísticos de Guadalajara

##### **49.2. PARTES NEGOCIADORAS**

---

Guadalajara	Por la parte empresarial: Asociación Provincial de Empresarios de Logística y Asociación de Operadores Logísticos y por la otra parte, CC.OO. y UGT.
-------------	--

### 49.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL

---

Guadalajara	Empresas que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada a la planificación, la organización, la gestión, la supervisión de actividades de la cadena de suministro utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas de información.
-------------	---

#### Vigencia temporal

Guadalajara	2007-210
-------------	----------

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

### 2.1 COMISIÓN PARITARIA

---

Guadalajara	Composición: Estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios.
-------------	--

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

---

Guadalajara	Las partes se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla la Mancha.
-------------	---

## **51.CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

### 51.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO

---

Guadalajara	Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual. Las partes firmantes apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral, en este sentido, se procederá en la medida de lo posible a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos.
-------------	---

### 51.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Guadalajara	Se realizará por la Dirección de la Empresa, informando a la representación legal de los trabajadores en la misma.
-------------	--

### 51.3. CONTRATACIÓN

---

Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato en prácticas: La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, pudiendo prorrogarse, por períodos de seis meses, todos aquellos contratos que no hayan alcanzado el plazo máximo de duración.</li> <li>- Contrato por obra o servicio: Para los trabajadores contratados para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o periodo de tiempo para los que fueron expresamente contratados.</li> <li>- Contrato por circunstancias de la producción: La duración máxima será de 12 meses en un periodo de 18. Cuando se concierte por una duración inferior a doce meses, las partes podrán prorrogar el contrato por una sola vez, sin que la duración del contrato supere el plazo máximo establecido.</li> </ul>
-------------	--

## **52.SALUD LABORAL**

Se reitera la normativa vigente, la Ley 31/1995 de 10 de Noviembre establece y regula las normas que han de regir en las Empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el trabajo. Se acuerda la creación de una comisión mixta entre las partes, cuyos ámbitos de actuación serán los propios del Convenio colectivo. Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores.

### **53.MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL**

#### **53.1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

---

Guadalajara	La empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y se es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.
-------------	--

#### **53.2. MOVILIDAD FUNCIONAL**

---

Guadalajara	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.
-------------	--

### **54.EXCEDENCIAS**

Guadalajara	Excedencia por cuidado de hijos y familiares: -Duración no superior a tres años para atender al cuidado de un hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento. -Duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad laboral retribuida.
-------------	--

### **55.FORMACIÓN**

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.



## **56.SISTEMAS RETRIBUTIVOS**

### Complementos Salariales

---

Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"><li>- Antigüedad</li><li>- Calidad o cantidad de trabajo</li><li>- Nocturnidad</li><li>- Puesto de trabajo</li><li>- Transporte</li></ul>
-------------	---

### Revisión salarial

---

Guadalajara	Sin remisión específica
-------------	-------------------------

## **57.JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN**

### Jornada

---

Guadalajara	Se establece una jornada laboral, a partir de 1 de Enero de 2007, de 1.800 horas de trabajo efectivo, en cómputo semanal de cuarenta horas.
-------------	---

### Licencias

---

Guadalajara	Se establecen las siguientes licencias retribuidas: <ul style="list-style-type: none"><li>- Dos días laborales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.</li></ul>
-------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tres días laborales por nacimiento de hijos</li> <li>- Quince días naturales por contraer matrimonio.</li> <li>- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.</li> <li>- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica debidamente justificado.</li> <li>- Un día por cambio de domicilio del trabajador/a.</li> <li>- Permisos individuales de formación durante un tiempo máximo de doscientas horas anuales.</li> </ul>
--	--

#### Horas extraordinarias

Guadalajara	<p>Se adaptarán para que su regulación se acomode a las siguientes circunstancias:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las horas extraordinarias habituales serán suprimidas.</li> <li>2. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.</li> <li>3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural.</li> </ol>
-------------	---

#### **58. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES**

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 por el presente convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos por el Real Decreto 1.131/2002, debiendo pactar con la empresa las condiciones.

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

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

---

Guadalajara	<p>La mujer trabajadora podrá hacer uso del permiso de lactancia en dos opciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Hacer uso de dicho permiso en los términos establecidos en la legislación general o</li><li>- Acumular dicho permiso, en un único periodo de 15 días laborables a disfrutar por la mujer trabajadora, inmediatamente después de finalizar el periodo de ausencia por enfermedad.</li></ul>
-------------	--

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

---

Guadalajara	<p>Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones.</p>
-------------	---

## **60.PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

Guadalajara	<p>En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral las empresas abonarán el completo necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua patronal o empresa auto aseguradora, el trabajador perciba:</p> <p>En la primera baja, hasta el 100 por cien de la base de cotización del mes anterior deduciendo de la misma las retribuciones variables si éstas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día de la baja.</p> <p>En la segunda baja hasta el 80 por cien de la base de cotización del mes anterior deduciendo de la misma las retribuciones variables si éstas se</p>
-------------	--

	<p>hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día de la baja.</p> <p>En la tercera baja hasta el 80 por cien de la base de cotización del mes anterior de la misma las retribuciones variables si éstas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día hasta el día catorce y hasta el 100 por 100 a partir del día quince.</p> <p>En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional el complemento a la prestación de I.T. alcanzará hasta el 100 por ciento de la base de cotización desde el primer día de la baja.</p>
--	---

## PANADERÍAS

En el convenio colectivo de la provincia de Cuenca se reproduce gran parte de la normativa sobre conciliación de la vida familiar y laboral, con medidas que se establecieron en la Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres , lo cual es significativo ya que no son muchos los convenios que recogen dicha normativa para que los trabajadores puedan saber cuales son sus derechos al respecto.

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

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

- Convenio Colectivo Para las Industrias de Panadería de la Provincia de Ciudad Real.(BOP 24.9.2008)
- Convenio colectivo de ámbito provincial para las industrias expendedoras y de fabricación de pan y sus trabajadores de Cuenca (BOP 30-06-2008)

### 1.2 Partes Negociadoras.

<b>Ciudad Real</b>	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
<b>Cuenca</b>	Está integrada en representación de la parte empresarial por Asociaciones Provinciales del sector y en representación de los trabajadores por UGT y CCOO

### 1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

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

<b>Ciudad Real</b>	Las empresas dedicadas a la fabricación de pan y al personal de cualquier clase y categoría que en ellas presten sus servicios.
<b>Cuenca</b>	Las empresas expendedoras y de fabricación de pan y sus trabajadores/as.

En cuanto a su vigencia temporal:

<b>Ciudad Real</b>	De 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009.
<b>Cuenca</b>	De 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2010

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

### 2.1 Comisión Paritaria.

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

	<p>-La vigilancia de lo pactado sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo en esta materia.</p> <p>-Cualquiera otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.</p> <p>Aparte contiene cláusula de toma de acuerdos.</p>
<b>Cuenca</b>	<p>Vigilancia de lo pactado, interpretación del convenio, arbitraje en problemas y la fijación de las Tablas salariales para los años 2006 y 2007. Las resoluciones serán vinculantes y con carácter ejecutivo.</p> <p>Está formada por tres miembros representantes de los trabajadores de las Centrales Sindicales firmantes, y otros tres miembros de la representación empresarial</p>

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

<b>Ciudad Real</b>	No contiene cláusula de adhesión al ASEC
<b>Cuenca</b>	Se adhieren al ASEC

## 3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL

### 3.1 Cláusulas de empleo.

<b>Ciudad Real</b>	<p>Simplemente recoge en su articulado:</p> <p>- <i>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)</i></p>
<b>Cuenca</b>	- Sin contenido

### 3.2 Promoción profesional.

<b>Ciudad Real</b>	Únicamente se establece que 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.
<b>Cuenca</b>	Sin contenido

### 3.3 Contratación

<b>Ciudad Real</b>	Sin contenido
<b>Cuenca</b>	Únicamente recoge en su articulado: <i>Será de aplicación en esta materia cuanto se disponga en la legislación vigente. (Art.20 C Col)</i>

#### 4. SALUD LABORAL.

<b>Ciudad Real</b>	<p>En esta materia todo lo que contempla es:</p> <p><i>En todas las empresas que legalmente estén obligadas, deberá existir un Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y sus normas de desarrollo. El Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene, podrá recabar, si así lo considera necesario, informes técnicos del C.P de H.S en el Trabajo, para poder valorar en tal sentido los puestos de trabajo. (art 40 C Col)</i></p> <p><i>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)</i></p> <p><i>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)</i></p>
<b>Cuenca</b>	<p><i>Las empresas estarán obligadas, en virtud de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a llevar a cabo vigilancia de la salud específica de los trabajadores a su servicio lo que supone, entre otras cosas la obligación de realizar reconocimientos médicos no generales, sino específicos de puestos de trabajo, de tal manera que realizarán tantos reconocimientos como requiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleado.</i></p> <p><i>La evaluación de riesgos deberá incluir los factores de seguridad, así como los posibles riesgos laborales, como son los de higiene industrial, y con especial relevancia a los agentes alérgicos responsables de la sensibilización respiratoria, debido a que la exposición al polvo de harina es un riesgo higiénico de consecuencias tales como rinitis y asma bronquial, además de los factores ergonómicos y psicosociales en todos sus aspectos (art.25 C Col).</i></p>

#### 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

##### 5.1. Movilidad geográfica

<b>Ciudad Real</b>	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.
<b>Cuenca</b>	Sin contenido

## 5.2 Movilidad funcional.

<b>Ciudad real</b>	Sin contenido
<b>Cuenca</b>	La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y por la pertenencia al grupo profesional que regulan los presentes convenios. Solo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible. Si se realizasen funciones de superior categoría, percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que realice.

## 6. EXCEDENCIAS

<b>Ciudad Real</b>	Únicamente recoge:  <i>En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.( art.16 C Col)</i>
<b>Cuenca</b>	Sin contenido

## 7. FORMACIÓN

<b>Ciudad Real</b>	Simplemente reconoce el derecho a la formación profesional pero sin establecer desarrollo alguno:  <i>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)</i>
<b>Cuenca</b>	Sin contenido

## 8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

### COMPLEMENTOS SALARIALES

<b>Ciudad Real</b>	– Complementos Salariales: ○ Gratificaciones extraordinarias
--------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <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> <p>– Complementos extrasalariales:</p> <p>Retribuciones en especie ( un kilogramo de pan por cada uno de los 365 días del año)</p>
<b>Cuenca</b>	<p>– Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gratificaciones extraordinarias</li> <li>○ Antigüedad</li> <li>○ Participación de beneficios( a los trabajadores de taller o fábrica dedicados a la elaboración de pan en industrias mecanizadas y semimecanizadas)</li> <li>○ Beneficios conductores ( empresas semi-mecanizadas)</li> <li>○ Trabajo en día libre o festivo.</li> </ul> <p>– Complementos extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Retribuciones en especie ( un kilogramo de pan por cada uno de los 365 días del año)</li> <li>○ Plus de Transporte</li> </ul> <p>Ropa de trabajo</p>

### REVISIÓN SALARIAL

El convenio de la provincia de Ciudad Real, sigue sin establecer cláusula de revisión salarial como en el año anterior.

<b>Ciudad Real</b>	No contiene cláusula de revisión salarial.
<b>Cuenca</b>	<p>Para el año 2008 (01-01-2008 a 31-12-2008), en el caso de que el I.P.C. a 31 de diciembre de 2008 se situara por encima del 4 %, se efectuará una revisión salarial en el exceso de la citada cifra, que será abonada con efecto retroactivo de 1 de enero de 2008.</p> <p>Para el año 2009 (01-01-2009 a 31-12-2009), en el caso de que el I.P.C. a 31 de diciembre de 2009 se situara por encima de la previsión tomada como referencia, se efectuará una revisión salarial en el exceso de la citada cifra, que será abonada con efecto retroactivo de 1 de enero de 2009.</p> <p>Para el año 2010 (01-01-2010 a 31-12-2010), en el caso de que el I.P.C. a 31 de diciembre de 2010 se situara por encima de la previsión oficial tomada como referencia, se efectuará una revisión salarial en el exceso de la citada cifra, que será abonada con efecto retroactivo de 1 de enero de 2010.</p>

### CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

<b>Ciudad Real</b>	<p>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.</p> <p>Para poder ejercitar tal descuelgue, las empresas deberán comunicar a la Comisión Mixta prevista en el artículo 44 y a los representantes de los trabajadores en la empresa o en su defecto a los Sindicatos firmantes tal decisión en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación del texto del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.</p> <p>Deberán acreditar tales extremos con la siguiente documentación:</p> <p>Impuesto de Sociedades o Declaración de la Renta de los dos ejercicios anteriores, balances de situación y explotación de los ejercicios anteriores y previsión del ejercicio actual.</p> <p>En el plazo de diez días hábiles siguientes a la comunicación efectuada por la empresa, la Comisión Mixta, a la que deberá aportarse la documentación referida resolverá sobre la inaplicación de la subida.</p> <p>La documentación deberá ser tratada con la debida reserva, guardándose el sigilo exigido legalmente.</p> <p>En el supuesto de desacuerdo la diferencia se someterá a la decisión de los órganos administrativos y/o jurisdiccionales competentes no operando la subida hasta tanto no se obtenga resolución.</p> <p>A efectos de lo dispuesto en la presente cláusula adicional la Comisión Mixta prevista en el artículo 44 del presente Convenio, modificará su composición, fijándose ésta de la siguiente forma:</p> <p>Dos representantes de la parte empresarial firmante del Convenio de entre los titulares o suplentes.</p> <p>Dos representantes de la parte social firmante del Convenio de entre sus titulares o suplentes, uno de cada sindicato firmante.</p> <p>Dos representantes de la empresa que solicite la inaplicación del Convenio.</p> <p>Dos representantes legales de los trabajadores de la empresa afectada por la solicitud de inaplicación del Convenio, si los hubiera o bien dos trabajadores designados por los afectados.</p> <p>Las partes podrán ser asistidas con un máximo de dos asesores o técnicos por cada una de las organizaciones firmantes del Convenio.</p>
<b>Cuenca</b>	No contiene cláusula de inaplicación salarial

**9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.**

## JORNADA

En el convenio colectivo de la provincia de Ciudad Real se establece una regulación detallada sobre jornada y organización del tiempo de trabajo.

<b>Ciudad Real</b>	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>La prohibición afecta tanto a empresarios y trabajadores por cuenta ajena, en todos los domingos del año.</i></p> <p><i>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</i></p>
--------------------	--

	<p><i>Comisión considere ha desaparecido la causa de excepcionalidad.</i></p> <p><i>Estas situaciones excepcionales del mercado serán las siguientes:</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>2. Por motivo de alguna catástrofe, como inundaciones, terremoto, etc.</i></p> <p><i>3. Por coincidir las fiestas patronales de una localidad con un domingo.</i></p>
<b>Cuenca</b>	<p>La jornada laboral será continuada, con una duración máxima de 40 horas semanales. Las horas anuales de trabajo efectivo serán de 1.810 horas y 27 minutos para el año 2008, y de 1.805 y 27 minutos para el año 2009 y 2010.</p> <p>Tras la realización de su jornada semanal, el trabajador/a disfrutará de un día y medio ininterrumpido de libranza o descanso semanal.</p>

## LICENCIAS

<b>Ciudad Real</b>	<p>Recoge lo contenido en el artículo 37.3 del ET, pero con las siguientes mejoras: veinte días por matrimonio, 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>
<b>Cuenca</b>	<p>Reitera el artículo 37.3 ET mejorando sobre la licencia por traslado de domicilio habitual constando de dos días. Por boda de hijos, padres o hermanos un día. Por enfermedad grave o accidente grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijos, cónyuge o padres 3 días ampliable a 5 si hay desplazamiento, estos días podrán cogerse, a elección del trabajador y de manera ininterrumpida, a lo largo de todo el tiempo de la estancia hospitalaria del enfermo o accidentado. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta de médico especialista.</p>

## HORAS EXTRAORDINARIAS

<b>Ciudad Real</b>	<p>Queda prohibida la realización de horas extraordinarias. En situaciones excepcionales, podrán realizarse dichas horas, no excediendo en ningún caso de dos horas al día, 15 al mes y 80 al año.</p> <p>La iniciativa para trabajar horas extraordinarias corresponde a la empresa y será de libre aceptación por el trabajador.( art.17 C Col). Se abonarán con un recargo del 80% sobre la hora normal.</p>
<b>Cuenca</b>	<p>Tendrán un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada</p>

	hora ordinaria y se podrán compensar por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado al menos en el mismo porcentaje antes indicado.
--	--

## 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

<p><b>Ciudad Real</b></p>	<p>Jubilación anticipada:</p> <p><i>Los trabajadores que tengan cotizaciones antes del 1 de enero de 1967 y se jubilen con antelación a los sesenta y cinco años, voluntariamente, tendrán derecho a 75 días de vacaciones por cada uno de los años en que anticipe su jubilación.</i></p> <p><i>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)</i></p> <p>Jubilación parcial con contrato de relevo.</p> <p>Los trabajadores que reúnan los requisitos legalmente establecidos para acceder a la Jubilación parcial y tengan una antigüedad en la empresa de 6 años, inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos prevista en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo, podrán acceder a dicha jubilación a su elección.</p> <p>En los demás casos será de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.</p>
<p><b>Cuenca</b></p>	<p>Jubilación anticipada:</p> <p>De conformidad con el Real Decreto 1994/1985, de 17 de julio, en los casos de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de sus derechos, las empresas afectadas por este convenio se obligan a sustituir a cada trabajador, por otro mediante cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y por el tiempo mínimo de un año, los</p>

	trabajadores deberán hallarse inscritos como desempleados en la Oficina de empleo.( art 17 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**

Únicamente lo recoge el convenio de la provincia de Cuenca el cual reproduce gran parte de la normativa vigente pero sin establecer mejora alguna.

Cuenca	<p><b>ART. 26. MATERNIDAD</b></p> <p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho al disfrute de permiso de lactancia remunerado utilizando una de las siguientes fórmulas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1ª. Una hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones.</li> <li>• 2ª. Reducción de su jornada en 30 minutos, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas que se sumarán al tiempo de baja maternal legalmente establecido.</li> </ul> <p>La Duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre indistintamente en caso de que ambos trabajen.</p> <p>Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley de Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p> <p><b>ART. 27. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD</b></p> <p>En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley de Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulador en el artículo 48.4 del EETT se a disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto en este convenio, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4, o inmediatamente después de la finalización de dicha</p>
--------	--



suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

#### ART. 28. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, y por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos 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.

Cuando un nuevo sujeto causante tuviera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin, al que en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocido oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

## 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 lo recoge ninguno de los dos convenios

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

<b>Ciudad Real</b>	<p><i>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.</i></p> <p><i>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 (30.000euros). Esta cantidad será con efectos del uno de enero de mil novecientos noventa y siete.</i></p> <p><i>Artículo 27. Incapacidad temporal. En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará hasta el 90% del salario durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador. En caso de incapacidad temporal producida por enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.</i></p>
<b>Cuenca</b>	<p>Incapacidad Temporal: en caso de accidente laboral y en caso de hospitalización el 100% del salario.</p> <p>Las empresas afectadas por este convenio suscribirán a favor de sus trabajadores un seguro de accidentes, que cubra con efectos iniciales a partir del día 1 de marzo del 1994, una indemnización de 21.000,00 euros, los riesgos de Muerte, Incapacidad Permanente total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivados de Accidente de Trabajo producido a partir de la referida fecha. En caso de muerte, la indemnización se devengará a favor del cónyuge, y a falta de éste sus herederos.</p>

# **SIDEROMETALÚRGIA**

En 2008 se firmó un Convenio Colectivo del sector Siderometalúrgico en la provincia de Ciudad Real.

Se apuesta por un incremento de la contratación fija o indefinida como factor de estabilidad laboral y se establecen porcentajes de empleo fijo.

En materia de Salud Laboral reproduce el redactado de la Ley de Prevención de Riesgos con mención especial a la Ropa de trabajo.

Respecto a la conciliación, se establece una reducción de jornada para quien tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o persona con discapacidad.

#### **61.COMPILACIÓN DE CONVENIOS. PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.**

##### **61.1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO**

---

- Convenio Colectivo Provincial del sector Siderometalúrgico en la provincia de Ciudad Real.

##### **61.2. PARTES NEGOCIADORAS**

---

Ciudad Real	En representación de los empresarios, la Asociación Provincial de Empresarios del Metal y por parte de los trabajadores, la Central Sindical de Comisiones Obreras.
-------------	---

##### **61.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL**

---

Ciudad Real	El ámbito de aplicación será todas las empresas y trabajadores/as del sector de la industria y los servicios del metal que realicen su actividad tanto en el
-------------	--

	<p>proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiendo aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado y engrase, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como las empresas relacionadas con la energía eólica y sus componentes.</p> <p>También será de aplicación a las industrias metalúrgicas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas y otras actividades complementarias de la construcción.</p>
--	---

Vigencia temporal

Ciudad Real	Del 1 de enero de 2008, hasta el 31 de diciembre de 2010.
-------------	---

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

**2.1 COMISIÓN PARITARIA**

---

Ciudad Real	<p>Integrada por cuatro miembros de entre los componentes de la Comisión negociadora, siendo vocales de ésta dos empresarios/as y dos trabajadores/as. Los acuerdos requerirán la conformidad de la mayoría simple de los/las vocales asistentes como mínimo y serán vinculantes para ambas partes.</p> <p>Las funciones serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Interpretación de la totalidad del convenio.</li> <li>-Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel del sector.</li> <li>-Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes de este convenio.</li> <li>-Arbitraje y resolución previa a la vía administrativa y contenciosa sobre cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la interpretación y aplicación de este convenio.</li> <li>-Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio.</li> </ul>
-------------	---

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

---

Ciudad Real	Se adhiere al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla la Mancha.
-------------	--

**63. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

63.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO

---

Ciudad Real	Las partes firmantes apuestan por un incremento de contratación fija o indefinida como factor de estabilidad laboral que pueda suponer a su vez, mayor rentabilidad y crecimiento de la empresa. Adquieren el compromiso de alcanzar como mínimo el 45% de contratos fijos a fecha primero de enero de 2009 y el 50 % de contratos fijos a fecha primero de enero de 2010.
-------------	--

63.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL

---

Ciudad Real	Las vacantes que se produzcan en cada empresa afectada se cubrirán en la forma que prescriben los artículos 15 y 23 del convenio general del metal. Los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre las personas, serán de libre designación por la empresa.
-------------	--

63.3. CONTRATACIÓN

---

Ciudad Real	<p>Contratación indefinida o fija: Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos y se recomienda la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad.</p> <p>Contrato eventual por circunstancias de la producción: Este contrato podrá extender su duración hasta 12 meses en un período de 18 meses.</p> <p>Contrato de formación: Sólo podrá realizarse a trabajadores o trabajadoras entre 16 y 20 años, con una duración máxima de tres años y mínima de 6 meses.</p>
-------------	---

#### **64.SALUD LABORAL**

Ciudad Real	Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Las empresas dotarán desde el inicio de la relación laboral de 2 prendas de trabajo al año una al inicio de cada semestre natural. Se crea una Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo. Las empresas deberán enviar a todos los/las trabajadores/as a reconocimiento médico anual preceptivo.
-------------	--

#### **65.MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL**

##### 65.1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Ciudad Real	Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.
-------------	--

##### 65.2. MOVILIDAD FUNCIONAL

---

Ciudad Real	Sin remisión.
-------------	---------------

#### **66.EXCEDENCIAS**

Ciudad Real	Sin remisión.
-------------	---------------

#### **67.FORMACIÓN**

Ciudad Real	Sin remisión.
-------------	---------------

#### **68.SISTEMAS RETRIBUTIVOS**

Complementos Salariales

---

Ciudad Real	-Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos -Plus de carencia de incentivos -Plus de transporte -Gratificaciones extraordinarias
-------------	---

	-Gratificaciones de primero de Mayo -Plus de distancia -Plus nocturnidad

#### Revisión salarial

---

Ciudad Real	<p>En el caso de que el I.P.C establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre 2008 un incremento superior al 4% se efectuará una revisión salarial en el exceso.</p> <p>En el caso de que el I.P.C. real establecido por el I.N.E. a 31 de diciembre de 2009 sea superior al 3% se efectuará una revisión salarial en el exceso.</p> <p>En el caso de que el I.P.C. real establecido por el I.N.E. a 31 de diciembre de 2010 sea superior al 2,5 %, se efectuará una revisión salarial en el exceso.</p>
-------------	--

#### Cláusula de inaplicación Salarial

---

Ciudad Real	.Las empresas afectadas por este convenio podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto de que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma.
-------------	--

### **69.JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN**

#### Jornada

---

Ciudad Real	<p>Para el año 2008 la jornada laboral máxima anual será de 1.771 horas</p> <p>Para el año 2009 será de 1.769 horas</p> <p>Para el año 2010 será de 1.767 horas</p>
-------------	---

#### Licencias

Ciudad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quince días naturales en caso de matrimonio.</li> <li>- Tres días en caso de nacimiento de hijo/a o intervención quirúrgica de la esposa, que se ampliará a dos días si hubiera desplazamiento fuera de la localidad.</li> </ul>
-------------	---



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se tiene derecho a dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se ampliará a dos días más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia.</li> <li>- Tres días en caso de enfermedad grave de familiares hasta segundo grado, que se ampliará a dos más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia. La determinación como grave será decidida por el facultativo/a.</li> <li>- Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, padres-madres, padres-madres políticos/as, hijos/as, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as y hermanos/as políticos/as que se ampliará a dos días si hay desplazamiento.</li> <li>- Dos días en caso de traslado del domicilio habitual.</li> <li>- Un día por matrimonio de padres-madres, hermanos/as o hijos/as consanguíneos/as o políticos/as, que se ampliará a uno más en caso de desplazamiento fuera de la provincia.</li> <li>- Un día, en caso de enfermedad grave o muerte de tíos/as; incluyéndose también los tíos/as políticos/as.</li> <li>- Por el tiempo necesario para consulta médica, justificándolo adecuadamente.</li> </ul> <p>Como licencia especial no retribuida, se concederá el tiempo necesario que precise el trabajador o trabajadora para concurrir a exámenes en centros de Formación Académica, Profesional o Social.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por acompañamiento al médico/a de hijos/as y mayores dependientes del trabajador/a, previa justificación de esas circunstancias, el tiempo imprescindible.</li> </ul>
--	---

Horas extraordinarias

Ciudad Real	<p>Se abonará con un recargo del 75% sobre la hora normal, con igual proporción en el caso de compensar por descansos.</p> <p>Se comunicará mensualmente a la autoridad laboral las horas extraordinarias</p>
-------------	---

	realizadas en cada empresa, suministrando asimismo dicha información a la representación de los trabajadores/as.
--	--

## **70. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES**

Jubilación anticipada: Se remite al Real Decreto 1194/85 de 17 de julio para el caso de que los trabajadores/as con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de sus derechos, las empresas afectadas se obligan a sustituir a cada trabajador/a jubilado/a.

Jubilación parcial anticipada: Se formalizará el contrato de relevo conforme al artículo 12.6 E.T. modificado por ley 12/2001.

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

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

---

Ciudad Real	<p>La mujer por su voluntad podrá sustituir el derecho a disfrutar una hora de ausencia de trabajo por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, por su acumulación en jornadas completas, que será de veinte días naturales.</p> <p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p>
-------------	---

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

---

Ciudad Real	<p>El convenio reconoce la igualdad de oportunidades en el trabajo y son objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.</li> </ul>
-------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.</li> <li>- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.</li> </ul>
--	--

## **72.PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

Ciudad Real	<p>En el supuesto de fallecimiento del trabajador o trabajadora por muerte natural, la empresa concederá a sus beneficiarios/as una ayuda consistente en dos mensualidades del salario promedio mensual.</p> <p>En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, y en los casos de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada igualmente de accidente de trabajo, las empresas abonarán a los familiares herederos/as legales distintas cantidades para los siguientes años.</p>
-------------	--

## **TRANSPORTES**

Como veremos a continuación, de los cuatro convenios firmados en el presente sector, los convenios de la provincia de Toledo, son los que más regulación recogen en sus cláusulas sobre las diferentes materias, como por ejemplo, reconocen la importancia y la conveniencia de la contratación indefinida, o, estableciendo cláusulas de compromiso de adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo.

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

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

- . Convenio Colectivo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera, de la Provincia de Ciudad Real.(BOP 24.09.2008)
- . Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares y Discrecionales de la Provincia de Guadalajara (11.07.2008)
- . Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por carretera de la provincia de Toledo (28.11.2008)
- . Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de Toledo (13.6.2008)

### 1.2 Partes Negociadoras.

<b>Ciudad Real</b>	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.
<b>Guadalajara</b>	Suscrito, de una parte, por representantes de la Asociación de Empresarios de Transportes de Viajeros y de otra, en nombre de los trabajadores, por las centrales sindicales UGT y CCOO
<b>Toledo</b>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Suscrito, de una parte, por representantes de la Asociación de Empresarios y de otra, en nombre de los trabajadores, por las centrales sindicales UGT y CCOO</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>Suscrito, de una parte, por representantes de la Asociación de Empresarios de Transportes de Viajeros y de otra, en nombre de los trabajadores, por la central sindical CCOO</p>

### 1.3 Ámbito Funcional y Ámbito Temporal.

<b>Ciudad Real</b>	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.
<b>Guadalajara</b>	Empresas y trabajadores que prestan sus servicios en las Empresas dedicadas al Transporte de viajeros, Regulares y Discrecionales.
<b>Toledo</b>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Las empresas dedicadas al transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de Ordenación de Transporte Terrestre, denomina Auxiliares y Complementarias del transporte de mercancías y sus trabajadores.</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p>

	Las empresas y sus trabajadores cuya actividad, exclusiva o principal consista en; servicios regulares de viajeros, discrecionales de viajeros de uso general y especial, urbanos de viajeros en autobuses y microbuses, auto-estaciones de viajeros y garajes, lavado y engrases.
--	--

En cuanto a su vigencia temporal:

<b>Ciudad Real</b>	De 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2010.
<b>Guadalajara</b>	de 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007.
<b>Toledo</b>	<u>Transportes de Mercancías</u> de 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2006. <u>Transportes de Viajeros</u> de 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2010.

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

### 2.1 Comisión Paritaria.

<b>Ciudad Real</b>	<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>
<b>Guadalajara</b>	Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, y en general, para cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo, se establece una Comisión mixta paritaria, compuesta por tres miembros de los representantes de los trabajadores, y tres de la representación empresarial del sector.
<b>Toledo</b>	<u>Transportes de Mercancías</u> A tenor de lo previsto en el artículo 85.2.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación,

mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

B) Composición: La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo y tres representantes de la organización empresarial signataria del mismo, quienes designarán entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

C) Funciones: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del convenio

b) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) 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.

e) Emitir «Informe o dictamen no vinculantes» para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre acunado, afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.

g) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente convenio colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

Aparte recoge procedimiento. Y transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los tramites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC Castilla-La Mancha.



	<p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>A tenor de lo previsto en el artículo 85.2 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.</p> <p>Composición: La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes presentes en el convenio colectivo y cuatro representantes de la organización empresarial signataria del mismo quienes designarán entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.</p> <p>Funciones: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Interpretación del convenio.</li> <li>-Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.</li> <li>-Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.</li> <li>-Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41.</li> <li>-Emitir «Informe o dictamen no vinculantes» para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.</li> <li>-Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.</li> <li>-Cualesquiera otras que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo.</li> </ul>
--	--

## **2.2 Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos**

**( ASEC).**

Se adhieren al ASEC.

## **3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

### 3.1 Cláusulas de empleo.

<p><b>Ciudad Real</b></p>	<p>“...Los trabajadores/as que lleven trabajando más de tres años en la empresa, sin interrupciones superiores a tres meses, y estén vinculados por contratos eventuales, distintos del de interinidad, pasaran a ser fijos de plantilla.</p> <p>Para aquellos trabajadores/as que, en el momento de la firma del presente convenio, tengan contratos temporales en vigor y cuyos contratos excedan de los 24 meses de duración y, al final de la vigencia del último no pasen a fijos de plantilla, se les indemnizara con el 5% del sueldo base, sobre los meses que excedan de los dos años de contrato.” ( art.6 C Col)</p>
<p><b>Guadalajara</b></p>	<p>Los empresarios están obligados a solicitar de las Oficinas de Empleo del INEM los trabajadores que necesiten, y si no los hubiera, a comunicar los que contraten directamente.</p>
<p><b>Toledo</b></p>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Recoge diferentes cláusulas declarativas de compromiso, pero sin establecer mecanismo alguno para su efectiva aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es deseo de las partes firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible. El fin es facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo</li> <li>- Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas . Importancia de la contratación indefinida apostando por un incremento de ella como factor de la estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilita la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar empleo en igualdad de derechos</li> <li>- 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</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>- Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizan se crearan puestos de trabajo fijos, accederán a ello las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contrato eventual.</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</li> </ul>

drásticamente la realización de este tipo de horas.

- Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo.

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.

#### Transportes de Viajeros

Cláusulas de compromiso:

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

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilita 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.

A tenor de las potestades que la Ley 63 de 1997, de 26 de diciembre, otorga a la negociación colectiva, las partes convienen prorrogar durante el periodo de vigencia del presente convenio las condiciones que se establecen para la conversión de los contratos de duración determinada o eventuales en fijos. ( art.12 C Col)

Se prohíbe expresamente la utilización de la contratación por circunstancias de la producción, de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.

Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizan se crearan puestos de trabajo fijos, accederán a ello las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contrato eventual. (art.13 C Col)

Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.(art. 29 C Col)

De la mujer trabajadora. Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las

	<p>partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etcétera, no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos. (Art. 59.C Col)</p> <p>Art. 60. De los discapacitados. Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451 de 1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los/as trabajadores/as minusválidos/as, hasta alcanzar en sus plantillas un 5% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.</p>
--	--

### 3.2 Promoción profesional.

Prácticamente no se encuentra contenido al respecto:

<b>Ciudad Real</b>	Las vacantes serán cubiertas por el personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto siguiendo la Normativa en vigor.
<b>Guadalajara</b>	Sin remisión
<b>Toledo</b>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>La promoción dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de Empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores de la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto similares, los años de prestación de servicios en la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>Las plazas vacantes existentes en las empresas serán ofertadas a los trabajadores en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna.</p> <p>La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad estableciendo la dirección de las empresas con la participación de los Comités de Empresa o Delegados de Personal la celebración de pruebas selectivas de carácter teórico- práctico.</p>

### 3.3 Contratación

A modo de resumen, comentar, que reiteran los diferentes convenios parte de la normativa vigente con alguna pequeña mejora, las cuales son.

<p><b>Guadalajara</b></p>	<p>Contrato eventual: duración máxima de un año, dentro de un periodo de 18 meses.</p> <p>A la finalización de los contratos temporales excepto el de interinidad y los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio.</p>
<p><b>Toledo</b></p>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Contrato de formación: las retribuciones serán el 80% durante el primer año y el 90% durante el segundo año, de los salarios del peón.</p> <p>Contrato en prácticas: se podrá efectuar con aquellas profesiones que se ajusten a las previstas en el art.17.A del presente convenio. El salario será del 65% durante el primer año y el 80% durante el segundo año, de los salarios convenio de la profesión en práctica.</p> <p>Contrato eventual: duración máxima de 12 meses en un periodo de 18.</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>Contrato para la formación: sólo se aplicará esta modalidad de contratación para la actividad correspondiente a Oficial Administrativo, operador u oficial de talleres. las retribuciones serán el 85% durante el primer año y el 90% durante el segundo año, de los salarios del oficial de 3º del presente convenio.</p> <p>Contrato en prácticas: El salario será del 70% durante el primer año y el 85% durante el segundo año, de los salarios convenio de la profesión en práctica.</p> <p>Contrato eventual: duración máxima de 12 meses en un periodo de 18.</p>

#### 4. SALUD LABORAL.

<p><b>Ciudad Real</b></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><b>Guadalajara</b></p>	<p>Solo hace mención a la entrega de prendas de trabajo, una de invierno y otro de verano. La confección de estas prendas se ajustará a lo que al respecto señale la normativa sobre Salud Laboral. Y los conductores estarán obligados a la conservación y limpieza de vehículos, en su interior.</p>
<p><b>Toledo</b></p>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Mejora la normativa vigente al recoger:</p> <p>Para acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes.</p> <p>Las partes firmantes del presente convenio se comprometen para que a través de las mutuas patronales, sean realizados reconocimientos ginecológicos a la mujer una vez al año.</p> <p>Por lo demás reitera la normativa legal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de riesgos y acción preventiva.</li> <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.</li> <li>- Reconocimiento médico anual general.</li> </ul> <p><u>Transportes de Viajeros:</u></p>

	<p>Recoge y reitera la normativa legal en relación a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de riesgos y acción preventiva.</li> <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.</li> <li>- Delegados de prevención</li> <li>- Deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos</li> </ul> <p>Cláusula general de compromiso:</p> <p>Para acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes.</p> <p>Por último, destacar, que el reconocimiento médico anual únicamente tienen derecho los trabajadores fijos.</p>
--	---

## 5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

### 5.1. Movilidad geográfica

<b>Ciudad Real</b>	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.
<b>Guadalajara</b>	Sin contenido
<b>Toledo</b>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores que exija cambio de residencia en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos/as menores de un año de edad y quienes tengan cargas familiares.</p> <p>En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá</p>

	<p>de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y trasladen su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.</p> <p>Si el traslado es a petición del/la trabajador/a no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las partes convengan.</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>Se remite al art.40 del Estatuto de Trabajadores sin desarrollo ni contenido alguno, exceptuando que recoge “El traslado, cuando proceda legalmente, se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los Delegados de Personal, mayor de antigüedad y mayores cargas familiares.</p>
--	--

## 5.2 Movilidad funcional.

<b>Ciudad Real</b>	Sin contenido
<b>Guadalajara</b>	Solo hace mención diciendo que en supuestos excepcionales, y siempre que no se puedan realizar las funciones propias de su categoría profesional, se admite para todos los trabajadores, con la limitación de que las tareas encomendadas estén dentro del ámbito de la actividad de la empresa.
<b>Toledo</b>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.(art.39.2 ET) Durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo.</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>Recoge el artículo 39 del ET, pero modificando el periodo para reclamar la categoría de las funciones que están realizando “ si realizasen funciones de categoría superior por un periodo superior de cuatro meses en un año o seis meses durante dos años el trabajador podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.”</p>

## 6. EXCEDENCIAS

Recogen contenido únicamente sobre la excedencia forzosa.



<b>Ciudad Real</b>	Sin contenido
<b>Guadalajara</b>	Cuando el cumplimiento (del deber inexcusable de carácter público y personal), suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo, debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de Trabajadores.(art.32 C Col)
<b>Toledo</b>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>La excedencia para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo en que desempeñe el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó. (esto último es una mejora con respecto al ET para el ejercicio de funciones sindicales que establece derecho preferente en las vacantes de igual o similar categoría)</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.</p>

## 7. FORMACIÓN

<b>Ciudad Real</b>	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.
<b>Guadalajara</b>	<p>Las partes firmantes del presente Convenio aceptan los acuerdos que al respecto suscriban a nivel estatal las Asociaciones empresariales y Sindicatos más representativos del Sector.</p> <p>Se facilitará la formación continua obligatoria para todos los conductores contemplada en el Real Decreto 1032/2007, de 20 de Julio, por el que se regula la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículo destinados al transporte por carretera.</p>
<b>Toledo</b>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Recoge en su articulado:</p> <p>Reconoce de forma expresa que la Formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores.</p> <p>Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y ratifican expresamente el Sectorial Estatal de Transportes de Mercancías por Carretera.</p> <p>Permisos individuales de formación durante un tiempo máximo de 30 horas anuales</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>Este convenio reconoce de forma expresa que la Formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores.</p> <p>Acuerdo nacional de formación continua ( ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, por el que se establecen los siguientes acuerdos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> </ul>

	<p>-Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.</p> <p>-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

### COMPLEMENTOS SALARIALES

<b>Ciudad Real</b>	<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> <li>○</li> </ul> </li> </ul>
<b>Guadalajara</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Complementos Salariales: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Antigüedad</li> <li>○ Pagas extraordinarias</li> <li>○ Plus festivos</li> <li>○ Trabajo nocturno</li> <li>○ Complemento salarial para el conductor que realice simultáneamente las funciones de conductor y cobrador.</li> <li>○ Quebranto de moneda( para los trabajadores que en su trabajo sea inherente la realización de pagos y cobros )</li> <li>○ Plus de idiomas</li> <li>○ Plus de Conductor-Perceptor</li> <li>○ Plus de disponibilidad</li> </ul> </li> <li>– Complementos extrasalariales: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dietas</li> </ul> </li> </ul> <p>Plus de Transportes</p> <p><u>Transportes de Mercancías</u></p>
<b>Toledo</b>	<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>○ Jornadas discontinuas</li> <li>○ Festivos</li> <li>○ Plus especial ( para los trabajadores que ejercieran trabajos en carretillas elevadoras)</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Paga de beneficios</li> <li>– Complementos extrasalariales: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dietas</li> <li>○ Plus de transportes</li> </ul> </li> </ul> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <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>○ Quebranto de moneda( para los cobradores, conductores, preceptores, tanto de líneas urbanas como interurbanas, taquilleros o cualquier otra categoría que manejen habitualmente moneda)</li> <li>○ Conductor preceptor</li> <li>○ Desgaste de útiles y herramientas ( personal de talleres)</li> <li>○ Paga de beneficios</li> <li>○ Plus convenio</li> </ul> </li> <li>– Complementos extrasalariales:</li> </ul> <p>Dietas</p>
--	---

## REVISIÓN SALARIAL

<b>Ciudad Real</b>	No contiene cláusula de garantía salarial
<b>Guadalajara</b>	Revisión salarial en el exceso que puede tener el IPC real de cada uno de los años de vigencia del convenio sobre el 4%.
<b>Toledo</b>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Si el IPC real del año 2008 superase el 4,8 por 100 se procederá a revisar las tablas en la diferencia existente. El abono de tal diferencia será efectuado a los trabajadores y las trabajadoras con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2008 en una sola paga dentro del mes siguiente a la publicación de la tabla resultante en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>Se efectuará una revisión salarial en cada año de vigencia del presente convenio, si procediera, en lo que suponga la diferencia del I.P.C. real del año en cuestión con respecto al 3,5%, a calcular sobre el importe del salario base y plus convenio del año anterior.</p> <p>Los conceptos retributivos no dependientes del salario base que figuran en el presente convenio se revisarán en cada año, si procediera, en la diferencia existente entre el I.P.C. real y el previsto aplicado.</p>

## CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

<b>Ciudad Real</b>	<p>No obstante, en aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios anteriores podrán no aplicarse los incrementos salariales establecidos en el presente convenio.</p> <p>Establece cláusula del procedimiento con intervención de la Comisión Mixta de Interpretación.</p>
<b>Guadalajara</b>	No contiene
<b>Toledo</b>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en sus ejercicios contables.</p> <p>Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias, tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, realización de las mismas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.</p> <p>Aparte establece los trámites necesarios y el mecanismo de aprobación. Y aparte recoge “En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o</p>

	<p>improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-Castilla-La Mancha”</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>Las condiciones económicas no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables 2003 y 2004</p> <p>Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias, tales como el insuficiente nivel de producción y ventas realización de las mismas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.</p> <p>Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:</p> <p>1. Presentarán ante la Comisión Paritaria y los/as representantes de los/as trabajadores/as la solicitud de tratamiento salarial diferenciado (descuelgue) dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.( art.41 C Col)</p>
--	--

## 10. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN

### JORNADA

<b>Ciudad Real</b>	<p>La jornada en cómputo anual 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.</p>
<b>Guadalajara</b>	<p>La jornada laboral será de 40 horas semanales y de 1784 horas en cómputo anual de trabajo efectivo</p> <p>En jornadas especiales de trabajo, la jornada de trabajo con horario flexible, será de 80 horas en cómputo bisemanal, ampliable la jornada bisemanal de trabajo, con 32,5 horas.</p> <p>Computar el descanso semanal de día y medio, en periodos de hasta cuatro semanas.</p> <p>Disfrutarán de su descanso semanal correspondiente, y de las 14 festivos</p>

	<p>anuales. De no poder disfrutar dicho descanso, el trabajador podrá optar entre otro día de descanso dentro de las dos semanas siguientes o compensarlo a razón de de 57,58 euros por día y jornada máxima de 8 horas, las horas que excedan de las 8 se abonarán a razón de 10,37 euros cada hora.</p> <p>Respecto a los 14 festivos anuales en caso de que el trabajador no pueda disfrutarlo en su día lo disfrutará en otro distinto acumulado al descanso semanal o vacaciones abonándose además un plus de 12,40 euros festivo trabajado. En el supuesto de que tampoco fuera posible disfrutarlo en otro día además de este plus se le compensará de la forma que se establece en el párrafo anterior.</p>
<p><b>Toledo</b></p>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Será de 1.800 horas máxima anual, equivalentes a 40 horas semanales.</p> <p>Jornadas irregulares. En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561 de 1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada con los permisos establecidos en el presente convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores.</p> <p>Servicios de movimiento. En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un periodo de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas.</p> <p>Cuando se haga caso de la previsión del Real Decreto 1561 de 1995, el trabajador tendrá derecho a percibir el complemento de puesto de trabajo que se establece en el artículo 33.d del presente convenio.</p> <p>Si excepcionalmente no fuera posible el disfrute en todo o en parte del descanso semanal o del día de descanso sustitutorio, el salario devengado por cada día no disfrutado será el correspondiente a la jornada ordinaria incrementado en un cien por cien.</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>Jornada anual máxima de 1787 h</p> <p>En los servicios interurbanos de transporte de viajeros, el tiempo efectivo de trabajo será el tiempo de conducción, así como el empleado en cualquier otra actividad relacionada con el vehículo y su carga.</p> <p>La jornada diaria de trabajo para el personal de movimiento se podrá partir hasta en dos ocasiones en la localidad del domicilio del trabajador, en los términos establecidos en la sentencia numero 351 de 2002, del Juzgado de</p>

	<p>lo Social número 2 de Toledo. Dicha interrupción, o interrupciones, lo serán dentro de las horas establecidas para la comida o la cena. Aquellas empresas que por necesidades organizativas precisaran una interrupción superior a dos horas, negociarán con los representantes legales de los trabajadores, o con los propios trabajadores si no existiera representación legal de los mismos, las formas de llevarlo a efecto y la compensación correspondiente, debiendo coincidir, en todo caso, dos horas con el horario de la comida o cena. El tiempo total de interrupción o de interrupciones no podrá ser superior a cuatro horas.</p> <p>En los transportes urbanos, y siempre que la jornada sea continuada, se concederá un descanso o pausa de veinte minutos para el «bocadillo», a cargo de la empresa, teniendo dicho descanso la consideración de efectivo.</p>
--	--

## LICENCIAS

<b>Ciudad Real</b>	<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>
<b>Guadalajara</b>	<p>Mejora con tres días para los casos de nacimiento de hijo.</p>
<b>Toledo</b>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Establece que se considerará enfermedad grave el ingreso hospitalario o intervención quirúrgica. Permisos para la formación individual pero con límite de horas ( 30 anuales) y sin que distorsione el funcionamiento o necesidades de la empresa. Permiso para exámenes, pero únicamente de tres días. Dos días por cambio de domicilio.</p> <p>Además recoge el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de la Seguridad Social. Y dos días de asuntos propios.</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>Se amplía a 18 semanas la licencia establecida legalmente por maternidad. Tiempo indispensable para asistir a consulta médica a la Seguridad Social o Mutuas Patronales debiéndolo justificar. Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres. Dos días de licencia retribuida al año. Dos días por cambio de domicilio.</p>

## HORAS EXTRAORDINARIAS

<b>Ciudad Real</b>	<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</p>
--------------------	--



	<p>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 10,03 euros (para el año 2008 ), 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.</p>
<b>Guadalajara</b>	<p>Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 40 horas semanales en la jornada general y de las 80 bisemanales y/o de las 32 h de presencia, espera o disponibilidad en el caso de la jornada especial de conductores. Su importe será el resultado de aplicar un incremento de al menos un 50% al precio de la hora ordinaria de trabajo</p> <p>Las horas extraordinarias habituales se suprimen.</p> <p>Las horas extraordinarias exigidas por daños urgentes, extraordinarios..., se realizarán.</p> <p>Las horas extraordinarias por periodos punta de producción, entregas urgentes..., se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la ley, considerándose estructurales.</p> <p>El precio de la hora extraordinaria será de igual valor de la hora ordinaria incrementada al menos en el 50%.</p>
<b>Toledo</b>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales.</p> <p>Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.</p> <p>El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria</p>

	<p>para los trabajadores.</p> <p>En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: Una hora diaria, cinco a la semana, quince al mes y ochenta al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón como mínimo de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria que se realice, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado/a. En todo caso se respetarán aquellas compensaciones en descanso superiores a las aquí establecidas que vengan aplicándose en las empresas.</p> <p>Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.</p> <p>Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los/las representantes de los/las trabajadores/as y de la autoridad laboral.</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>Entendiendo necesario la creación de puestos de trabajo, se acuerda reducir drásticamente dichas horas. El ofrecimiento de estas horas compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso en concreto, será voluntaria para los trabajadores.</p> <p>En casos de absoluta necesidad se realizarán dichas horas, es decir, una hora diaria, 5 a la semana, 15 al mes y ochenta al año, que en ningún caso podrán ser retribuidas sino compensadas con descanso.</p> <p>Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados de Personal.</p> <p>Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los representantes de los trabajadores y de la autoridad laboral</p>
--	---

## 10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

<b>Ciudad Real</b>	<p>Jubilaciones especiales, parciales y anticipadas:</p> <p>En los casos de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de sus derechos, las empresas afectadas por este convenio se obligan a sustituir a cada trabajador, por otro trabajador preceptor de prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y por el tiempo mínimo de un año.</p>
--------------------	--

	<p>La empresa comunicará a la Comisión Mixta de Interpretación del convenio de las solicitudes habidas y los resultados producidos a los solos efectos de constancia.</p> <p>Los trabajadores/as, previo acuerdo con la empresa, podrán acceder en los términos legalmente establecidos a la jubilación parcial.</p> <p>Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de los trabajadores que cuenten con una antigüedad de al menos 20 años en la empresa, las empresas se comprometen a abonarles una serie de indemnizaciones que varían según la edad</p>
<b>Guadalajara</b>	<p>En sustitución de los premios por jubilación establecidos en el anterior convenio colectivo que se suprimen se pacta la obligatoriedad para las empresas de aceptar la jubilación parcial anticipada en el porcentaje del 85%, con la simultánea contratación de otro trabajador, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, redactado por Ley 12/2001, de 9 de julio.</p> <p>Ejercitada por el trabajador su opción a la jubilación parcial, en las condiciones antes indicadas, el 15% de las jornadas de trabajo que se mantiene como contrato a tiempo parcial, se considerará a todos los efectos como de permiso retribuido desde el momento en que se formalice la jubilación parcial. La retribución a satisfacer se calculará sobre la cuantía que en cada caso tenga cada trabajador en sus retribuciones.</p> <p>En el supuesto de rescisión del contrato de trabajo al jubilado parcial, su finiquito e indemnización se calculará como si se tratase de un trabajador a jornada completa</p>
<b>Toledo</b>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Jubilación anticipada:</p> <p>Solo menciona que ambas partes se comprometen siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de junio, sobre jubilación anticipada a los 64 años de edad, así como lo prevenido en el Real Decreto 1991 de 1984, de 31 de Octubre, para la jubilación parcial y el contrato de relevo.</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>Jubilación anticipada:</p> <p>Solo menciona que ambas partes se comprometen siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de junio, sobre jubilación anticipada a los 64 años de edad, así como lo prevenido en el Real Decreto 1991 de 1984, de 31 de Octubre, para la jubilación parcial y el contrato de relevo. ( art.16 d C.Col).</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**

<b>Ciudad Real</b>	Únicamente hace referencia en el art 41 C col “El permiso por lactancia que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de quince días laborables, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad.”
<b>Guadalajara</b>	<p>Mejora las licencia retribuidas recogidas en el art.37.3 E.T</p> <p>Además recoge “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad o acumularlo en un periodo de 20 días.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o por la madre indistintamente en caso de que ambos trabajen.”</p>
<b>Toledo</b>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Contiene alguna pequeña mejora al recoger:</p> <p>“Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente, tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas para acudir a consulta médica de los menores...”</p> <p>“El trabajador/a podrá solicitar licencia sin sueldo, que será concedida si las circunstancias y organización del trabajo lo permiten, por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios...”</p> <p>“Cualquier trabajador/a que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años, podrá solicitar una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo, que será concedida si las circunstancias y organización del trabajo lo permiten...”</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>Se recoge expresamente:</p> <p>Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes: 100% del salario durante el embarazo y nunca podrá ser despedida; dieciocho semanas de licencia por maternidad; 3 años la reserva</p>

	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.
--	--

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

<b>Ciudad Real</b>	Sin contenido
<b>Guadalajara</b>	Sin contenido
	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Cláusula general declarativa de no discriminación sobre la mujer sin establecer mecanismo alguno para su efectiva aplicación:</p> <p>“Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como, embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc. no solo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional, sino que deban ser tenidas en cuenta para su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos, e impida entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o El feto.” Art 51 C Col.</p>
<b>Toledo</b>	<p>Además recoge cláusula sobre discapacitados pero reiterando la normativa vigente:</p> <p>“Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451/ 1.983 de 11 de Mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/ 1.982 de 7 de Abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores/as minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusválidos compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes”. Art 52 C Col</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p> <p>Se remite a la mujer trabajadora, diciendo 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</i></p>

	<p><i>condición de mujer como embarazo..., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora, sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos.( art.59 C Col).</i></p> <p>Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451 de 1983, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 5 por 100 de personal con minusvalías.</p> <p>Además recoge expresamente:</p> <p>Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes: 100% del salario durante el embarazo y nunca podrá ser despedida; dieciocho semanas de licencia por maternidad; 3 años la reserva del puesto de trabajo por el cuidado de hijos y durante el embarazo tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo si este fuese nocivo para la gestación y lactancia de los hijos.</p>
--	--

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

	<p>Ayuda por fallecimiento: la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades del salario real.</p> <p>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:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;"><u>Concepto</u></th> <th style="text-align: right;"><u>Euros</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><u>Invalidez Permanente Total</u></td> <td style="text-align: right;"><u>55.906</u></td> </tr> <tr> <td><u>Invalidez Permanente Absoluta</u></td> <td style="text-align: right;"><u>55.906</u></td> </tr> <tr> <td><u>Muerte</u></td> <td style="text-align: right;"><u>55.906</u></td> </tr> </tbody> </table> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>Desde el 1/1/2008, la cuantía del párrafo anterior se elevará al 92% durante el mismo período de días.</p>	<u>Concepto</u>	<u>Euros</u>	<u>Invalidez Permanente Total</u>	<u>55.906</u>	<u>Invalidez Permanente Absoluta</u>	<u>55.906</u>	<u>Muerte</u>	<u>55.906</u>
<u>Concepto</u>	<u>Euros</u>								
<u>Invalidez Permanente Total</u>	<u>55.906</u>								
<u>Invalidez Permanente Absoluta</u>	<u>55.906</u>								
<u>Muerte</u>	<u>55.906</u>								

**Ciudad Real**

	<p>Desde el 1/1/2009, la cuantía se elevará hasta el 100% para el mismo número de días.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>Desde el 1/1/2008, la cuantía del párrafo anterior se elevará al 92%.</p> <p>Desde el 1/1/2009, la cuantía se elevará hasta el 100%.</p>
<b>Guadalajara</b>	<p>Incapacidad Temporal: Incapacidad Temporal: en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral el subsidio de I.L.T se complementará el 100% de la base de cotización desde el primer día de baja ( primera baja), 80% de la base de cotización desde el primer día de baja hasta el séptimo y hasta el 100% a partir del 8º día ( 2ª baja), 80% de la base de cotización desde el primer día de la baja hasta el día 14 y hasta el 100% a partir del 15º día ( 3º baja). En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional alcanzará hasta el 100% desde el primer día de baja.</p> <p>Seguro de muerte, invalidez o incapacidad: Durante el presente convenio, los trabajadores o sus derechos habientes, tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, equivalente 36.000 euros en el supuesto de muerte por accidente de trabajo; de 52.000 euros en el supuesto de que se declare afecto a una invalidez absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo, y de 36.000 euros en el supuesto de incapacidad permanente total igualmente derivado de accidente de trabajo.</p>
<b>Toledo</b>	<p><u>Transportes de Mercancías</u></p> <p>Complemento por enfermedad o accidente: en caso de incapacidad transitoria por enfermedad, accidente o enfermedad profesional, la empresa garantizará el importe íntegro de los salarios reales desde el primer día.</p> <p>Seguro de accidente: 25.784 euros.</p> <p>Jubilación anticipada: : Al trabajador que , acreditando una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, y opte por la jubilación antes de cumplir los sesenta y cinco años, la empresa le abonará una serie de cantidades que variará según la edad con la cual opten a la jubilación</p> <p><u>Transportes de Viajeros</u></p>

Seguro de accidente: las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte e invalidez total y absoluta, como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirles, sean en el ejercicio de su profesión o fuera de ella, o durante los viajes o paseos de 16.497,57 euros.

En enfermedad común o accidente leve, el trabajador, a partir del cuarto día de la baja y hasta un máximo de nueve meses, percibirá un complemento a la prestación de la Seguridad Social, consiste en un 25% del salario convenio.

En los casos de accidente grave, muy grave, enfermedad profesional o cuando medie hospitalización o convalecencia derivada de ésta, percibirá el mismo complemento del párrafo anterior desde el primer día hasta el alta médica o resolución de la Comisión Técnica Calificadora



## **TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN CASTILLA-LA MANCHA.-**

El referido convenio colectivo perteneciente al subsector de transporte de enfermos y accidentados en Castilla-La Mancha, se publicó durante el año 2007 (DOCM Nº 65 de 27 de marzo de 2007) y el motivo de su inclusión en el presente trabajo responde, en primer lugar, a la relevancia y al ámbito del mismo, teniendo como ámbito territorial la región de Castilla-La Mancha, y por su no incorporación al trabajo sobre Estudio de la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha para el año 2007.

Recoge la constitución de una Comisión Paritaria que tendrá las funciones de interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del Convenio, además, en el caso de que dicha Comisión no llegase a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, se establece la adhesión al ASEC (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) donde se someterán éstas.

En materia de Salud laboral, hace referencia al permiso de lactancia concedido por Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, además de la figura del delegado de prevención como responsable de la vigilancia y el control de los riesgos laborales a través de lo preceptuado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo. Además de recoger información sobre la prevención del acoso en el trabajo, y terminan el Capítulo con una declaración de intenciones en relación con la protección del medio ambiente.

En materia de contratación, el presente convenio no hace referencia a los diferentes tipos de contractuales, ya que expone, que el contenido del mismo es mínimo dando libertad a las contrataciones consideradas globalmente que en cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores, sin embargo, matiza que en relación con la cualificación y disposición del servicio de ambulancias, así como lo referente a la clasificación profesional, se estará a lo indicado en el presente convenio.

En relación con la formación, se crea la comisión de Formación para el tratamiento y desarrollo del artículo 44 del presente convenio, donde se establece el compromiso de las partes firmantes a desarrollar las funciones emanadas de la Ley de Formación Profesional y Cualificaciones para las tareas encomendadas a los trabajadores y trabajadoras de este subsector.

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

Las Licencias/Permisos retribuidos vienen a introducir mejoras con relación a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores, a fin de adecuar su regulación a la ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

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

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

- Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la comunidad de autónoma de Castilla-La Mancha (DOCM Nº 65, 27/03/2007, Pág. 8151 y sigs.).

Partes negociadoras.

Por la parte empresarial, Asociación de Empresas de Ambulancias de Castilla-La Mancha, y por la parte sindical la Federación Regional de Transportes, Comunicaciones y Mar de U.G.T. y Federación Regional de Comunicación y Transporte de CC.OO.

### **1.4** Ámbito funcional.

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores/as y empresas, dedicadas al transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos. El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas del sector. Los contenidos pactados en este convenio tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados en los convenios de ámbito inferior, para lo no regulado en este se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional. El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas antes indicadas, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiera el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Art. 1 Ccol).

Vigencia temporal:

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2006, y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2008 (Art. 3 Ccol).

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

### **2.4** Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje,

conciliación y vigencia del Convenio.

Estará compuesta por 10 vocales, 5 vocales representantes de los sindicatos y 5 de los empresarios, nombrándose un secretario entre los componentes que se designara en cada reunión. En las reuniones se aceptara la presencia de asesores de las respectivas representaciones, con voz pero sin voto.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La Comisión paritaria, se reunirá por lo menos cada tres meses, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad mas uno de los vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad mas uno de los vocales representantes de los empresarios. Tanto los Vocales, como asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de 15 días de la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo validos siempre que concurran como mínimo, la mitad mas uno.

Los acuerdos tornados serán condiciones anexas al Convenio inicial. Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas se someterán estas al ASEC de Castilla-La Mancha.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualesquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial y las ordinarias, por lo menos, cada tres meses (Art. 10 Ccol).

## **2.2 Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla- La Mancha (ASEC).**

Las partes acuerdan adherirse al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos laborales en Castilla-La Mancha (Disposición adicional primera Ccol).

### **3.- CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Empleo y contratación

En relación con las cláusulas de empleo, y concretamente, las diferentes figuras contractuales

no se exponen en el convenio, aunque sí desarrolla en su Sección 4º la subrogación del contrato con la Administración, en los casos de que la empresa adjudicataria pierda la adjudicación de los servicios concertados ya sea por concurso público o privados con contrato, resolución o terminación del contrato con la administración. La nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida.

Establece una lista cerrada de los casos que se pueden beneficiar de dicha subrogación, es decir, trabajadores en activo con una antigüedad mínima de siete meses en el servicio objeto de contrato; trabajadores con derecho a reserva a puesto de trabajo con una antigüedad mínima de siete meses; trabajadores de nuevo ingreso a través de una ampliación realizada en los siete meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla; trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a trabajadores con reserva del puesto de trabajo, y trabajadores con una antigüedad de siete meses y sustituyan a otros que se jubilen (Art. 9 Ccol).

### ***Promoción profesional***

No hace mención en el presente convenio.

#### **4.- SALUD LABORAL.**

En todas las empresas del sector se elegirán los Delegados de prevención conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, quienes serán los encargados, de acuerdo con la referida Ley, de la vigilancia del cumplimiento de la Legislación vigente al efecto (Art. 40 Ccol).

Las Empresas estarán obligadas a facilitar revisión médica general anual a todos los trabajadores, así como las pertinentes vacunas necesarias para el cumplimiento del servicio (Art. 43 Ccol).

#### **5.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.**

Movilidad geográfica

No hace mención en el presente convenio.

#### **Movilidad funcional**

Conjuntamente con los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo

de los existentes en la empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador/ra, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de 3 días.

El cambio de puesto no conllevará cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría (Art. 27 Ccol).

## 6.- EXCEDENCIAS

No hace mención en el presente convenio.

## 7.- FORMACIÓN

En relación con la Formación Continua y cualificación profesional, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a participar activamente en todos los trabajos, foros y demás actividades que se deriven del desarrollo de la ley de cualificaciones profesionales. Asimismo, acuerdan adherirse al modelo que en su momento regule el sistema de Formación continua en cualquiera de sus ámbitos.

Ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo para solicitar ayudas para planes de formación continua amparados en esta negociación colectiva de ámbito regional, mediante la suscripción con el servicio público de empleo correspondiente de contratos programas que tengan por objeto desarrollar acciones formativas de interés general para este sector de actividad o con el fin de satisfacer las necesidades específicas de formación continua, siempre y cuando, dichas acciones afecten al ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Al mismo tiempo, las partes firmantes se comprometen a desarrollar las funciones emanadas de la Ley de Formación Profesional y Cualificaciones que afecten en el futuro para el desempeño de las tareas encomendadas a los trabajadores y trabajadoras de este sector (Art. 44 Ccol).

Además, se crea la correspondiente Comisión Paritaria para el tratamiento y desarrollo de lo establecido en este apartado primero (Disposición Adicional Segunda Ccol.).

## 8.- SISTEMAS RETRIBUTIVOS

### COMPLEMENTOS SALARIALES

#### Complementos salariales:

- Antigüedad
- Complementos por puesto de trabajo (nocturnidad).
- Pagas extraordinarias.
- Complementos de convenios (uniformidad).

- Plus transporte.
  - Horas extraordinarias.
- (Arts. 13 y sig Ccol).
- Complementos extrasalariales:
- Dietas.
- (Arts. 17 Ccol).

## REVISIÓN SALARIAL

El convenio no incorpora ningún artículo, haciendo referencia a los incrementos producidos como consecuencia de la revisión salarial, mostrando al final del Convenio, las tablas salariales las cuales sí incluye el incremento del salario base y del plus de transporte a aplicar según las categorías de los trabajadores.

## CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

El Régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación.

A tal efecto, se consideraran causas justificadas, entre otras, las siguientes:

1. Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.
2. Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
  - a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.
  - b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.
3. Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.
4. Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del convenio, deberán en el plazo de veinte días siguientes a la publicación de aquel en el «Diario Oficial de Castilla-La Mancha», notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto, a estos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a estos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue se dará traslado del expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento del ASEC de Castilla-La Mancha, en el que actuara como parte

interesada las representaciones que constituyen la Comisión paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el periodo de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática (Art. 11 Ccol).

## 9.- JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

### JORNADA

La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana o la legal que en cada momento exista.

Para el año 2006 la jornada de trabajo para el personal de movimiento será de 40 horas semanales y de 1.826,27 horas/año de trabajo efectivo que se computaran como 160 horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo mas 80 horas de presencia en el mismo periodo.

A partir del 1 de enero de 2007 la jornada de trabajo para el personal de movimiento será de 1.800 horas/año de trabajo efectivo. En todos los casos se computara como 160 horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo mas 60 horas de presencia. Esta jornada entrara en vigor a partir de los 10 días siguientes a la firma de este convenio.

Para el año 2007 y hasta el 30 de noviembre de 2008, la reducción de las horas de presencia será efectiva de forma que se realizara un máximo de 3 horas de presencia diarias y un total de 60 horas cuatrisesmanales.

A partir de 1 de diciembre de 2008 el número máximo será de 2 horas diarias y un total de 40 horas cuatrisesmanales.

Esto no es aplicable para los servicios de transporte no programado en los que el cómputo cuatrisesmanal será de 80 horas hasta el 1 de diciembre de 2008 en que se establece, ya con carácter general para todo tipo de servicios, que las horas de presencia serán como máximo 2 horas diarias y un total de 40 horas cuatrisesmanales.

Las partes firmantes entienden y acuerdan que esta reducción de las horas de presencia no se considera una modificación sustancial de las condiciones laborales.

La jornada máxima diaria no deberá superar las 9 horas de trabajo efectivo, ni menos de 6 horas, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse; de forma que en estos el trabajador descansara la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente siempre que el trabajador este de acuerdo.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de 12 horas.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las 24 horas, durante 365 días al año.

Estos turnos serán rotativos o fijos (Art. 21 ccol).

En relación con las denominaciones, se entiende por: Tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario o en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga. Tiempo de presencia: aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar



trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servidos de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares (Art. 21 y sig. Ccol).

## LICENCIAS

El trabajador/ra, previo aviso y justificación que será de 7 días de antelación siempre que sea posible, podría ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.
- b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementara un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta. excepto para el archipiélago canario, balear y extranjero que se computara por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.
- c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y se incrementaría un día por cada 300 kilómetros de ida y vuelta, excepto para el archipiélago canario, balear y en el extranjero que se computará por desplazamiento y no por kilómetros, que será un día para la ida y un día para la vuelta.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- f) Cumplimiento de deberes públicos. por el tiempo indispensable, previa justificación.
- g) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.
- h) Dos días de libre disposición para el trabajador por cada año de vigencia del convenio.

Todo lo expuesto anteriormente tendrá validez las parejas de hecho fehacientes e inscritas en el registro publico correspondiente (Art. 29 Ccol).

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias, podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente siempre que el trabajador esté de acuerdo ( Art. 21 Ccol).

Tendrán tal consideración las. de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonaran con un recargo del 75% sobre el precio que resulta para la hora ordinaria o de presencia de la aplicación de la fórmula que a continuación se expresa. El valor de la hora ordinaria será según la siguiente fórmula: (Salario base + antigüedad) x 14/1.826 hasta el día 31 de diciembre de 2007. A partir de 1 de enero de 2008 el cociente de la fórmula será de 1.800. A partir del día 1 de diciembre de 2008 la fórmula de cálculo será la siguiente: salario base más antigüedad por 14 mas pluses por 12 dividido por 1.800 (Art. 15 Ccol).

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

Jubilación: Al personal que, llevando 10 años al servicio de la empresa, se jubile entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, percibirá de la empresa una gratificación, por una sola vez, de acuerdo con las siguiente tabla:

EDAD	JUBILACIÓN (euros)
60 años	2.854,87
61 años	2.438,56
62 años	2.081,68
63 años	1.272,80
64 años	654,24

Estas cantidades se incrementaran de forma porcentual de acuerdo con el IPC de cada año, calculándose al cierre del año anterior.

Se acuerda la posibilidad de jubilación a los 64 años con el 100% de la pensión, siempre que el puesto de trabajo quede amortizado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio de 1985 (Art. 33 Ccol).

## 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.

El *permiso por lactancia* que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de 17 días laborables, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad (Art. 39 Ccol).

En relación con las *conductas de acoso moral*, las partes manifiestan su plena determinación a la adopción de cuantas medidas tiendan a la prevención de conductas de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual (Art. 41 Ccol).

## 12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

En relación al seguro colectivo de accidentes, las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de 30 días, a partir de la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

CONCEPTO	PÓLIZA (euros)
Gran invalidez	20.000
Muerte por accidente	20.000

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/ra y/o viuda o viudo, descendientes o ascendentes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones (Art. 30 Ccol).

**CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO FUNCIONAL EMPRESARIAL.**

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

**PROVINCIA DE ALBACETE**

Empresa: Candy Spain,  
S.A. Sector/actividad: Alimentación  
Vigencia: 01/01/2008 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		

La jornada de trabajo para el personal de la empresa será de 1.776 horas anuales, en 222 días laborables. La empresa suscribirá una póliza de seguro que garantice a los trabajadores o sus herederos una indemnización en caso de accidente laboral y no laboral y enfermedad profesional. La empresa se compromete a realizar treinta y cinco contratos indefinidos durante el plazo de vigencia del Convenio a partir de 01/01/08.

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

Empresa: Colegio Oficial de Farmacéuticos de Albacete

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

Vigencia: 01/01/2008 a 31/12/2008

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

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 abonará la diferencia entre la prestación económica percibida por la S.S. y los salarios reales.

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

Empresa: Copriser (servicio de comedores escolares)

Sector/actividad: Servicios

Vigencia: 01/01/2008 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			

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, bien al principio o al final de su jornada laboral. En caso de I.T. por accidente laboral, las empresas complementarán la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100% de la base reguladora del mes anterior desde el primer día de baja. La empresa estará obligada a suscribir un seguro de responsabilidad civil para con sus trabajadores, que cubra todas las contingencias que motivadas por el desempeño de sus funciones pudieran producirse.

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

Empresa: Fomento de Construcciones y Contratas, S.A (Servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Albacete)

Sector/actividad: Limpieza

Vigencia: 1-1-2008 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			

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional que derive una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de 11.000 euros. Las bajas por jubilación serán cubiertas con personal fijo, con el fin de mantener el nivel de empleo fijo.

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

Empresa: Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Villarobledo)

Sector/actividad: Limpieza

Vigencia: 1-1-2006 a 31-12-2009

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

En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará la cantidad de 36.900 euros. Las horas extraordinarias que con carácter extraordinario, y no pactadas en otra parte del convenio, realice el personal se incrementará el 25% del valor de la hora ordinaria.



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

Empresa: Fundación CEEI

Sector/actividad: Servicio de apoyo empresarial

Vigencia: 1-1-2008 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								

La jornada laboral anual será de 1.755 horas. El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le conceda una excedencia con reserva de puesto de trabajo, por un plazo no inferior a 4 meses y no superior a 3 años.

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

Empresa: K.L.U.H. Linaer España, S.L

Sector/actividad: Limpieza

Vigencia: 01-01-2007 a 31-12-2009

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

Se abonará anualmente en concepto de participación en beneficios el importe de una mensualidad de salario base, la antigüedad correspondiente y plus convenio. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna percibirán en concepto de Plus de Nocturnidad el importe del 25% del Salario Base mensual. La empresa suscribirá un seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional en la cuantía de 18.030,36 euros.

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

Empresa: Mancomunidad de Servicios Manserman

Sector/actividad: Servicios

Vigencia: 1-1-2008 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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento. En caso de enfermedad justificada, los 15 días iniciales desde la baja, percibirá el 100 por 100 de las retribuciones. La empresa prestará la asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores en caso de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil, salvo dolo, a través de pólizas de seguros o fondos de acción social.

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

Empresa: Severiano, S.L

Sector/actividad: Servicios

Vigencia: 1-1-2007 a 31-12-2008

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

Sin perjuicio de las distintas modalidades de contratación, se establece un período de prueba de 6 meses para el personal titulado y de 20 días para los demás trabajadores. La empresa, en el período de los 3 meses siguientes a la firma del acuerdo, estará obligada a concertar un seguro de vida e invalidez para los trabajadores afectados. Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, para promover la conciliación familiar y laboral y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

Empresa: Socotherm España, S.A  
Sector/actividad: Metal  
Vigencia: 1-1-2007 a 31-12-2010

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

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a reducir su jornada entre un octavo y la mitad de la jornada con su correspondiente disminución salarial para el cuidado de menores de 8 años o persona discapacitada que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida. Todo trabajador en situación de baja por I.T. producida por enfermedad profesional o accidente de trabajo, percibirá el 100% de sus retribuciones totales.

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

Empresa: Sufi, S.A. Castellana Ambiental U.T.E.

Sector/actividad: Limpieza

Vigencia: 1-1-2008 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											

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguros por accidente de trabajo que garantice al trabajador o sus causahabientes una indemnización de 7.512 euros por fallecimiento por accidente y de 15.025 euros por invalidez absoluta, gran invalidez o muerte derivada de enfermedad profesional. Se establece una excedencia especial por un período máximo de cinco años para el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado minusválido o en situación de gran invalidez reconocida por la Seguridad Social, con necesidad de cuidados permanentes.

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

Empresa: Thyssenkrupp Elevadores, S.L.

Sector/actividad: Servicios

Vigencia: 1-1-2008 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

Las trabajadoras por lactancia de un hijo de menos de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

**PROVINCIA DE CIUDAD REAL**

Empresa: Baltransa

Sector/actividad: Transporte de mercancías

Vigencia: 01-01-2008 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				

La jornada en cómputo anual desde el 1-1-2008 será de 1.816 horas. La empresa facilitará las correspondientes revisiones médicas teniendo en cuenta las distintas categorías profesionales de los trabajadores de la misma. Los trabajadores de nueva incorporación en la plantilla deberán pasar revisión médica durante el período de prueba a requerimiento de la empresa. 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 del mes inmediatamente anterior al fallecimiento.



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

Empresa: Cespa Ingeniería Urbana, S.A.,

Sector/actividad: Limpieza

Vigencia: 01-01-2008 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				

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán con un recargo del 75 % sobre el precio de la hora normal. En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador por muerte natural, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en cuatro mensualidades del salario real. La empresa realizará un reconocimiento médico al año completo y al inicio de las relaciones de trabajo.

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

Empresa: Cruz Roja Española Sector/actividad:

Actividades Servicios Sociales

Vigencia: 1-12-2007-31-12-2010

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

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de cuatro meses para los grupos profesionales de técnicos y de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras. Para una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral las mujeres que tuvieran un embarazo de alto riesgo, se les complementará hasta el 100% de su retribución mensual en todas sus contingencias, a partir del primer día de la baja.

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

Empresa: Miguel Bellido,S.A .

Sector/actividad: Cuero

Vigencia: 1-1-2008 a 31-12-2009

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

La jornada de trabajo será, de 1.802 horas efectivas en cómputo anual, respetando las condiciones particulares más beneficiosas. En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, las empresas abonarán a los derechohabientes del fallecido y en el resto de las hipótesis previstas al propio trabajador, la cantidad de 21.636,44 euros para el período de vigencia de este convenio, sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente.

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

Empresa: Residuos Sólidos Urbanos de Castilla- La Mancha, S.A

Sector/actividad: Limpieza pública

Vigencia: 1-1-2008 a 31-12-2011

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

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho se aumentará en una hora en caso de que el centro de trabajo diste más de 30 kilómetros del domicilio de la trabajadora. La mujer por su voluntad, podrá decidir el ejercicio de este derecho indistintamente por la madre o por el padre, si ambos trabajan. La empresa concertará un seguro que cubra la responsabilidad civil.

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

Empresa: Systems & Manufacturing Spain S.A

Sector/actividad: Metal

Vigencia: 1-1-2008 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						

Durante los tres primeros días de baja, se abonará a los trabajadores afectados el 60% de la base reguladora. A partir del cuarto día de la baja y hasta el vigésimo, la empresa complementará hasta el 75% de la base reguladora. En caso de hospitalización y mientras dure la I.T. se abonará a los trabajadores afectados el 100% del salario neto desde el primer día. La empresa tiene contratado, con una compañía especializada, un seguro de vida colectivo para cubrir el riesgo de los trabajadores.

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

Empresa: UTE CESP, S.A – CESP, GR., S.A

Sector/actividad: Recogida de basuras

Vigencia: 1-1-2008 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			

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán con recargo del 75% sobre el precio de la hora ordinaria o compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado al menos en el porcentaje antes indicado, siempre que así lo desee el trabajador. Para aquellos trabajadores que tengan a su cargo familiares disminuidos físicos o psíquicos, la empresa aportará la cantidad hasta completar 98 euros, al mes. Para los años de 2009, 2010 y 2011 el plus anterior sufrirá un incremento porcentual igual al que experimente el sueldo base para cada año.

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

**PROVINCIA DE CUENCA**

Empresa: Sim- Servicios de Infraestructuras Municipales y el Excmo. Ayto. de Cuenca S.A

Sector/actividad: Servicios de Infraestructuras Municipales

Vigencia: 2008-2009

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
X	X	X	X							X		X	X	X	X	X		X	X	X	X		X	X		X			X		X					X		X
Regulación detallada sobre horarios. Reducción de jornada. Jornada continua en los meses de verano. Incapacidad Temporal por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común el 100% de la base reguladora. Indemnización en caso de muerte o invalidez. Fondo de pensiones. Fondo de acción social. Reconocimientos médicos específicos. Equipos de protección individual. Recoge cláusulas de conciliación de la vida familiar y laboral pero sin mejorarlas y sin incorporar las modificaciones de la Ley de igualdad sobre conciliación de la vida familiar																																						

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

Empresa: Thyssenkrupp Elevadores S.L

Sector/actividad: Siderometalúrgia

Vigencia: 2008-2010

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
Regulación detallada sobre la jornada y horarios. Recoge detalladamente regulación servicio 24 horas. Recoge cláusulas de conciliación de la vida familiar y laboral pero sin mejorarlas y sin incorporar las modificaciones de la Ley de igualdad sobre conciliación de la vida familiar. Seguro de vida. Enfermedad y accidente 100% del salario pactado. Sistema de primas o incentivos. Gratificación de beneficios																																						



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

Empresa: Oleaginosas del Centro S.A (Olcesa)

Sector/actividad: Alimentación; Fabricación de Aceite

Vigencia: 2007-2010

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				
Recoge regulación sobre jornadas y trabajo a turnos. Plus de nupcialidad, plus de beneficios, plus de turnicidad, plus de asistencia. Ayuda escolar. Incapacidad temporal el 100% de las retribuciones.																																						

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

Empresa: Caolina S.L

Sector/actividad: Construcción; Extracción Caolín

Vigencia: 2008-2010

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

Participación de beneficios. Plus de asistencia. Incapacidad Temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional 100%. Comisión Mixta de Salud laboral.

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

Empresa: Madhis Plywood, S.L

Sector/actividad :Madera

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												
Fondo social aportación del empresario y trabajadores.																																						

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

Empresa: Conserjerías Varias de Servicios 2000 SL

Sector/actividad : Instaladores Electricistas; montar y reparar instalaciones de generación, transporte, distribución o utilización de la energía eléctrica

Vigencia: 2008-2012

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	X			X	X	X	X	X			X			X		X		X	X				X

Recoge definición de puesto de trabajo y de funciones. Gran regulación sobre el trabajo nocturno, trabajo a turnos y los descansos. Recoge cláusulas de conciliación de la vida familiar y laboral pero sin mejorarlas y sin incorporar las modificaciones de la Ley de igualdad sobre conciliación de la vida familiar y laboral. Incapacidad temporal por accidente laboral 100% de las retribuciones

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

### PROVINCIA DE GUADALAJARA

Empresa: CAOBAR, S.A

Sector/actividad: Extracción, tratamiento y venta de caolines y sílices

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

El complemento de antigüedad se regirá según el sistema siguiente: cada trienio se aplicará un 3 % del salario base, hasta un máximo de ocho trienios. Si bien para los trabajadores cuya fecha de alta en la empresa sea igual o anterior al 29-02-2000 se mantiene el modelo antiguo: a los dos años un 5 % del salario base, a los cuatro años un 10 %, y a partir de aquí cada quinquenio se incrementará un 7 %, hasta un máximo del 60 %. La antigüedad comenzará a computarse desde el día de su ingreso en la Empresa sea cual sea su categoría profesional.

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

Empresa: CESP, S.A.

Sector/actividad: Limpieza industrial

Vigencia: 2008-2009

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X		X	X		X		X		X		X	X	X						
<p>Vacaciones: Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.</p>																																						

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

Empresa: ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.

Sector/actividad: Regulación de aparcamientos en vía pública

Vigencia: 2007-2010

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													

Conflictos con los usuarios: En caso de conflictos que adquieran estado judicial de empleados de la Empresa con usuarios del servicio, con motivo de éste, aquella proporcionará abogado y procurador y sufragará los gastos que estos originen para que defiendan al trabajador o trabajadores implicados.

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

Empresa: HISPANO FERRITAS, S.A.

Sector/actividad: Metal

Vigencia: 2008-2009

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
X	X	X		X		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X				X			X			X			X	X		X			
<p>Enfermedad y accidente: Se completarán las prestaciones de la Seguridad Social desde el primer día de la baja hasta el importe de la retribución neta de Convenio, más antigüedad, en caso de I.T por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional debidamente cualificada. La Empresa tendrá la facultad de que el médico de la misma, el que designe, pueda visitar en su domicilio y reconocer al trabajador cuantas veces estime necesario.</p>																																						



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

Empresa: ISS FACILITY SERVICES, S.A.

Sector/actividad: Servicios de limpieza

Vigencia: 2008-2009

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	
	X			X			X	X	X	X	X	X		X	X	X		X	X	X	X		X			X			X	X		X	X	X	X			X
<p>En el caso de accidente y enfermedad profesional a partir del primer día y hasta su finalización, la empresa abonará al trabajador accidentado un suplemento en metálico hasta completar el 100 por 100 de todos los conceptos salariales más antigüedad en el momento de la baja. Se pretende con este artículo que el trabajador no tenga disminución en su retribución anual correspondiente a los conceptos salariales más antigüedad.</p>																																						

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

Empresa: MOTORSAN, S.L.

Sector/actividad: Comercio al por mayor de vehículos automóviles.

Vigencia: 2008-2009

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

Paz Social: Los trabajadores, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se comprometen a mantener la paz social en el seno de la empresa, no haciendo uso de planteamientos de conflictos colectivos de interés ajenos a la misma.

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

Empresa: PLÁSTICOS VANGUARDIA, S.A.

Sector/actividad: Fabricación de artículos acabados en materias plásticas

Vigencia: 2008-2011

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
<p>En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común la Empresa abonará en la primera baja del año, el 60 % de los tres primeros días, tomando como base de cálculo del mismo la Base Reguladora que sirva de cálculo de la I.T correspondiente. Este complemento se hará efectivo, siempre que el % de absentismo de la Empresa, en el trimestre inmediatamente anterior a la fecha de la baja, sea inferior al 4,50 %, calculado éste, incluyendo todas las ausencias excepto vacaciones.</p>																																						

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

Empresa: ROMÁN GARCÍA ROMO, S.A.  
Sector/actividad: Alimentación y bebidas  
Vigencia: 2008-2010

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		

Minusválidos: Los firmantes de este Convenio reconocen la dificultad de contratación que tienen los minusválidos para encontrar trabajo. En consecuencia, aconsejan a las empresas la contratación de este personal en las vacantes que se vayan produciendo, siempre que las características del trabajo lo permitan. Igualmente, solicitan de las instancias superiores del Estado que se arbitren las medidas necesarias para paliar las dificultades que en orden laboral puedan encontrar.

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

Empresa: UCALSA, S.A.

Sector/actividad: Servicio ayuda a domicilio

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
<p>Cambio de contrata: Al término de la concesión de la contrata que tiene la empresa UCALSA, SA. Con el Ayuntamiento de Guadalajara, otras instituciones y demás clientes, en el servicio de ayuda a domicilio, los trabajadores pasarán a la nueva contrata con todos los derechos adquiridos desde el primer día, respetando sus antigüedades, categorías y salarios, considerándose a estos efectos que entre los concesionarios cesantes y los nuevos, existe sucesión de empresa a los efectos de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. La Empresa, en este caso UCALSA, SA., deberá liquidar, por todos los conceptos a excepción de la antigüedad, a los trabajadores hasta la fecha del cese de la concesión, excepto la parte proporcional de las vacaciones que se hallan devengado hasta el último día de prestar los servicios con la empresa UCALSA, SA., que deberá liquidar a la otra empresa adjudicataria del servicio la parte proporcional de las vacaciones, con el objeto que los/as trabajadores/as pudieran disfrutarlas y no compensarlas económicamente. La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores todos los derechos que tuvieran reconocidos en su anterior empresa.</p>																																						

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

### PROVINCIA DE TOLEDO

Empresa: La Flor de Yébenes

Sector/actividad: Bebidas Refrescantes

Vigencia: 2008-2011

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			
Prima de producción y prima convenida. Incapacidad Temporal 100% del salario real por accidente de trabajo y enfermedad profesional y hasta 18 meses por enfermedad y accidente común. Ayudas por defunción. Plus de natalidad.																																						

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

Empresa: Altan Innovación

Sector/actividad: Fabricación de material electrónico.

Vigencia: 2008-2009

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
X	X	X	X	X		X		X	X	X		X		X	X		X		X				X			X			X										
Complemento funcional de disponibilidad. Regulación extensa y detallada ornadas. Licencia sin sueldo máximo 4 meses. Identificación de las tareas objeto del contrato por contrato de obra o servicio. Sistema de Trabajos por objetivos. Plus de Turnicidad. Paga de verano																																							

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

Empresa: Alogarsa García S.L

Sector/actividad:Centros especiales de empleo

Vigencia: 2008-2010

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
Cláusula de promoción profesional sin desarrollo ninguno. Complemento voluntario de productividad y de mejora de la calidad. Incapacidad Temporal por contingencias profesionales el 100% de la base reguladora hasta 12 meses																																							



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

Empresa: Servicio de Recogidas y Limpieza Viaria de la ciudad de Toledo

Sector/actividad: Limpieza Pública.

Vigencia: 2007-2009

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				
Incentivo por cambio de turno. Recoge gran parte de la normativa vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral. Recoge gran parte de la normativa vigente sobre prevención y salud laboral. Aparte establece Comité de Salud Laboral sin desarrollo ninguno. Incapacidad Temporal 100% de su salario real																																						

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

### CONVENIOS DE ÁMBITO FUNCIONAL EMPRESARIAL DE APLICACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO QUE SE ENCUENTRAN EN CASTILLA-LA MANCHA

Empresa: Ente Público Radiotelevisión de Castilla-La Mancha

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
Regulación extensa y detallada sobre la jornada, Cláusulas que mejoran la normativa vigente respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral. Comisión de Acción Social. Comisión Paritaria de Formación Profesional. Complemento de trabajo en sábado, domingo o festivo, complemento de alteración horaria planificada, complemento de alteración horaria sobrevenida, complemento de alteración del día de trabajo, complemento de delegaciones, complemento de dedicación especial, complemento de conducción de la DSNG, complemento de turno partido, complemento de operadores de equipos, complemento de operadores de cámara, complemento de operadores de sonido, complemento de vencimiento periódico superior al mes. Incapacidad temporal 100%. Recoge gran parte de la normativa vigente sobre salud laboral y prevención. Cláusula de estabilidad en el empleo de un determinado número de trabajadores eventuales, pasan a indefinidos. También se acuerda la creación de un número determinado de plazas con carácter indefinido. Comisión Mixta de Traslados. Sistema de clasificación profesional.																																						

## **CONVENIOS DE ÁMBITO EMPRESARIAL QUE HAN SIDO OBJETO DE ESTUDIO.-**

### **PROVINCIA DE ALBACETE**

B.O.P. ALBACETE 08.02.2008

K.L.U.H. Linaer España, S.A

B.O.P. 17.03.2008

Socotherm España, S.A.

B.O.P. 09.04.2008

Thyssenkrupp Elevadores, S.L

B.O.P. ALBACETE 11.04.2008

Fomento de Construcciones y Contratas, S.A  
(R.S.U. Y LIMPIEZA VIARIA DE VILLARROBLEDO)

B.O.P. ALBACETE 08.08.2008

Mancomunidad de Servicios Manserman

B.O.P. 22.08.2008

Sufi, S.A. Castellana Ambiental UTE

B.O.P. ALBACETE 27.08.2008

Copriser (Servicio de comedores escolares)

B.O.P. ALBACETE 26.09.2008  
Fomento de Construcciones y Contratas, S.A  
(R.S.U. Y LIMPIEZA VIARIA DE ALBACETE)

B.O.P. ALBACETE 24.10.2008  
Colegio Oficial de Farmacéuticos

B.O.P. ALBACETE 26.11.2008  
Fundación CEEI de Albacete

B.O.P. ALBACETE 17.12.2008  
Severiano, S.L.

B.O.P. ALBACETE 29.12.2008  
Candy Spain, S.A.

## **PROVINCIA DE CIUDAD REAL**

B.O.P. 01.02.2008  
Cruz Roja Española

B.O.P. 11.02.2008  
Baltransa

B.O.P. 28.04.2008  
Cespa Ingeniería Urbana, S.A

B.O.P. 23.06.2008  
Miguel Bellido, S.A

B.O.P. 13.08.2008  
Systems & Manufacturing Spain, S.A

B.O.P. 06.10.2008  
Ute Cespa, S.A.- Cespa, GR., S.A

B.O.P. 08.12.2008  
Residuos Sólidos Urbanos de Castilla la Mancha, S.A

## **PROVINCIA DE CUENCA**

B.O.P. CUENCA 11.02.2008  
Conserjerías varias de servicios 2000, S.L

B.O.P. CUENCA 20.02.2008  
Madhis Plywood, S.L

B.O.P. CUENCA 10.03.2008  
Caolina S.L

B.O.P. CUENCA 11.04.2008  
Oleaginosas del Centro, S.A (OLCESA)

B.O.P. CUENCA 04.07.2008  
Thyssenkrupp Elevadores, S.C

B.O.P. CUENCA 22.10.2008  
SIM, S.A Servicios de Infraestructuras Municipales del Excmo. Ayuntamiento de Cuenca

## **PROVINCIA DE GUADALAJARA**

B.O.P. GUADALAJARA 11.02.2008  
Estacionamientos y servicios, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 19.03.2008  
Román García Romo, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 25.04.2008  
UCALSA, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 07.07.2008  
MOTORSAN, S.L.

B.O.P. GUADALAJARA 14.07.2008  
Residencia de Mayores Virgen de la Luz

B.O.P. GUADALAJARA 23.07.2008  
CAOBAR, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 25.07.2008  
ISS FACILITY SERVICES, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 12.11.2008  
CESPA, S.A

B.O.P. GUADALAJARA 19.11.2008  
Plásticos Vanguardia, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA 01.12.2008  
Hispano Ferritas, S.A.

## **PROVINCIA DE TOLEDO**

B.O.P. TOLEDO 20.02.2008  
Servicio de Recogida y Limpieza Viaria de la ciudad de Toledo

B.O.P. TOLEDO 04.03.2008  
Alogarsa García S.L

B.O.P. TOLEDO 02.07.2008  
Altan Innovación S.L

B.O.P. TOLEDO 29.8.2008  
La Flor de los Yébenes

**DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA**

Convenios de ámbito empresarial, de aplicación en los centros de trabajo que se encuentren en nuestra región

D.O.C.M. 6.2.2008  
Ente Público Radiotelevisión de Castilla-La Mancha



## ANEXO

La siguiente relación de convenios colectivos sectoriales, de ámbito provincial y regional, están vigentes, con independencia del año de su publicación.

### - CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO PROVINCIAL EN CASTILLA-LA MANCHA.

#### CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE:

SECTOR
Agropecuario
Industrias de captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas
Obradores de Confeitería, Pastelerías y masas fritas
Comercio en General
Construcción y Obras Públicas
Exhibición cinematográfica
Derivados del Cemento
Hostelería, Cafés, y similares
Limpieza de edificios y locales
Rematantes y Aserradores
Ebanistería, Carpintería y Afines,
Industrias de Extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca
Panadería
Siderometalúrgica

<b>Cuchillería y Afines</b>
<b>Transportes en general</b>
<b>Talleres de reparación de vehículos</b>
<b>Vitivinícolas ( Industrias)</b>
<b>Oficinas y despachos</b>

**CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL:**

<b>SECTOR</b>
<b>Aceite y Derivados</b>
<b>Agropecuario</b>
<b>Elevación, Tratamiento, Captación, Saneamiento y Distribución de Aguas</b>
<b>Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería</b>
<b>Ayuda a Domicilio</b>
<b>Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo</b>
<b>Comercio Textil</b>
<b>Comercio en General</b>
<b>Construcción y Obras Públicas</b>
<b>Derivados del Cemento</b>
<b>Madera y Corcho</b>
<b>Hostelería, Cafés, Bares y Similares</b>
<b>Limpieza de Edificios Locales</b>
<b>Panadería</b>
<b>Pompas Fúnebres</b>
<b>Siderometalúrgica</b>
<b>Tintorerías</b>

<b>Transportes de Mercancías por Carretera</b>
<b>Transporte de Viajeros</b>
<b>Vitivinícolas ( Industrias)</b>

**CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA:**

<b>SECTOR</b>
<b>Agropecuario</b>
<b>Ayudas a Domicilio</b>
<b>Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo</b>
<b>Expendedores y Fabricantes de Pan</b>
<b>Comercio en General</b>
<b>Construcción y Obras Públicas</b>
<b>Hostelería, Cafés, Bares y Similares</b>
<b>Limpieza de Edificios y Locales</b>
<b>Madera y Aserrío de la prov.</b>
<b>Siderometalúrgica</b>
<b>Transportes Urbanos e Interurbanos de Viajeros</b>
<b>Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera</b>

**CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA:**

<b>SECTOR</b>
<b>Agropecuario</b>
<b>Obradores de Confitería, repostería y Pastelería y personal</b>
<b>Expendedurías e Industrias de Panadería,</b>

<b>e industrias de este Ramo que además se dedican a la bollería</b>
<b>Comercio en General</b>
<b>Construcciones y Obras Públicas</b>
<b>Hostelería, Cafés, bares y Similares</b>
<b>Limpieza de Edificios y Locales</b>
<b>Carpintería y Ebanistería</b>
<b>Siderometalúrgica</b>
<b>Transportes de viajeros</b>
<b>Transportes de Mercancías</b>
<b>Operadores Logístico</b>

**CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE TOLEDO:**

<b>SECTOR</b>
<b>Aceites y Derivados</b>
<b>Agropecuaria</b>
<b>Industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales de Toledo</b>
<b>Mazapán, Masas Fritas, Confiterías y Chocolates de Toledo</b>
<b>Comercio de Alimentación</b>
<b>Comercio en General</b>
<b>Construcción y Obras Públicas</b>
<b>Derivados de Cemento</b>
<b>Cerámica artística</b>
<b>Hostelería, Cafés, Bares y similares</b>

<b>Limpieza de Edificios Locales</b>
<b>Madera</b>
<b>Panadería</b>
<b>Siderometalúrgica</b>
<b>Tintorerías</b>
<b>Transportes de Mercancías por Carretera</b>
<b>Transportes de Viajeros por Carretera</b>
<b>Industrias Vitivinícolas</b>

**- CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO REGIONAL:**

<b>SECTOR</b>
<b>Marroquinería, Cueros Repujados y Similares</b>
<b>Empresas Adjudicatarias de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha</b>
<b>Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha</b>
<b>Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-la Mancha</b>