



ESTUDIO DE LA
**NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**
EN CASTILLA-LA MANCHA

Revisado y actualizado a diciembre de 2009

Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha

ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CASTILLA-LA MANCHA

(Revisado y actualizado a diciembre de 2009)

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^a. Nuria Conde López (Comisiones Obreras-CCOO Castilla-La Mancha)
- D^a. Cristina Ribas Millanes (Unión General de Trabajadores-UGT Castilla-La Mancha)
- D. Francisco Figuls García (CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha)



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, en relación con 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 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, durante el año 2009, desde un ámbito provincial y regional en Castilla-La Mancha, además de las actualizaciones que se han producido durante dicho periodo.

Se estudian e incorporan las cláusulas más significativas de los convenios como la 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.

Informamos que el contenido del presente trabajo 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 la Región.

D^{ña}. 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)



I. AGROPECUARIO	13
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	15
1.1. Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	15
1.2. Ámbito temporal y ámbito funcional	15
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)	16
2.1. Comisión paritaria	16
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)	16
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional	17
3.1. Cláusula de empleo	17
3.2. Promoción profesional	17
3.3. Contratación	17
4. Salud laboral	18
5. Movilidad geográfica y funcional	19
5.1. Movilidad geográfica	19
5.2. Movilidad funcional	19
6. Excelencias	20
7. Formación	20
8. Sistema retributivo	21
- Complementos salariales	21
- Revisión salarial	21
- Cláusula de inaplicación salarial	21
9. Jornadas y distribución	22
- Jornada	22
- Licencias	22
- Horas extraordinarias	22
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	23
- Jubilación anticipada	23
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	24
11.1. Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar	24
11.2. Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	25
12. Previsión social complementaria	28
II. AYUDA A DOMICILIO	29
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	31
1.1. Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	31
1.2. Ámbito temporal y ámbito funcional	31
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)	32
2.1. Comisión paritaria	32
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)	32

3. Cláusula de empleo. Promoción profesional	32
3.1. Cláusula de empleo	32
3.2. Promoción profesional	33
3.3. Contratación	33
4. Salud laboral	34
5. Movilidad geográfica y funcional	34
5.1. Movilidad geográfica	34
5.2. Movilidad funcional	34
6. Excelencias	35
7. Formación	35
8. Sistema retributivo	36
- Complementos salariales	36
- Revisión salarial	37
- Cláusula de inaplicación salarial	37
9. Jornadas y distribución	37
- Jornada	37
- Licencias	37
- Horas extraordinarias	38
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	39
- Jubilación anticipada	39
11. Cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar y cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	39
11.1. Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar	39
11.2. Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	40
12. Previsión social complementaria	40

III. CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS..... 41

1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	43
1.1. Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	43
1.2. Ámbito temporal y ámbito funcional	43
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)	44
2.1. Comisión paritaria	44
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)	45
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional	45
3.1. Cláusula de empleo	45
3.2. Promoción profesional	45
3.3. Contratación	46
4. Salud laboral	46
5. Movilidad geográfica y funcional	47
5.1. Movilidad geográfica	47
5.2. Movilidad funcional	47
6. Excelencias	48
7. Formación	48
8. Sistema retributivo	49
- Complementos salariales	49
- Revisión salarial	49
- Cláusula de inaplicación salarial	49
9. Jornadas y distribución	50
- Jornada	50
- Licencias	50
- Horas extraordinarias	50
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	51
- Jubilación anticipada	51

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	51
11.1. Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar	52
11.2. Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	52
12. Previsión social complementaria	54

IV. CUCHILLERÍA Y AFINES 55

1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	57
1.1. Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	57
1.2. Ámbito temporal y ámbito funcional	57
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)	58
2.1. Comisión paritaria	58
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)	59
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional	59
3.1. Cláusula de empleo	59
3.2. Promoción profesional	59
3.3. Contratación	60
4. Salud laboral	64
5. Movilidad geográfica y funcional	63
5.1. Movilidad geográfica	63
5.2. Movilidad funcional	63
6. Excelencias	63
7. Formación	63
8. Sistema retributivo	64
- Complementos salariales	64
- Revisión salarial	64
- Cláusula de inaplicación salarial	64
9. Jornadas y distribución	65
- Jornada	65
- Licencias	66
- Horas extraordinarias	66
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	67
- Jubilación anticipada	67
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	67
11.1. Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar	67
11.2. Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	67
12. Previsión social complementaria	68

V. DISTRIBUIDORA DE GAS LICUADO DEL PETROLEO 69

1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	71
1.1. Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	71
1.2. Ámbito temporal y ámbito funcional	71
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)	72
2.1. Comisión paritaria	72
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)	72
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional	73
3.1. Cláusula de empleo	73
3.2. Promoción profesional	73
3.3. Contratación	73
4. Salud laboral	74

5. Movilidad geográfica y funcional	74
5.1. Movilidad geográfica	74
5.2. Movilidad funcional	74
6. Excelencias	74
7. Formación	75
8. Sistema retributivo	75
- Complementos salariales	75
- Revisión salarial	75
- Cláusula de inaplicación salarial	76
9. Jornadas y distribución	76
- Jornada	76
- Licencias	76
- Horas extraordinarias	76
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	77
- Jubilación anticipada	77
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	77
11.1. Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar	77
11.2. Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	78
12. Previsión social complementaria	78

VI. LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES **79**

1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	81
1.1. Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	81
1.2. Ámbito temporal y ámbito funcional	81
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)	82
2.1. Comisión paritaria	82
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)	82
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional	82
3.1. Cláusula de empleo	85
3.2. Promoción profesional	83
3.3. Contratación	83
4. Salud laboral	83
5. Movilidad geográfica y funcional	84
5.1. Movilidad geográfica	84
5.2. Movilidad funcional	84
6. Excelencias	84
7. Formación	84
8. Sistema retributivo	85
- Complementos salariales	85
- Revisión salarial	85
- Cláusula de inaplicación salarial	85
9. Jornadas y distribución	86
- Jornada	86
- Licencias	86
- Horas extraordinarias	87
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	87
- Jubilación anticipada	87
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	88
11.1. Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar	88
11.2. Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	88
12. Previsión social complementaria	89

VII. MADERA Y CORCHO	91
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	93
1.1. Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	93
1.2. Ámbito temporal y ámbito funcional	93
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)	94
2.1. Comisión paritaria	94
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)	94
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional	94
3.1. Cláusula de empleo	94
3.2. Promoción profesional	95
3.3. Contratación	95
4. Salud laboral	96
5. Movilidad geográfica y funcional	96
5.1. Movilidad geográfica	96
5.2. Movilidad funcional	96
6. Excelencias	97
7. Formación	97
8. Sistema retributivo	97
- Complementos salariales	97
- Revisión salarial	98
- Cláusula de inaplicación salarial	98
9. Jornadas y distribución	98
- Jornada	98
- Licencias	99
- Horas extraordinarias	99
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	100
- Jubilación anticipada	100
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	100
11.1. Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar	100
11.2. Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	100
12. Previsión social complementaria	101
VIII. OFICINAS Y DESPACHOS	103
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	105
1.1. Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	106
1.2. Ámbito temporal y ámbito funcional	106
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)	107
2.1. Comisión paritaria	107
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)	107
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional	108
3.1. Cláusula de empleo	108
3.2. Promoción profesional	108
3.3. Contratación	109
4. Salud laboral	110
5. Movilidad geográfica y funcional	110
5.1. Movilidad geográfica	110
5.2. Movilidad funcional	110
6. Excelencias	111
7. Formación	112
8. Sistema retributivo	112
- Complementos salariales	112
- Revisión salarial	113
- Cláusula de inaplicación salarial	113

9. Jornadas y distribución	113
- Jornada	113
- Licencias	114
- Horas extraordinarias	115
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	115
- Jubilación anticipada	115
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	115
11.1. Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar	115
11.2. Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	115
12. Previsión social complementaria	117

IX. PANADERÍAS (INDUSTRIAS)

IX. PANADERÍAS (INDUSTRIAS)	119
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	121
1.1. Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	121
1.2. Ámbito temporal y ámbito funcional	121
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)	122
2.1. Comisión paritaria	122
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)	123
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional	124
3.1. Cláusula de empleo	124
3.2. Promoción profesional	124
3.3. Contratación	124
4. Salud laboral	126
5. Movilidad geográfica y funcional	128
5.1. Movilidad geográfica	128
5.2. Movilidad funcional	128
6. Excelencias	128
7. Formación	128
8. Sistema retributivo	129
- Complementos salariales	129
- Revisión salarial	130
- Cláusula de inaplicación salarial	130
9. Jornadas y distribución	131
- Jornada	131
- Licencias	131
- Horas extraordinarias	131
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	132
- Jubilación anticipada	132
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	132
11.1. Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar	132
11.2. Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	132
12. Previsión social complementaria	132

X. TALLERES DE REPARACIÓN

X. TALLERES DE REPARACIÓN	133
1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	135
1.1. Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	135
1.2. Ámbito temporal y ámbito funcional	135
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)	136
2.1. Comisión paritaria	136
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)	136

3. Cláusula de empleo. Promoción profesional	136
3.1. Cláusula de empleo	136
3.2. Promoción profesional	137
3.3. Contratación	137
4. Salud laboral	138
5. Movilidad geográfica y funcional	138
5.1. Movilidad geográfica	138
5.2. Movilidad funcional	138
6. Excelencias	139
7. Formación	139
8. Sistema retributivo	140
- Complementos salariales	140
- Revisión salarial	140
- Cláusula de inaplicación salarial	140
9. Jornadas y distribución	141
- Jornada	141
- Licencias	141
- Horas extraordinarias	141
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	142
- Jubilación anticipada	142
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	142
11.1. Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar	142
11.2. Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	142
12. Previsión social complementaria	143

XI. VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS (INDUSTRIAS)

1. Compilación de convenios. Partes negociadoras. Ámbito funcional y ámbito temporal	148
1.1. Compilación de convenios ordenados por orden alfabético	148
1.2. Ámbito temporal y ámbito funcional	148
2. Gestión de convenios. Comisión paritaria. Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)	149
2.1. Comisión paritaria	149
2.2. Adhesión al Acuerdo sobre Solución de Conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC)	150
3. Cláusula de empleo. Promoción profesional	150
3.1. Cláusula de empleo	150
3.2. Promoción profesional	151
3.3. Contratación	151
4. Salud laboral	153
5. Movilidad geográfica y funcional	153
5.1. Movilidad geográfica	153
5.2. Movilidad funcional	154
6. Excelencias	154
7. Formación	154
8. Sistema retributivo	155
- Complementos salariales	155
- Revisión salarial	155
- Cláusula de inaplicación salarial	155
9. Jornadas y distribución	156
- Jornada	156
- Licencias	156
- Horas extraordinarias	156
10. Reorganización empresarial. Jubilaciones y prejubilaciones	157
- Jubilación anticipada	157

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	157
11.1. Cláusula sobre conciliación de la vida laboral y familiar	157
11.2. Cláusulas de mecanismos reguladores y puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo	157
12. Previsión social complementaria	157
RELACIÓN DE CONVENIOS DE EMPRESA, ÁMBITO TERRITORIAL PROVINCIAL	159
CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO PROVINCIAL	175
CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO REGIONAL	179

AGROPECUARIO

Destacaremos del presente convenio la cláusula de “vivienda y alojamiento” que incluye en su articulado.

“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”.

Por otra parte el convenio colectivo sigue sin establecer cláusula de revisión salarial para el año 2009, estableciendo un incremento año 2008 + 1,4 puntos.

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

1.1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

Convenio Colectivo Agropecuario de la provincia de Guadalajara (2.9.2009).

1.2. PARTES NEGOCIADORAS.

GUADALAJARA	La parte empresarial y por los trabajadores UGT y CCOO.
-------------	---

1.3 ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

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:

GUADALAJARA	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.

GUADALAJARA	<p>“Comisión Mixta de Interpretación.</p> <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).

GUADALAJARA	Se adhiere al ASEC.
-------------	---------------------

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

3.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO.

Destacaremos las siguientes disposiciones ya que sigue recogiendo los contratos habituales del sector.

GUADALAJARA	Eventual (adquirirán la condición de fijos discontinuos cuando hayan realizado dos campañas de 30 días de trabajo como mínimo). A partir de 1 de enero de 2000 las empresas con más de 20 trabajadores respetarán un 5% de las contrataciones para mujeres.
-------------	---

3.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Sin contenido.

3.3. CONTRATACIÓN.

Destacaremos las siguientes disposiciones ya que sigue recogiendo los contratos habituales del sector.

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.

GUADALAJARA	Los contratos han de ser por escrito, salvo en las excepciones que puedan prever el ET y demás normas legales. Contrato de Formación: el salario será el primer año el 80% y el segundo año el 90% de la categoría contratada sin que en ningún caso sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional.
-------------	--

4. SALUD LABORAL.

Es importante destacar, que se contempla instrumentos de participación como son la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales y la figura del Delegado Territorial de Prevención.

GUADALAJARA	<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>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> <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>
-------------	--

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

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.

GUADALAJARA	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.
-------------	---

6. EXCEDENCIAS.

Sólo hacen alusión a la excedencia por maternidad.

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

7. FORMACIÓN.

GUADALAJARA	<p>A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.</p> <p>Contenido de los Planes: «Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar. • Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes. • Calendario de ejecución y lugares de impartición. • Instrumentos de evaluación y lugares de impartición. • Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipos de acciones y colectivos. • Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas. <p>Comisión Formación Continua: Para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del campo que estará compuesta por 4 miembros de la parte Continua en el sector del campo que estará compuesta por 4 miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los Sindicatos. Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.</p> <p>Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en dicha Comisión de técnicos en dicha materia, independientemente de los asesores o técnicos en cada parte.</p> <p>Los cursos se realizarán dentro del horario laboral.</p>
-------------	---

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

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

COMPLEMENTOS SALARIALES.

GUADALAJARA	<p>Complementos Salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gratificaciones extraordinarias. - Pagas de beneficios. - Antigüedad. - Plus de nocturnidad. - Plus de asistencia. - Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad. <p>Complementos Extrasalariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dietas. - Plus de distancia.
-------------	---

REVISIÓN SALARIAL.

GUADALAJARA	No contiene.
-------------	--------------

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

Contiene cláusula de descuelgue salarial.

GUADALAJARA	<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. 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.

GUADALAJARA	<p>La jornada será de 1715 horas anuales para el año 2009, 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 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.</p> <p>El descanso dominical de ganadería no podrá ser compensado en metálico, estableciéndose sistemas de trabajo por turnos.</p> <p>En cualquier caso el descanso dominical podrá acumularse por quincenas. En este descanso se computarán todos los domingos y festivos del año.</p> <p>Las horas perdidas por razones climatológicas, no serán recuperables por parte de los trabajadores fijos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada.</p> <p>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.</p>
-------------	--

LICENCIAS.

Se mejora las licencias retribuidas contempladas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores ampliando los días de permisos establecidos legalmente.

<p>GUADALAJARA</p>	<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.

<p>GUADALAJARA</p>	<p>No se realizarán horas extraordinarias a no ser en casos excepcionales, previo acuerdo de las partes.</p> <p>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.</p>
--------------------	--

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

<p>GUADALAJARA</p>	<p>Sin contenido.</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.

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 el cual recoge regulación sobre el acoso sexual, igualdad en el acceso al empleo y violencia de género.

<p>GUADALAJARA</p>	<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. (art.16 C Col).</i></p> <p>PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.</p> <p>COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--------------------	--



GUADALAJARA

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.

GUADALAJARA

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.

<p>GUADALAJARA</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>
--------------------	---

AYUDAS A DOMICILIO

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

Es importante destacar, que se contempla instrumentos de participación como son la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales.

En 2009 se firmó un Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio en la provincia de Ciudad Real.

En materia de salud laboral, la L.P.R.L y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del empresario en esta materia, y constituirá el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo. En este sentido, hace mención en materia de salud laboral, al consumo de drogas legales e ilegales y sus repercusiones tanto individuales como colectivas.

La jornada de trabajo viene establecida en cómputo anual de 1.810 horas para una jornada completa.

1.1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

Convenio Colectivo provincial de Ayuda a Domicilio de la provincia de Ciudad Real.

1.2. PARTES NEGOCIADORAS.

CIUDAD REAL	La Comisión Negociadora quedará constituida por los representantes de las asociaciones empresariales afectadas por el presente convenio y por los trabajadores y trabajadoras de dichas entidades representados por las centrales sindicales con la legal implantación.
-------------	---

1.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

CIUDAD REAL	Todas las empresas que desarrollen la gestión de servicios de ayuda a domicilio de titularidad pública o privada, ya sean municipales, provinciales, autonómica o estatal.
-------------	--

VIGENCIA TEMPORAL.

CIUDAD REAL	1 enero 2008 - 31 diciembre 2011.
-------------	-----------------------------------

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

2.1. COMISIÓN PARITARIA.

CIUDAD REAL	<p>Composición : Dicha comisión estará integrada por dos representantes por ambas partes.</p> <p>La Comisión Paritaria se reunirá de forma ordinaria cada seis meses, y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y con un máximo de 72 horas desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión.</p> <p>Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria el de las Centrales Sindicales.</p>
-------------	--

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

CIUDAD REAL	<p>Ambas partes se adhieren al Acuerdo de solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla-La Mancha.</p>
-------------	---

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

3.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO.

CIUDAD REAL	<p>Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a suplir con contrataciones a los trabajadores y trabajadoras que por razón de incapacidad temporal, vacaciones, excedencia, defunción, cese, jubilación, despido del trabajador o cualquier otra, deje temporal o definitivamente de prestar sus servicios en la empresa, excepto en los casos que puedan sustituirse con trabajadores y trabajadoras de la plantilla que no tuvieran la jornada máxima legal. Dichas contrataciones se formalizarán en un máximo de siete días.</p>
-------------	--

3.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

CIUDAD REAL	<p>Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="358 447 1468 593">1. Convocatoria interna: Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a la misma empresa, siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones.<li data-bbox="358 620 1468 678">2. Convocatoria externa: Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa.
-------------	--

3.3. CONTRATACIÓN.

CIUDAD REAL	<p>Por obra o servicio determinado: aplicable para la prestación de servicios de duración incierta. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione.</p> <p>Acumulación de tareas: aplicable de forma selectiva, en el caso de incremento coyuntural de la demanda de servicios asistenciales y con una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir de la fecha de formalización de la contratación. No se podrá contratar a otro trabajador o trabajadora para el mismo puesto de trabajo por el que se haya celebrado un contrato de esta modalidad hasta al menos un año después de haber finalizado dicho contrato. En caso de hacerlo, el contrato así celebrado se convertirá en indefinido.</p> <p>Contrato de interinidad: Cuando se trate de sustituir a trabajadores y trabajadoras, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de promoción o selección para su cobertura definitiva.</p> <p>Contrato a tiempo parcial: Se entenderá a que la jornada no sea inferior a 12 horas semanales o 48 horas mensuales.</p>
-------------	--

4. SALUD LABORAL.

CIUDAD REAL	<p>En esta materia, tanto los trabajadores como las empresas cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, y cuantas demás disposiciones regulen esta materia.</p> <p>La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen.</p> <p>Se incluye en este convenio, un plan integral en el ámbito de las drogodependencias, en sus vertientes preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada.</p> <p>Los firmantes del convenio, se comprometen a crear una comisión paritaria de prevención, en aquellos centros de trabajo donde no exista comité de seguridad y salud, donde estarán representados los delegados de prevención de todos los centros de trabajo de una misma empresa.</p>
-------------	--

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

CIUDAD REAL	Sin regulación específica.
-------------	----------------------------

5.2. MOVILIDAD FUNCIONAL.

CIUDAD REAL	La movilidad en el puesto de trabajo solo será posible excepcionalmente si existen razones técnicas y organizativas, estén justificadas las necesidades perentorias de la actividad y esta situación sea comunicada previamente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
-------------	--

6. EXCEDENCIAS.

CIUDAD REAL	<p><u>Excedencia voluntaria:</u> Los trabajadores y trabajadoras que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.</p> <p><u>Excedencia forzosa:</u> Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.</p> <p><u>Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares:</u> El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta seis años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean discapacitados físicos o psíquicos y comenzará:</p> <ul style="list-style-type: none">a) En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.b) En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción. <p>Esta excedencia también se podrá solicitar para el cuidado de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad hasta el tope de los 6 años.</p>
-------------	---

7. FORMACIÓN.

CIUDAD REAL	En el marco del presente convenio se constituirá, en el plazo máximo de seis meses, la Comisión Sectorial de Formación que estará compuesta al 50% por las partes firmantes del convenio, igualmente se comunicará su constitución a las comisiones del FORCEM, tanto en el ámbito de la comunidad de Castilla-La Mancha como en el estatal.
-------------	--



CIUDAD REAL	<p><u>Objetivos de la formación.</u></p> <p>La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales.e) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.f) Adaptar la mentalidad de los trabajadores y trabajadoras hacia una dirección participativa.g) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.h) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales y promoción de hábitos saludables.i) Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos. <p>La formación se impartirá preferentemente en horario laboral.</p>
-------------	---

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

CIUDAD REAL	<ul style="list-style-type: none">• Antigüedad.• Plus de nocturnidad.• Plus de festivos.• Plus de transporte.• Plus de mayor responsabilidad.
-------------	---

REVISIÓN SALARIAL.

CIUDAD REAL	<p>En caso de que el I.P.C. a 31 de diciembre de 2008, sea superior al incremento aplicado del 2,5% se efectuará una revisión en el exceso sobre esta cifra, una vez conocido el dato de I.P.C. de 2008, abonándose las diferencias en una sola nómina al mes de publicarse la tabla salarial definitiva para 2008.</p> <p>Para el año 2009, en caso de que el I.P.C. a 31 de diciembre de 2009, sea superior al I.P.C. previsto aplicado a la tabla salarial provisional de 2009, se efectuara una revisión en el exceso sobre esta cifra, abonándose las diferencias en una sola nómina al mes de publicarse la tabla salarial definitiva para 2009.</p> <p>Para el año 2010 y 2011, se procederá de la misma forma que para 2009.</p>
-------------	--

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

CIUDAD REAL	<p>Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de sus trabajadores y trabajadoras en el porcentaje que la Comisión Paritaria determine en cada caso.</p>
-------------	--

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

JORNADA.

CIUDAD REAL	<p>La jornada tendrá carácter anual de 1.810 horas.</p> <p>Para el año 2008,2009,2010,2011 la jornada laboral será de 1.810 horas para una jornada completa.</p>
-------------	--

LICENCIAS.

CIUDAD REAL	<p><u>Licencias retribuidas:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Quince días naturales en caso de matrimonio o decisión formal adoptada por la pareja para vivir en común (registrada como pareja de hecho), no pudiendo ser absorbidos por el período vacacional en caso de coincidencia.
-------------	--

CIUDAD REAL	<ul style="list-style-type: none">• Tres días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.• Un día por traslado del domicilio habitual.• Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.• El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador y trabajadora, o sus hijos menores de edad.• A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales. <p><u>Licencias no retribuidas:</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a 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 aquélla.2. Licencia por asuntos propios: hasta tres meses al año, no coincidente con los meses de julio, agosto y septiembre, comunicando con antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Este permiso supone la suspensión temporal del contrato de trabajo por el tiempo que dure el mismo.3. Por el tiempo necesario en caso de enfermedad grave de un familiar, que esté a cargo del trabajador que la solicita.4. En caso de enfermedad grave de un familiar de los contemplados en este artículo hasta un máximo de treinta días.5. Cualquier otro motivo previo acuerdo entre trabajador/a y empresa por periodo inferior a un año.
-------------	--

HORAS EXTRAORDINARIAS.

CIUDAD REAL	<p>Las horas de exceso que deban realizarse sobre la jornada habitual en función de la cobertura de las posibles vacantes temporales y esporádicas, tendrán de por sí la consideración de horas extras:</p> <ul style="list-style-type: none">• También tendrá la consideración de horas extraordinarias, aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal, mensual o anual excedan de la jornada pactada en el presente convenio.• La realización de dichas horas extraordinarias será voluntaria para situaciones excepcionales y se pactarán con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
-------------	---

CIUDAD REAL	<ul style="list-style-type: none">• Dichas horas, tanto si se compensan de forma horaria, como si han de abonarse, tendrán un recargo del 75% sobre el valor del salario/hora ordinaria.• Dichas horas no podrán, en todo caso, superar el tope máximo legal establecido por el ordenamiento jurídico.
-------------	---

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

CIUDAD REAL	Podrá solicitarse la jubilación a los 64 años obligándose la empresa, de acuerdo con el RD 1194/1985 del 17 de julio, a sustituir al trabajador/a que se jubila por otro/a trabajador/a en las condiciones previstas.
-------------	---

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

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

CIUDAD REAL	<p>El trabajador o trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una horade ausencia en su 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 su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas.</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.</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.
-------------	--------------------------

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

CIUDAD REAL	<p>En la primera baja del año por IT se cobrará el 85% del salario real, del 1 al 7 día y el 100% del salario real, a partir del octavo día.</p> <p>Cuando una trabajadora o trabajador se encuentre en IT por segunda vez o mas veces dentro del año los tres primeros días en esta situación no se complementarán hasta el 85% especificado en el párrafo precedente.</p> <p>Del 4º al 7º día 85% y a partir del 7º día el 100%.</p> <p>Las empresas concertarán una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as por una cuantía de 33.000 euros para el caso de muerte o, al menos invalidez permanente total, que sea ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional.</p> <p>La no contratación de este seguro, implica la asunción por la empresa, de la cobertura de los riesgos citados así como de la cantidad que se especifica</p>
-------------	--

**CAPTACIÓN, ELEVACIÓN,
TRATAMIENTO Y
DISTRUBUCIÓN DE AGUAS**

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

El convenio recoge un gran desarrollo sobre clasificación profesional, estableciendo su estructura, los criterios generales y factores de encuadramiento, formación, las divisiones funcionales, y su cometido.

También establece un gran desarrollo sobre las cláusulas de tiempo de trabajo sobre, turnos guardias y ampliación de jornada.

1.1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

Convenio Colectivo para Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Depuración y Distribución de Aguas potables y residuales de la Provincia de Toledo(BOP 29.5. 2009).

1.2. PARTES NEGOCIADORAS.

TOLEDO	<ul style="list-style-type: none">• Parte empresarial: FEDETO-CEOE-CEPYME.• Parte social: CC.OO y UGT.
--------	---

1.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

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

TOLEDO	<p>El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de los servicios públicos de agua a poblaciones: Captación, aducción, tratamiento, distribución, evacuación mediante redes de alcantarillado y depuración de residuales, tanto para usos domésticos como industriales.</p> <p>Para mejor precisión se especifica, por vía de exclusión expresa, que este acuerdo no será de aplicación a las empresas que gestionan el agua para usos agrícolas o de regadío, cualquiera que sea la denominación con las que se conozca (comunidades de regantes, juntas, asociaciones, sociedades, heredamientos, etc.), así como a los organismos públicos, con o sin personalidad jurídica propia, que, comprendidos en las actividades anteriormente citadas, realicen sus cometidos a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública.</p>
--------	---

ÁMBITO TEMPORAL.

TOLEDO	Del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009.
--------	--

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

2.1. COMISIÓN PARITARIA.

TOLEDO	<p>A tenor de lo previsto en el artículo 85.2.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.</p> <p>La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interpretación del convenio. • Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral. • Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. • Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41. • Emitir «Informe o dictamen no vinculante» para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre cuando afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo. • Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado. • Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo. <p>Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.</p>
--------	--

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

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

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

3.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO.


Cláusula declarativa general de la importancia de la contratación indefinida pero sin establecer mecanismos concretos para su efectiva realización.

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

3.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Lo primero que establece es una necesaria cláusula de acción positiva para la no discriminación "Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no-discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate."

TOLEDO	Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterios de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical.
--------	--



TOLEDO	<p>Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Pueden resultar englobadas en los grupos profesionales 4 y, especialmente, 5.</p> <p>El ascenso a los puestos de trabajo, en los que no procede la libre designación por las empresas, éstas establecerán un sistema de concurso-oposición.</p>
--------	---

3.3. CONTRATACIÓN.

Cláusula sobre la importancia de la contratación indefinida. Los contratos formativos , contrato eventual el cual será indemnizado con diez días de salario por año trabajado, así como el contrato de obra o servicio determinado el cual establece la identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato. Los contratos fijos-discontinuos, contrato de interinidad, contrato a tiempo parcial. Todos ellos se recogen de una forma detallada.

Aparte recoge cláusula de subrogación y de subcontratación la cual establece esta última que “Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo no podrán subcontratar con terceros la actividad adjudicada ni tampoco utilizar empresas de trabajo temporal para resolver las necesidades laborales en relación al servicio adjudicado, salvo casos excepcionales debidamente justificados, que se comunicarán previamente a la representación legal de los trabajadores.”

4. SALUD LABORAL.

TOLEDO	<p>Se recoge parte de la normativa vigente sobre los Derechos de los trabajadores/as en materia de salud laboral: Derecho a la protección frente a los riesgos; Evaluación de riesgos y acción preventiva; Equipos de trabajo y medios de protección; Derecho de información; Derecho a la formación; Consulta y participación de los trabajadores/as; Delegados de prevención; Ropa de trabajo. S estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995, de prevención de riesgos laborales, y demás normas de desarrollo.</p> <p>Recoge también parte de la normativa vigente sobre los Deberes de los trabajadores/as :</p> <p>Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad; Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste; Utilizar</p>
--------	---

TOLEDO	<p>correctamente los dispositivos de seguridad; Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores; Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente; Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras. El incumplimiento por los trabajadores/as tendrá la consideración de incumplimiento laboral.</p> <p>Aparte se acuerda la creación de una Comisión Mixta para acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales, pero dicha cláusula no especifica mecanismos concretos para su efectiva realización y aplicación.</p> <p>Reconocimiento médico: generales, reconocimientos ginecológicos a la mujer, una vez al año.</p>
--------	--

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

TOLEDO	<p>El traslado cuando proceda legalmente se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten y reúnan las condiciones exigidas por la organización del trabajo.</p> <p>De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.</p>
--------	--

5.2. MOVILIDAD FUNCIONAL.

TOLEDO	<p>En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.</p>
--------	---

6. EXCEDENCIAS.

TOLEDO	<p>L@s trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.</p> <p>Durante el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la empresa de no hacerlo en dicho plazo.</p>
--------	--

7. FORMACIÓN.

TOLEDO	Adhesión al Plan Nacional sobre Formación Continua: con acuerdos para impulsar la elaboración de planes, facilitar la participación de los trabajadores, permisos individuales, y participación del comité de empresa y delegados de personal en el seguimiento de la formación.
--------	--

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

TOLEDO	El convenio contempla: antigüedad, plus turnicidad, nocturnidad, tóxicos, penosos y peligrosos, dietas y plus de distancia, domingos y festivos, disponibilidad, horas extraordinarias.
--------	---

REVISIÓN SALARIAL.

Destacaremos la "Disposición transitoria segunda" ya que con esta cláusula se asegura que se realice una efectiva y real revisión salarial.

TOLEDO	<p>En el supuesto de que el Índice General de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrase al 31 de diciembre de 2009 un incremento superior al 1 por 100, se procederá a revisar las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.</p> <p>Una vez constatada la variación referida en el párrafo anterior se procederá a revisar las tablas salariales en la cuantía que exceda del 1 por 100. Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2009 en la cuantía que el I.P.C. real supere al 1 por 100 y se abonarán en una sola paga antes de transcurrido un mes desde que la Comisión paritaria procediera a la revisión.</p> <p>Disposición transitoria segunda. "En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) real registrase a 31 de diciembre de 2009 un valor inferior al 1 por 100, la diferencia existente entre los dos valores se aplicará a las tablas salariales del año 2009, con el único objetivo de su establecimiento como base para la negociación del Convenio Colectivo de aguas del año 2010. Esta disposición transitoria no afectará retroactivamente de forma negativa en las retribuciones obtenidas por los/as trabajadores/as durante el año 2009."</p>
--------	--

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

TOLEDO	<p>"Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación en el año 2009 para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2006, 2007 y 2008.</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 contiene cláusula de los pasos a seguir (trámites).</p>
--------	---

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

JORNADA.

1.730 horas anuales.

Aparte se establecerá un calendario de acuerdo con los representantes de los trabajadores, especificando jornadas irregulares, horarios flexibles, vacaciones, descansos, fiestas, jornada semanal, turnos y sistemas de turnos.

Se recoge de forma detallada en el convenio, el régimen de trabajo a turnos, el régimen de guardias y el de ampliación de jornada

HORAS EXTRAORDINARIAS.

<p>TOLEDO</p>	<p>Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio, salvo las realizadas en los casos de prolongación de jornada antes contemplada.</p> <p>El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.</p> <p>En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: Dos horas diarias, cinco a la semana, veinte al mes y ochenta al año. La forma de su compensación (económica o en tiempo de descanso) se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de desacuerdo el trabajador elegirá la forma de compensación del 50 por 100 de las horas y la empresa el otro 50 por 100. En todo caso la compensación económica será la que se establece en el artículo 34.b del presente convenio.</p> <p>Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que con frecuencia prestan las empresas de este sector, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que, por su trascendencia sean inaplazables, el tiempo de trabajo empleado por los trabajadores no entrará en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias a los efectos de un límite máximo legal, si bien serán retribuidas como tales.</p>
---------------	--

LICENCIAS.

<p>TOLEDO</p>	<p>Mejora las licencias recogidos en el artículo 37.3 de Estatuto de los trabajadores, ampliando los días de permisos y estableciendo permisos no establecidos en la normativa vigente retribuidos.</p> <p>Permisos retribuidos:3 días naturales por fallecimiento de familiar (dos días más si hubiera desplazamiento superior a 50 kilómetros);3 días naturales por enfermedad grave de un familiar (dos días más si hubiera desplazamiento superior a 50 kilómetros);15 días naturales por contraer matrimonio; Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos o consulta médica; 2 días por cambio de domicilio; 1 día natural por contraer matrimonio hijos, padres o hermanos;2 días o 17 horas al año para asuntos propios;dos horas diarias y ocho horas al año para acudir a consulta médica de los menores.</p>
---------------	---

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

Cláusula declarativa general:

“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, así como lo previsto en la Ley 12 de 2001, de 9 de julio, para la jubilación parcial y el contrato de relevo.”

EXCEDENCIAS.

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

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

Se recoge cláusula declarativa general de compromiso de no discriminación de la mujer trabajadora para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, pero sin establecer mecanismos concretos para su efectiva aplicación:

“De la mujer trabajadora.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer

trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes:

- Se asegura el 100 por 100 de las percepciones económicas durante la vigencia por embarazo, no pudiendo ser causa ésta de despido.
- Se amplía a dieciocho semanas la licencia establecida legalmente por maternidad.
- Se extiende a tres años la reserva de puesto de trabajo por el cuidado de los hijos.
- Durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo si el habitual es contraproducente para la gestación y lactancia de los hijos.”

También establece cláusula declarativa recogiendo la normativa vigente sobre 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 l@s trabajadores/as minusválid@s, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.”

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

Recoge varias cláusulas al respecto:

“Especificación de horarios flexibles donde proceda, procurando establecerlos de forma especial para los trabajadores con responsabilidades familiares a su cargo (hijos hasta seis años de edad, mayores, personas dependientes, etc.)”

“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 diarias y ocho horas al año para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el párrafo anterior. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el periodo de tiempo en el que se produzca la consulta médica.”

“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, 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 jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, l@s 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.

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 diarias y ocho horas al año para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el párrafo anterior. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el periodo de tiempo en el que se produzca la consulta médica.”

Licencia sin sueldo: “El trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo que podrá ser concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos una año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas de actividad similar.

L@s trabajadores o trabajadores/as podrán tener derecho a una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior.

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

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

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Se establecen las siguientes mejoras complementarias a la Seguridad Social:

TOLEDO	<p>En caso de incapacidad laboral por accidente de trabajo, accidente no laboral o enfermedad común de los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones salariales fijas, desde el primer día hasta los dieciocho meses de la incapacidad laboral.</p> <p>Otras percepciones:</p> <p>a) Seguro de accidentes: La cuantía de la póliza de accidentes laborales a la que se hace referencia en el artículo 50 del presente convenio por cada uno/a de los/as trabajadores/as afectados/as es de 25.000,00 euros.</p> <p>b) Otras percepciones: Cualquier derecho que los trabajadores tuvieran reconocidos, como otras prestaciones sociales no recogidas en este convenio o complementos como el de conductor, transporte, utilización de vehículo propio, etc., se respetarán a título individual.</p> <p>Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán un seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales que cubra los riesgos de muerte e invalidez total y absoluta, como consecuencia real y directa de todo accidente o enfermedad corporal que pueda ocurrirles, en el ejercicio de su profesión. La suma será la que se establece en el artículo 37.c del presente convenio para toda su vigencia.</p>
--------	---

CUCHILLERÍA Y AFINES

El convenio colectivo objeto de estudio, regula el sector de la cuchillería y afines en la provincia de Albacete, publicado durante el año 2009, y con una duración bianual, hasta finales del año 2010.

En relación con los conflictos laborales, el presente convenio se adhiere al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), y establece la Comisión Paritaria con competencia para el conocimiento previo de dichos conflictos antes de acudir al ASEC, además de las funciones de interpretación de dicho 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 Cuchillería y Afines (BOP Albacete nº 132, 13/11/2009).

1.2. PARTES NEGOCIADORAS.

ALBACETE	Por la parte empresarial, la Asociación de Empresarios de APRECU, y por la parte sindical, las centrales sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (Art. 3 Ccol).
----------	--

1.3. ÁMBITO FUNCIONAL.

ALBACETE	Todas las empresas y trabajadores de Albacete y su provincia, dedicados a la actividad de Cuchillería, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos, incluyéndose, asimismo, a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la cuchillería (Art. 1 Ccol).
----------	---

1.4. ÁMBITO TEMPORAL.

ALBACETE	La duración del presente convenio alcanza desde el 01/01/2009 hasta el 31/12/2010 (Art.2 Ccol).
----------	---

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

2.1. COMISIÓN PARITARIA.

ALBACETE	<p>Se crea una Comisión de Arbitraje que se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado, así como de la normativa del sector, y que estará formada por un número igual de Centrales Sindicales y Patronal. Sus funciones más importantes son:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Interpretación del Convenio.2. Estudio de todo problema laboral del sector que se someta a su mediación.3. Estudio de las modificaciones de relaciones laborales surgidas por las nuevas situaciones creadas a consecuencia de la publicación del nuevo Estatuto de los Trabajadores. <p>Los escritos o comunicaciones relativos a las competencias anteriores que sean dirigidos a la Comisión de Arbitraje, deberán ser remitidos a través de la Asociación de Empresarios de APRECU o de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio. La Comisión deberá respetar las competencias de la Autoridad Laboral y Jurisdicción del Trabajo y no interferir las actuaciones de la misma. Los acuerdos de dicha Comisión serán vinculantes. Su domicilio será los locales de APRECU (Art. 3 Ccol).</p>
----------	--

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

ALBACETE	Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como, a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria (Art. 4 Ccol).
----------	--

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

3.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO.

ALBACETE	<p>Para asegurar mínimamente la calidad en el empleo se establece el compromiso por parte de la Patronal de no superar el límite del 15% de contratación eventual en el conjunto del sector, estableciendo fórmulas correctoras especiales para la microempresa.</p> <p>Para hacer un seguimiento periódico del nivel de eventualidad, este Convenio establece la creación de una Comisión Paritaria que, mediante encuestas detalladas, controlará semestralmente el número de trabajadores con contrato eventual en cada una de las empresas del sector.</p> <p>Si el número de contratos eventuales superara la cifra de compromiso de la Patronal (15%) se tomarán las medidas oportunas para hacer cumplir lo establecido en este artículo (Art. 19 Ccol).</p>
----------	---

3.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

ALBACETE	<p>Sin remisión expresa en el convenio.</p> <p>Con respecto al Sistema de clasificación profesional, el artículo 27 Ccol remite al Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal, (B.O.E. número 68, de 20 de marzo de 2009) así como al artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.</p>
----------	---

<p>ALBACETE</p>	<p>En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo, de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.</p>
-----------------	--

3.3. CONTRATACIÓN.

<p>ALBACETE</p>	<p><u>Contrato eventual (Art. 19 Ccol):</u> 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 celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.</p> <p>Para asegurar mínimamente la calidad en el empleo se establece el compromiso por parte de la Patronal de no superar el límite del 15% de contratación eventual en el conjunto del sector, estableciendo fórmulas correctoras especiales para la microempresa.</p> <p>Para hacer un seguimiento periódico del nivel de eventualidad, este Convenio establece la creación de una Comisión Paritaria que, mediante encuestas detalladas, controlará semestralmente el número de trabajadores con contrato eventual en cada una de las empresas del sector. Si el número de contratos eventuales superara la cifra de compromiso de la Patronal (15%) se tomarán las medidas oportunas para hacer cumplir lo establecido en este artículo.</p> <p>En virtud de lo dispuesto en apartado 2b de la Disposición adicional I del R.D. 8/97, de 16 de mayo, ambas partes acuerdan ampliar en dos años, del 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2004, el plazo para la transformación de contratos temporales a fijos.</p> <p><u>Contrato para la formación (Art. 20 Ccol):</u> el contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.</p> <p>Se podrán celebrar con los trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas (Titulación Universitaria Superior y Media, Formación Profesional y Ciclos formativos de Grado Medio y Superior). No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.</p> <p>La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24 meses, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, no pudiendo ser la duración de la formación teórica inferior al 15% de la jornada máxima prevista en este Convenio.</p>
-----------------	---

ALBACETE

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

La finalización de las acciones formativas se establecerá, a través de las distintas políticas activas, y, en todo caso, la gestión de la formación se articulará en el seno del Consejo General de Formación Profesional.

Cuando la empresa incumpla sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de ley, por lo que automáticamente, se reconvertirá en contrato indefinido.

De conformidad con lo establecido en el artículo 11h) del Estatuto de los Trabajadores, los salarios fijados para el contrato de formación serán los siguientes:

- Menores de 18 años: El primer año el 75% y el segundo año el 85%, ambos del salario de la categoría de peón del Convenio.
- Mayores de 18 años: El primer año el 80%, y el segundo año el 90% del salario de la categoría contratada a partir de oficial de tercera.

Contrato en prácticas (Art. 21 Ccol): el contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de títulos universitarios, de Formación Profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios de acuerdo a las siguientes reglas:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 2 años.
2. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o en distintas empresas por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
3. La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad será del 75% y el 85% durante el 1º y 2º año, respectivamente, de los salarios de la categoría para la que se ha contratado.
4. Si al término del contrato el trabajador continuara en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

4. SALUD LABORAL.

<p>ALBACETE</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las empresas entregarán a sus trabajadores un mono o prenda adecuada de trabajo cada seis meses; asimismo, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 2. En los centros de trabajo donde existan Delegados de Prevención, éstos se reunirán con la empresa para promover y asegurar las observancias de las disposiciones vigentes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 3. En los centros de trabajo donde no existan Delegados de Personal asumirá estas funciones el trabajador más antiguo. Las reuniones serán periódicas y a requerimiento de cualquiera de las partes. 4. Los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Salud dispondrán de un crédito de 30 horas anuales destinadas a recibir la formación en el ámbito de su responsabilidad como Delegados de Prevención. 5. Cuando se haya evaluado un puesto de trabajo con riesgo para la salud de la mujer embarazada se la cambiará a otro puesto de trabajo que previamente se habrá consensuado con la representación de personal. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo sin pérdida de remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Ante cualquier duda, se tendrá en cuenta el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 6. Se realizará un reconocimiento médico al año a los trabajadores, siempre que lo soliciten voluntariamente. 7. El tiempo dedicado al reconocimiento o examen de salud, será considerado jornada laboral, si se necesitara el traslado a un centro médico, los desplazamientos serían también por cuenta de la empresa. 8. Los delegados de prevención acordarán con las empresas, la elección o cambio de Mutua, para contratar las prestaciones de contingencias profesionales. Asimismo podrán proponer a las empresas el cambio de mutua, cuando de una manera acreditada éstas no cumplan eficientemente la prestación del servicio (Art. 25 Ccol). <p>Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales: (Art. 26 Ccol)</p> <p>Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales para el sector, cuya función será: fomentar la aplicación de la Ley 31/95, ayudando y asesorando a las empresas en todo aquello que sea requerido por las mismas. Ésta será paritaria de trabajadores y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes.</p>
-----------------	--

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

ALBACETE	<p>Con respecto a la movilidad geográfica, no hay ninguna remisión expresa, en el convenio.</p> <p>Con respecto a la movilidad funcional, y desde la perspectiva de la clasificación profesional, se indica que en caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores (Apartado 3), Art. 27 Ccol).</p>
----------	--

6. EXCEDENCIAS.

ALBACETE	<p>Sin remisión expresa en el convenio.</p>
----------	---

7. FORMACIÓN.

ALBACETE	<p>FRANC FALTA INCLUIR EL ARTÍCULO 17.</p> <p>Remite a lo dispuesto en el Acuerdo para la Industria del Metal, B.O.E. número 68, página 27.836, de 20 de marzo de 2009 (Art. 28 Ccol).</p>
----------	--

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

ALBACETE	<p><u>Complementos salariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Antigüedad (Art. 10 Ccol). - Gratificaciones extraordinarias (Julio y Diciembre) (Art. 9 Ccol). - Trabajo nocturno (Art. 11 Ccol). - Horas extraordinarias (Art. 12 Ccol). - Únicamente para el personal incluido en el Grupo 6 (Auxiliar Administrativo) contratado antes del 31/12/2002, se establece un complemento personal de 11,63 €/mes (6º párrafo, art. 8 Ccol). <p><u>Complementos extrasalariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Plus de Kilometraje (Art. 14 Ccol). - Dietas (Art. 13 Ccol).
----------	--

REVISIÓN SALARIAL.

ALBACETE	<p>Para el año 2009 se incrementan todos los conceptos retributivos en un 0,75% según figura en las tablas anexas. En el supuesto de que el IPC real según el I.N.E. a lo largo del 2009, fuese superior al 0,75%, se procederá a una revisión desde el 01-01-2009 de todos los conceptos retributivos en todo lo que el IPC fuese superior.</p> <p>En el supuesto de que el IPC real del año 2009, fuese inferior al 0,75% las tablas salariales actuales quedarán consolidadas, sirviendo éstas como base de cálculo para la subida de 2010.</p> <p>Para el año 2010 se incrementan todos los conceptos retributivos en un 1%. En el supuesto de que el IPC real según el I.N.E. a lo largo del 2010, fuese superior al 1%, se procederá a una revisión desde el 01-01-2010 de todos los conceptos retributivos en todo lo que el IPC fuese superior.</p> <p>En el supuesto de que el IPC real del año 2010, fuese inferior al 1% las tablas salariales actuales quedarán consolidadas, sirviendo éstas como base de cálculo para la subida de 2011 (Art. 8 Ccol).</p>
----------	--

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

ALBACETE	<p>El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.</p> <p>Las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá</p>
----------	---

<p>ALBACETE</p>	<p>a la Comisión Paritaria del Convenio. En las empresas donde no exista representación sindical, la comunicación de tal decisión se realizará a la Comisión Paritaria, siendo ésta la que resuelva dicha situación.</p> <p>Las empresas deberán aportar la documentación necesaria (Memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación. Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación de nivel salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.</p> <p>Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria del Convenio Provincial remitirá el conflicto al Comité Paritario del Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). La Corte Arbitral comunicará a la Dirección de la empresa en el plazo de siete días hábiles sus honorarios, así como la provisión de fondos necesarios para empezar el procedimiento. La empresa solicitante tendrá la obligación en el plazo de tres días hábiles de comunicar por escrito a la Comisión Paritaria la aceptación o desestimación de hacerse cargo de dichos costes. En el supuesto de no aceptarlo se entenderá que deja sin efecto su solicitud de inaplicación del régimen salarial del Convenio. En caso de iniciarse el procedimiento, la Corte Arbitral en el plazo de tres días hábiles recabará de la empresa la documentación necesaria para estudiar si procede o no la no aplicación del Convenio Colectivo del sector, teniendo un plazo de veinte días hábiles para resolver a favor o en contra de la solicitud de no aplicación del régimen salarial. Las empresas que hagan uso de dicha cláusula no podrán solicitarla hasta pasados cuatro años desde el término de la no aplicación. Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, ratificados por la Comisión Paritaria, y los laudos arbitrales serán irrecurribles y ejecutivos. - Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todos ellos sigilo profesional. Los honorarios y gastos producidos por la Corte Arbitral serán a cargo de la empresa que solicite la inaplicación salarial (Art. 15 Ccol).</p>
-----------------	---

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

JORNADA.

<p>ALBACETE</p>	<p>Se establece que durante los tres primeros meses de cada año, se elaborará el calendario laboral de cada empresa, con los días a trabajar, la jornada laboral de los mismos, vacaciones y días festivos y será expuesto en lugar visible para todos los trabajadores. La jornada laboral en el 2009 y 2010 será de 1.772 horas año (Art. 5 Ccol).</p>
-----------------	--

LICENCIAS.

<p>ALBACETE</p>	<p>Con respecto a las licencias, permisos y descansos, remite al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos que no regule el presente Convenio, en este sentido, los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a permiso retribuido (salario base más antigüedad, en su caso), en los siguientes supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quince días naturales en caso de matrimonio. 2. Tres días laborales en caso de nacimiento de hijos. 3. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, hermanos y cónyuge, dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos o hijos políticos. 4. Dos días naturales en caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización de padres, abuelos, hijos o cónyuge, o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. 5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, o por traslado del domicilio habitual. 6. En todos los casos anteriores se podrá ampliar hasta cuatro días cuando exista desplazamiento de la localidad del trabajador. 7. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de Especialista y de Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de dieciséis horas al año. 8. En caso extraordinario, debidamente acreditado se concederán dos días de licencia sin percibo de haberes. 9. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social para acompañar a un hijo, que, por edad o discapacidad, así lo requiera, y la consulta coincida con el horario de trabajo. El afectado se verá obligado a presentar justificante del facultativo que acredite su asistencia y acordará con la empresa la recuperación de ese tiempo de ausencia (Art. 7 Ccol).
-----------------	---

HORAS EXTRAORDINARIAS.

<p>ALBACETE</p>	<p>Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Estas horas tendrán un incremento del 45% del valor de la hora ordinaria (Art. 12 Ccol).</p>
-----------------	--

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

ALBACETE	Jubilación anticipada: se remite a lo estipulado en el Real Decreto 1.194/1995 de 17 de julio sobre jubilación anticipada a los 64 años, así como lo previsto en el R.D. 1.131/2002, de 31 de octubre para la jubilación parcial y el contrato de relevo, en relación con el artículo 12.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Art. 18 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.

ALBACETE	Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de embarazo que lo precisen, previa justificación del facultativo, tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa (Último párrafo del artículo 17 Ccol).
----------	---

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

<p>ALBACETE</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Accidente de trabajo.</u> Caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo el trabajador accidentado percibirá el 100% de la base reguladora, siendo a cargo de las empresas el abono de las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones económicas de la Entidad Gestora y dicho 100%. Dicha diferencia se abonará a partir del día siguiente a la fecha del accidente y hasta tanto permanezca el trabajador en baja por este motivo. 2. <u>Intervención quirúrgica.</u> Sea cual fuere la causa que la motive, el trabajador percibirá desde el primer día de la baja médica las diferencias que existan entre las prestaciones económicas de la Entidad Gestora y el 100% de la base reguladora. 3. <u>Enfermedad común.</u> Las empresas complementarían a sus trabajadores hasta el 75% de la base reguladora, desde el 3º día de la baja hasta el 20º, ambos inclusive, en los supuestos de baja médica. Asimismo, en los supuestos de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del 75º día de la fecha de la baja médica el trabajador tendrá derecho al 100% de la base reguladora, con cargo la empresa las diferencias que existan entre las prestaciones de la Entidad Gestora y dicho porcentaje. 4. <u>Hospitalización o internamiento en residencia.</u> En estos supuestos, el trabajador, cualquiera que sea la causa de la hospitalización, también percibirá el 100% de la base reguladora, y la diferencia de prestaciones será a cargo de la empresa, desde la fecha de internamiento hasta el final del mismo (Art. 17 Ccol).
-----------------	---

**DISTRIBUIDORAS
DE GAS LICUADO
DEL PETROLEO
(Empresas)**

El convenio publicado en 2009 en este sector, es el Convenio Colectivo Provincial de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo de Cuenca.

Durante la vigencia de este convenio colectivo se garantizará la estabilidad en el empleo recomendando la conversión de los contratos temporales vigentes en fijos.

En materia de salud laboral, establece la obligación a las empresas de realizar la vigilancia de la salud específica de los trabajadores a su servicio. En cuanto a la mujer trabajadora, durante el embarazo, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando exista riesgo para la salud de la mujer o el feto, por prescripción facultativa del médico de la empresa o de la seguridad social. Los períodos de vacaciones no serán disminuidos ni eliminados por las bajas de maternidad.

Respecto a las parejas de hecho, se les reconoce los mismos beneficios que a las de derecho aunque para ello será necesario unos requisitos y procedimientos de actuación.

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

1.1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

Convenio Colectivo provincial de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados de la provincia de Cuenca.

1.2. PARTES NEGOCIADORAS.

CUENCA	- Por parte de los empresarios: Asociación Provincial de Empresarios de Gases Licuados del Petróleo de Cuenca. - Por parte de los trabajadores.
--------	--

1.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

CUENCA	Todas las empresas distribuidoras de Gas Licuado del Petróleo en la provincia de Cuenca.
--------	--

VIGENCIA TEMPORAL.

CUENCA	1 de enero de 2008 - 31 diciembre 2011.
--------	---

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

2.1. COMISIÓN PARITARIA.

CUENCA	Composición: Un Presidente, que será el de las deliberaciones, y tres vocales por la Central Sindical firmante del presente Convenio y otros tres por la Asociación de Empresarios y Distribuidores de Gases Licuados del Petróleo.
--------	---

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

CUENCA	Las partes firmantes se adhieren al Acuerdo Extrajudicial de Solución de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASEC).
--------	---

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

3.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO.

CUENCA	Se reconoce la conveniencia de la contratación indefinida para una mayor estabilidad en el empleo que pueda suponer mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa.
--------	---

3.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

CUENCA	Sin regulación.
--------	-----------------

3.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

CUENCA	Sin regulación.
--------	-----------------

3.4. CONTRATACIÓN.

CUENCA	<p>a) <u>Conversión de Eventuales en indefinidos.</u> El contrato indefinido podrá suscribirse con todos los trabajadores que, en la fecha de celebración del mismo estén empleados en la misma empresa con un contrato temporal (cualquiera que fuera su modalidad). La conversión de los contratos temporales en indefinidos podrá realizarse durante el tiempo de vigencia de este Convenio, con independencia de la fecha en que se suscriba o se hubiera suscrito el contrato temporal que da origen a la conversión en indefinido.</p> <p>b) <u>Trabajadores desempleados.</u> También podrá suscribir este contrato indefinido con trabajadores desempleados en quienes concurran alguna de las condiciones establecidas en el Real Decreto Ley 5/2001 de 2 de marzo de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad.</p>
--------	---

4. SALUD LABORAL.

CUENCA	Las empresas estarán obligadas a llevar a cabo la vigilancia de la Salud específica de los trabajadores a su servicio, en virtud del lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
--------	--

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

CUENCA	Sin remisión.
--------	---------------

5.2. MOVILIDAD FUNCIONAL.

CUENCA	Sin remisión.
--------	---------------

6. EXCEDENCIAS.

CUENCA	Sin remisión.
--------	---------------

7. FORMACIÓN.

CUENCA	Sin remisión.
--------	---------------

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

CUENCA	<ul style="list-style-type: none"> - Antigüedad. - Gratificaciones extraordinarias. - Plus de Reparto. - Plus de Quebranto y Moneda.
--------	--

REVISIÓN SALARIAL.

CUENCA	<p>Para el año 2009, el salario base y demás complementos salariales, excepto el Plus de Reparto, serán incrementados en un 2% más el IPC real de ese año. A efectos prácticos, a primeros de año se realizará la subida porcentual establecida del 2% y al finalizar el año se realizará la revisión salarial con el IPC real si este fuese positivo.</p> <p>Para el año 2010, el salario base y demás complementos salariales, excepto el Plus de Reparto, serán incrementados en un 2% más el IPC real de ese año. A efectos prácticos, a primeros de año se realizará la subida porcentual establecida del 2% y al finalizar el año se realizará la revisión salarial con el IPC real si este fuese positivo.</p> <p>Para el año 2011, el salario base y demás complementos salariales, excepto el Plus de Reparto, serán incrementados en un 1,5% más el IPC real de ese año. A efectos prácticos, a primeros de año se realizará la subida porcentual establecida del 1,5 % y al finalizar el año se realizará la revisión salarial con el I.P.C real si este fuese positivo.</p>
--------	---

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

CUENCA	Sin remisión.
--------	---------------

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

JORNADA.

CUENCA	Se establece una jornada máxima laboral de 40 horas semanales de lunes a viernes. Durante los meses de junio, julio y agosto, la jornada será continuada: de 8:30 horas a 16:horas de lunes a viernes.
--------	---

LICENCIAS.

CUENCA	<p>Licencias Retribuidas:</p> <p>Se estará en lo establecido en el artículo 37.3.4.5 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El tiempo indispensable que necesite el trabajador para acudir al Médico tanto Especialista como de Cabecera o para acompañar a hijos menores en caso de que justificadamente el cónyuge no pueda hacerlo. • El tiempo indispensable que el trabajador necesite para la renovación y revisión de aquellos carnés de conducción que les sean imprescindibles para el desarrollo de su trabajo. • Se amplía a dos días el permiso por traslado del domicilio habitual.
--------	---

HORAS EXTRAORDINARIAS.

CUENCA	<p>Se acuerda reducir al mínimo la realización de horas extraordinarias con el siguiente criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y primas o inmovilizado. • Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, etc. <p>Toda hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el salario/ hora normal. En el caso de ser compensado como tiempo de descanso, también se incrementará en un 75 por 100 el tiempo de descanso.</p>
--------	--

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

CUENCA	<p>De conformidad con el Real Decreto 1194/1985 de 17 de agosto, y para que en el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio, se obligarán a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador perceptor del seguro de desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de igual naturaleza al extinguido. Siempre que la empresa esté de acuerdo y lo solicite el trabajador, éste cuando tenga una antigüedad superior a dos años en la misma, podrá anticipar su jubilación percibiendo por parte de la empresa, en las edades que se indican, las cantidades siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A los 60 años 2.500 Euros. • A los 61 años 2.200 Euros. • A los 62 años 2.000 Euros. • A los 63 años 1.600 Euros. • A los 64 años 1.500 Euros.
--------	---

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

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

CUENCA	Sin remisión específica.
--------	--------------------------

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

CUENCA	En virtud de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se promoverá el establecimiento de medidas de acción positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación en las condiciones de trabajo, asegurando así la igualdad de trato y de oportunidades.
--------	---

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

CUENCA	Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad derivada de enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional percibirán durante el tiempo en que se encuentre en dicha situación, el 100 por 100 del salario real y revisable según el índice del coste de la vida.
--------	--

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

En 2009 se firmó el convenio del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Ciudad Real.

Mantiene su compromiso con el empleo estable recomendando la conversión de los contratos temporales vigentes en indefinidos.

En materia de conciliación, 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.

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

1.1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

Convenio Colectivo provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Ciudad Real.

1.2. PARTES NEGOCIADORAS.

CIUDAD REAL	<ul style="list-style-type: none">• Por parte de los empresarios: CEOE-CEPYME.• Por parte de los trabajadores : CC.OO y FES-U.G.T.
-------------	---

1.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

CIUDAD REAL	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 y publicado en el B.O.E. 14-09-05.
-------------	--

VIGENCIA TEMPORAL.

CIUDAD REAL	1 enero 2008 – 31 diciembre 2011.
-------------	-----------------------------------

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

2.1. COMISIÓN PARITARIA.

CIUDAD REAL	Composición: Cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes de los empresarios.
-------------	--

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

CIUDAD REAL	Las partes firmantes se adhieren al A.S.E.C. de Castilla-La Mancha.
-------------	---

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

3.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO.

CIUDAD REAL	<p>Las partes firmantes reconocen la conveniencia de los contratos indefinidos, para una mayor estabilidad en el empleo que pueda suponer una mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa, y en consecuencia, recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a contratos indefinidos.</p> <p>El contrato, que se formalizará por escrito, podrá suscribirse.</p>
-------------	---

3.2. 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. Si no se pueden cubrir con este personal o se creen nuevos puestos de trabajo, tendrán preferencia los trabajadores que anteriormente hayan estado vinculados a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma por expediente de crisis en la misma categoría.
-------------	---

3.3. CONTRATACIÓN.

CIUDAD REAL	<p><u>Contratos de formación antes de aprendizaje.</u> No se podrán realizar a:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Mayores de 20 años.b) Grupo V, personal obrero, salvo el Conductor-Limpiador. <p>El límite máximo de edad será de veinticuatro años.</p> <p><u>Contrato a tiempo parcial.</u> 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, tanto en su centro de trabajo como en otros centros de la empresa.</p>
-------------	--

4. SALUD LABORAL.

CIUDAD REAL	<p>Se estará en esta materia a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Se constituirá una comisión de seguimiento de salud laboral compuesta por dos empresarios y dos trabajadores/as del sector más un asesor por cada una de las partes al objeto de buscar soluciones a los problemas de salud laboral que sean planteados a la citada comisión por las empresas o trabajadores/as.</p>
-------------	---

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

CIUDAD REAL	Los traslados de personal podrán efectuarse por solicitud del interesado por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a y por permuta con otro trabajador/a de distinta localidad siempre que exista acuerdo entre ambos.
-------------	---

5.2. MOVILIDAD FUNCIONAL.

CIUDAD REAL	Sin remisión específica.
-------------	--------------------------

6. EXCEDENCIAS.

CIUDAD REAL	La empresa de acuerdo con el trabajador/a podrá conceder una excedencia sin retribuir (incluidas las mejoras de empleo) 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.
-------------	--

7. FORMACIÓN.

CIUDAD REAL	Sin remisión específica.
-------------	--------------------------

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

<p>CIUDAD REAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad. • Plus de asistencia. • Gratificación de beneficios. • Dietas y desplazamientos. • Ropa de trabajo. • Plus de nocturnidad. • Plus de distancia. • Pluses tóxicos, penosos y peligrosos.
--------------------	--

REVISIÓN SALARIAL.

<p>CIUDAD REAL</p>	<p>En los supuestos de que los I.P.C. reales, publicados por el I.N.E. registrasen un incremento anual en los años 2008, 2009, 2010 y 2011 (una vez sumados los 4 I.P.C.) 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; Dichas cantidades se abonarán en un solo pago, en el primer trimestre del 2012, siendo el resultado de dicho calculo las tablas definitivos de 2011 y sirviendo de calculo para futuros incrementos y la base para la negociación del nuevo convenio.</p>
--------------------	--

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

<p>CIUDAD REAL</p>	<p>Las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto de que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de previsiones para el ejercicio.</p>
--------------------	---

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

JORNADA.

<p>CIUDAD REAL</p>	<p>La jornada laboral anual se fijará en 1.770 horas para el 2008, 2009, 2010 y 2011.</p> <p>La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, será de 39 horas semanales.</p> <p>Preferentemente la reducción de 8 horas existentes sobre la jornada máxima legal, se realizará en los días laborales anteriores a Navidad y Año Nuevo, sin perjuicio de que se pacte otras fechas entre empresa y representantes sindicales o trabajadores.</p>
--------------------	---

LICENCIA.

<p>CIUDAD REAL</p>	<p><u>Licencias retribuidas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Matrimonio del trabajador, 15 días. • Matrimonio de hijos o hermanos, 1 día. • 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. • 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. • 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. <p>Si se produce una hospitalización, el trabajador/a tendrá desde el día de la solicitud y hasta el máximo de días que le pudieran corresponder mientras dure la hospitalización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por traslado del domicilio habitual, 2 días. • Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. • 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 del centro correspondiente, • Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de la seguridad social, acreditándolo con el justificante oficial facultativo.
--------------------	--



CIUDAD REAL	<p><u>Licencia sin retribuir:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Por el tiempo necesario en caso de enfermedad grave de un familiar, que esté a cargo del trabajador que la solicita.• Licencia sin retribuir en caso de enfermedad grave de un familiar de los contemplados en este artículo hasta un máximo de 30 días.• Asuntos propios: Se disfrutaran de 2 días de asuntos propios que serán retribuidos, no recuperables y computables como días efectivos de trabajo a efectos del cómputo de jornada.
-------------	--

HORAS EXTRAORDINARIAS.

CIUDAD REAL	La realización de horas extraordinarias se regirá por la normativa legal vigente, abonándose con un incremento del 75% sobre el salario hora establecido y según el valor fijado en el anexo I de las tablas salariales para el año 2007.
-------------	---

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

CIUDAD REAL	<p><u>Jubilación anticipada.</u> Para trabajadores/as que hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967. Los trabajadores/as que se jubilen entre 60 y 64 años voluntariamente, por cada uno de los años en que anticipen su jubilación, entendiéndose como tope a estos efectos los 64 años, tendrán 30 días naturales (por cada año) más de vacaciones retribuidas y cotizables, con todos los conceptos salariales ordinarios (salario base, antigüedad, pluses y complementos).</p> <p><u>Jubilación parcial con contrato de relevo.</u> Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúnan los requisitos legales para ello, podrán acceder a la jubilación parcial según la ley 40/2007 de 4 de diciembre de 2007.</p>
-------------	---

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

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

CIUDAD REAL	<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 de media hora o bien disponer de dicha entera. La modificación del régimen de disposición elegido exigirá notificación fehaciente a la empresa.</p> <p>La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>Si en el momento de su reincorporación del período de maternidad (o anteriormente), 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.</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.
-------------	--------------------------

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

CIUDAD REAL	<p>Complementos por accidente o enfermedad.</p> <p>Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores/as que se encuentren en las situaciones siguientes percibirán:</p> <ul style="list-style-type: none">• Accidente de trabajo y enfermedad profesional: Se complementará el cien por cien del salario real desde el primer día de la baja.• Accidente no laboral: Se complementará el cien por cien del sueldo base más antigüedad, desde el primer día de la baja, exceptuando accidentes deportivos, accidentes de tráfico fuera de la jornada laboral cuando el trabajador/ a de positivo en el control de alcoholemia.• Pluriempleo y incapacidad transitoria: Si el trabajador/ a esta en situación de pluriempleo en el mismo sector y tiene un accidente de trabajo en una de la empresas, se le complementará como accidente de trabajo (100% del salario real desde el 1 día) en la empresa accidentado/a, y en las otras, se le complementará como accidente no laboral (100% del sueldo base más antigüedad).• Resto de contingencias (enfermedades comunes): Se complementará el cien por cien del sueldo base más antigüedad desde el séptimo día de la baja.
-------------	--

MADERA Y CORCHO

En 2009 se firmó el Convenio Colectivo provincial del sector de Madera y Corcho.

La duración de la jornada laboral anual de trabajo efectivo será de 1.752 horas.

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

En materia de conciliación la regulación es escasa.

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

1.1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

Convenio Colectivo provincial del sector de madera y corcho.

1.2. PARTES NEGOCIADORAS.

CIUDAD REAL	Por parte empresarial, a través de CEOE-CEPYME (Asociación Empresarial de Madera y Corcho) y por la parte social, UGT. Y CC.OO
-------------	--

1.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

CIUDAD REAL	Todas las empresas comprendidas en las actividades reguladas según lo previsto en el artículo 11 del III Convenio Estatal de la Madera y descritas en su anexo I.
-------------	---

VIGENCIA TEMPORAL.

CIUDAD REAL	1 enero 2007 - 31 diciembre 2011.
-------------	-----------------------------------

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

2.1. COMISIÓN PARITARIA.

CIUDAD REAL	Composición : cuatro representantes de trabajadores y otros cuatro de los empresarios, elegidos por las Centrales Sindicales y de la Asociación Empresarial entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadota del Convenio como titulares o suplentes.
-------------	--

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

CIUDAD REAL	Ambas partes se adhieren al Acuerdo de solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla-La Mancha.
-------------	--

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

3.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO.

CIUDAD REAL	Ambas partes reconocen la conveniencia de contratos indefinidos, para una mayor estabilidad en el empleo, que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa, y en consecuencia, recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad.
-------------	--

3.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

<p>CIUDAD REAL</p>	<p>Las vacantes que se produzcan serán cubiertas con el personal de la empresa que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no puedan cubrirse por este personal o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertas por trabajadores que anteriormente hayan estado vinculados a la empresa y hayan cesado en su relación laboral en la misma por expediente de crisis, siguiendo el orden de antigüedad.</p> <p>Las empresas se comprometen anualmente y cuando proceda a cubrir las vacantes de las distintas categorías profesionales con personal de la propia empresa.</p>
--------------------	--

3.3. CONTRATACIÓN.

<p>CIUDAD REAL</p>	<p>1. El contrato de trabajo en prácticas: Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.</p> <p>2. Contrato de formación: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.</p> <p>3. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de dieciséis meses. • Los contratos de duración inferior a doce meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. • Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente convenio podrán prorrogarse con los límites. <p>4. Contrato para obra o servicio determinado. De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995 T.R.L.E.T. en su artículo 15.1 a), las partes firmantes del presente convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del Sector de comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio.</p>
--------------------	---

4. SALUD LABORAL.

CIUDAD REAL	En esta materia se remite a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, normas de desarrollo y demás disposiciones que regulen la materia. Menciona la obligación de las empresas de efectuar un reconocimiento médico al año y al inicio de las relaciones de trabajo y la entrega de ropa de trabajo al inicio de la relación laboral y cada seis meses.
-------------	---

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

5.1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

CIUDAD REAL	<p><u>Desplazamientos:</u> Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio deberán preavisar por escrito, a los afectados.</p> <p>El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.</p> <p><u>Traslados:</u> El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.</p>
-------------	--

5.2. MOVILIDAD FUNCIONAL.

CIUDAD REAL	Sin remisión específica.
-------------	--------------------------

6. EXCEDENCIAS.

CIUDAD REAL	Sin remisión específica.
-------------	--------------------------

7. FORMACIÓN.

CIUDAD REAL	Sin remisión específica.
-------------	--------------------------

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

CIUDAD REAL	<ul style="list-style-type: none">• Plus de transporte.• Gratificaciones extraordinarias.• Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.• Plus nocturnidad.• Plus de distancia.• Plus extrasalarial.
-------------	---

REVISIÓN SALARIAL.

CIUDAD REAL	<p>El incremento salarial para el período de vigencia del presente convenio colectivo será el resultante de aplicar el I. P.C. previsto para cada año por el Gobierno en los PP.GG.EE., más:</p> <ul style="list-style-type: none">• En 2007: El 1,3%.• En 2008: El 1,3%.• En 2009: El 1,3%.• En 2010: El 1,3%.
-------------	--

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

CIUDAD REAL	<p>Los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligatoria aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2005, 2006, para el 2007, para el 2008 se tendrá en cuenta el año 2006, 2007, para el 2009 se tendrán en cuenta los dos años anteriores y así sucesivamente se tendrán en cuenta los dos años anteriores para los años 2010 y 2011.</p>
-------------	---

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

JORNADA.

CIUDAD REAL	<p>La duración de la jornada laboral anual de trabajo para el año 2009,2010 y 2011 de 1.752 horas.</p> <p>La jornada laboral de trabajo se establece en 39 horas semanales de promedio en cómputo anual, distribuida de lunes a viernes en el sector de fabricación, salvo pacto expreso en contrario con los trabajadores de la empresa y de lunes a sábado para la comercialización de los productos.</p>
-------------	---

LICENCIA.

CIUDAD REAL	<ol style="list-style-type: none">1) Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge hermanos y suegros, 3 días naturales, ampliables a 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.2) Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos, tres días naturales ampliables a 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.3) Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos, dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.4) Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos, dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.5) Nacimiento de hijo u adopción, tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.6) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.7) Cambio de domicilio habitual, un día laborable.8) Deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable o el que marque la norma.9) Traslado (artículo 40 del E.T.) tres días
-------------	--

HORAS EXTRAORDINARIAS.

CIUDAD REAL	Queda prohibida la realización de horas extraordinarias de forma habitual. La iniciativa para trabajar horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del trabajador, abonándose con un recargo de 75% sobre el valor de la hora ordinaria.
-------------	---

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

CIUDAD REAL	<p>El trabajador antes de cumplir 61 años, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T., por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.</p> <p>Corresponderá al trabajador que se acoja a la jubilación parcial, fijar el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los márgenes establecidos legalmente.</p> <p>La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.</p>
-------------	---

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

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

CIUDAD REAL	<p>El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo que dure la lactancia hasta nueve meses, ausencia de una hora o dos fracciones de media hora ; reducción de jornada en media hora.</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>Sin remisión específica.</p>
-------------	---------------------------------

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

<p>CIUDAD REAL</p>	<ul style="list-style-type: none">• La empresa complementará las prestaciones obligatorias en caso de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización desde el primer día hasta el 100% del salario. <p>En caso de I.T. derivada de enfermedad común, a partir del 32 día de la baja.</p> <ul style="list-style-type: none">• En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en una mensualidad del salario real. Si el fallecimiento ocurriera estando desplazado el trabajador por cuenta de la empresa, la misma, abonará el 100% de los gastos del desplazamiento del cadáver a su lugar de origen y aumentará en una mensualidad de salario real, la mencionada ayuda.• Indemnización por muerte e invalidez permanente En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a los familiares del trabajador la cantidad de 22.994,58 euros, sin que esta indemnización suponga obstáculo alguno para la percepción de los subsidios correspondientes. <p>En caso de invalidez total, absoluta o gran invalidez, sobrevenida por las mismas causas expuestas anteriormente el trabajador percibirá la cantidad de 22.994,58 euros.</p>
--------------------	--

**OFICINAS
Y DESPACHOS**

El convenio colectivo objeto de estudio, regula el sector de oficinas y despachos en la provincia de Albacete, publicado durante el año 2008, y con una duración hasta finales del año 2010.

En relación con la provincia de Ciudad Real, desde el año 2008, se aplica por extensión, el convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Granada, a tenor de la Resolución de 24 de noviembre de 2008 (DOCM Nº 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 lo expuesto, no cabe incluirlo en el presente trabajo, dado que ya fue objeto de estudio en el "Estudio sobre la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha", del año 2008, página 141 y siguientes.

Con respecto al convenio colectivo de aplicación en la provincia de Albacete, 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 no introducen 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 de trabajo o extralaboral y enfermedad común o extraprofesional durante el tiempo que dure la baja por incapacidad laboral transitoria.

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

1.1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de la provincia de Albacete (BOP Albacete nº 99, 26/08/2009).

1.2. PARTES NEGOCIADORAS.

ALBACETE	Por la parte empresarial, la Federación de Empresarios de Albacete (FEDA) y por la parte sindical, Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.) (Acuerdo Segundo Ccol).
----------	--

1.3. ÁMBITO FUNCIONAL.

ALBACETE	<p>El presente Convenio Colectivo de trabajo, es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Albacete y sus preceptos obligan a todas las empresas, centros de trabajo y trabajadores de la actividad de oficinas y despachos, consultas, gabinetes, bufetes de cualquier índole, colegios profesionales, cámaras, corporaciones, oficinas de recaudación de impuestos, oficinas de informes comerciales, detectives privados, agencias de azafatas, empresas de organización, prevención de riesgos, calidad, medio ambiente y formación, empresas de intérpretes y traductores, empresas de promoción y de intermediación inmobiliaria, oficinas de gestión de multipropiedad.</p> <p>Será igualmente de aplicación a los despachos profesionales de abogados, administradores de fincas, agentes comerciales, arquitectos, arquitectos técnicos y aparejadores, diplomados en trabajo social, asistentes sociales, economistas, auditores y censores jurados de cuentas graduados sociales, ingenieros e ingenieros técnicos y peritos y similares, psicólogos, titulares mercantiles, licenciados y titulados universitarios medios, procuradores, veterinarios, agentes de la propiedad inmobiliaria, habilitados de clases pasivas.</p> <p>Quedan excluidas aquellas empresas, sectores y despachos profesionales que dispongan de Convenio colectivo o regulación propia y cuya aplicación sea legalmente obligatoria.</p> <p>El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las empresas indicadas en el presente artículo, no obstante quedan excluidos de su ámbito de aplicación el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Igualmente quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio los pasantes y colaboradores profesionales de los despachos de abogados y similares (Art. 2 Ccol).</p>
----------	--

1.4. ÁMBITO TEMPORAL.

ALBACETE	<ul style="list-style-type: none"> • Vigencia: El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día uno de enero de 2009 (Art. 2 Ccol). • Duración: La duración del presente Convenio colectivo es de un año: desde el uno de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009 (Art. 3 Ccol). • Denuncia: La denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento, por cualquiera de las partes ante la otra y ante el Organismo Público competente (Art. 4 Ccol).
----------	---

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

2.1. COMISIÓN PARITARIA.

ALBACETE	<ul style="list-style-type: none">• La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio estará formada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de la parte social. Sus funciones serán las de velar por el correcto cumplimiento del Convenio, así como atender cuantas consultas le sean planteadas sobre la interpretación del mismo e incluso mediar en aquellos casos que específicamente le sometan las partes.• Su gestión será tomada por ambas partes prioritariamente y darán a estas funciones la mayor dedicación e interés (Art. 34 Ccol).
----------	--

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

ALBACETE	<ul style="list-style-type: none">• Sin remisión expresa en el convenio.• En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral, la Ley Orgánica de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como las normas de general aplicación (Disposición adicional Ccol).
----------	--

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

3.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO.

ALBACETE	<p>En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas teórico-prácticas de aptitud, titulación, así como, los reconocimientos médicos, para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias (Apartado g, Art. 19 Ccol).</p> <p>Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que las empresas y los trabajadores afectados por el mismo, podrán establecer en el contrato de trabajo que suscriban, que una vez producida su desvinculación laboral, el trabajador se obliga a no concurrir con la empresa, en la misma actividad, ya sea por cuenta propia, por sí o por persona interpuesta, o por cuenta de otras empresas, mediante relación laboral u otro tipo de vinculación contractual.</p> <p>La prohibición de no concurrencia, una vez terminada la relación laboral, tendrá una duración de dos años para técnicos y altos directivos y de seis meses para los demás trabajadores.</p> <p>Como contrapartida de esa obligación el trabajador percibirá una compensación económica adecuada en cada caso, que se fijará por la partes en el propio contrato de trabajo o en el contexto donde se recoja el pacto o cláusula de no competencia (Art. 21 Ccol).</p>
----------	---

3.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

ALBACETE	<ul style="list-style-type: none">• Sin remisión expresa en el convenio.• Los artículos 28 y 29 Ccol., presentan información relativa a la clasificación profesional y a los factores de valoración que se tienen en cuenta para la inclusión de los trabajadores, en un determinado grupo profesional.
----------	--

3.3. CONTRATACIÓN.

<p>ALBACETE</p>	<p><u>Período de prueba:</u> El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados en el artículo 33.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grupo I: Seis meses. • Grupo II y III: Dos meses. • Grupo IV: Un mes. <p>Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, no serán computables en el período de prueba.</p> <p><u>Contratos en prácticas:</u> Se regularán de conformidad con lo establecido en el artículo 11.1 E.T. (conforme la redacción dada al mismo por la Ley 63/1997 de 26 de diciembre).</p> <p><u>Contrato de formación:</u> La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de tres años, o cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida.</p> <p>El número de contratos formativos por centro de trabajo que las empresas podrán celebrar no será superior al fijado en la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hasta 5 trabajadores: Uno. • De 6 a 10 trabajadores: Dos. • De 11 a 17 trabajadores: Tres. • De 17 a 25 trabajadores: Cuatro. <p>No obstante lo anterior, no se tendrá en cuenta para el cómputo referido, a aquellos trabajadores que realicen la formación teórica en los centros de organizaciones empresariales o sindicales de este Convenio y homologados por el INEM.</p> <p>El salario de los contratos de formación, para el 100 % de la jornada, será:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primer año, 70 % del Nivel X. • Segundo año, 75 % del Nivel X. • Tercer año, 80 % del Nivel X. <p>Se podrán celebrar contratos de duración determinada previstos en el artículo 15.1 E.T. (conforme a la redacción dada al mismo por la Ley 63/97 de 26 de diciembre).</p> <p><u>Contrato eventual:</u> En atención a las especiales necesidades y características del sector que conllevan períodos en los que se acumulan tareas, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio y en artículo 15.1 b) del E.T., por una duración máxima de nueve meses, dentro del período de doce meses, y de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización.</p>
-----------------	---

ALBACETE	<p>Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse antes de su terminación conforme a lo previsto en el Real Decreto 2.720/98 de 18 de diciembre, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo previsto en el párrafo anterior (12 meses para todo el período del contrato).</p> <p>Se entenderán a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1 b) del E.T. con la simple remisión al presente artículo del Convenio, establecida en el contrato del trabajador (Art. 19 Ccol).</p>
----------	--

4. SALUD LABORAL.

ALBACETE	<p>Remite a la normativa en materia de seguridad y salud laboral, en este sentido: "Las partes, conscientes de la vital importancia del tema, se comprometen a la observancia en todo momento de la normativa vigente de seguridad y salud laboral" (Art. 18 Ccol).</p>
----------	---

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

ALBACETE	<p>Con respecto a la movilidad geográfica, no hay ninguna remisión expresa en el convenio.</p> <p>Con respecto a la movilidad funcional, se indica que para los casos de riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia, cabe el derecho al cambio de puesto de trabajo cuando exista riesgo para la seguridad o la salud, o posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia de trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario podrá adaptar las condiciones del puesto de trabajo, o al cambio de función o de puesto. En este último caso, el cambio se realizará conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional,</p>
----------	---

ALBACETE	<p>puediendo ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, pero conservando todas las retribuciones de su puesto de origen. Derecho a la reserva del puesto, cuando el cambio no sea posible o no pueda exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato conforme al artículo 45.1.d del E.T., con derecho a presentación del 75 % de la base reguladora, conforme a los Arts. 134 y 135 de la Ley de la S.S., mientras dure el riesgo (Art. 27 Ccol).</p> <p>Desde la perspectiva de la clasificación profesional, se indica que la realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores (Párrafo 4º, Art. 28 Ccol).</p>
----------	--

6. EXCEDENCIAS.

ALBACETE	<p>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.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración prevista en la Ley, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo 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 (Art. 25 Ccol).</p>
----------	--

7. FORMACIÓN.

ALBACETE	<p>El trabajador tendrá derecho al disfrute de las horas necesarias para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios reglados para la obtención de un título oficial académico o profesional. La empresa podrá exigir a todo trabajador, que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados anteriormente, justificantes de su asistencia normal a clase.</p> <p>La dirección de la empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.</p> <p>Se crea una Comisión Paritaria que se encargará de desarrollar en el ámbito del Sector el Acuerdo Nacional de Formación Continua, contando con la Comisión Territorial y realizando las gestiones y acuerdos que sean necesarios para la realización de cursos de formación profesional entre los trabajadores del Sector, de acuerdo a lo establecido en el citado Acuerdo Nacional (Art. 17 Ccol).</p>
----------	--

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

ALBACETE	<p><u>Complementos salariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Complemento Personal Compensatorio (C.P.C.) (Art. 10 Ccol). - Pagas extraordinarias (Art. 9 Ccol). - Horas extraordinarias (Art. 13 Ccol). - Plus de nocturnidad (Art. 11 Ccol). <p><u>Complementos extrasalariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dietas y kilometraje (Art. 12 Ccol).
----------	---

REVISIÓN SALARIAL.

ALBACETE	Para el 2009 el incremento salarial será del 1,50 % sobre todos los conceptos salariales. La revisión salarial se realizará en el exceso del IPC de 1,50 %. Si el IPC fuera negativo se consolidarán las tablas al 1,50 % (Párrafos 3º y 4º, Art. 8 Ccol).
----------	--


CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

ALBACETE	<p>Los salarios establecidos para el período de vigencia de este Convenio, no serán de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación de incremento salarial se trasladará a las partes implicadas (empresa, trabajadores).</p> <p>Para acogerse a este procedimiento (descuelgue), la empresa deberá dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria justificando su decisión, al objeto de que la misma pueda acordar sobre su procedencia o improcedencia. La citada solicitud deberá de realizarse dentro del plazo de cuatro meses desde la publicación del presente Convenio.</p> <p>La Comisión Paritaria exigirá a la empresa solicitante los documentos que considere oportunos para la autorización del descuelgue, y fijará las condiciones en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.).</p> <p>La concesión del descuelgue sólo podrá autorizarse con la aprobación unánime de los miembros de la Comisión Paritaria (Art. 35 Ccol).</p>
----------	--

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

JORNADA.

ALBACETE	<p>Se establece una jornada laboral para el año 2009 de 1.791 horas de trabajo efectivo.</p> <p>Teniendo en cuenta los periodos mínimos de descanso diario y semanal obligatorios previstos por la Ley, las empresas podrán establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando en todo caso lo siguiente:</p>
----------	--



<p>ALBACETE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Durante el período de 1 de julio a 31 de agosto se podrá realizar la jornada intensiva de lunes a viernes y horario de 8 a 15 horas. • En las distintas localidades de la provincia se podrá pactar que en las ferias y fiestas patronales se realice la jornada intensiva de mañana. La distribución de la jornada en el resto del año se realizará en jornada de mañana y tarde y de lunes a viernes. • Las empresas que por razones de trabajo precisen trabajar los sábados, durante todo el año o parte de él, o por la tarde en el período de verano, se pondrán de acuerdo con sus trabajadores sobre la forma de compensación. <p>Las empresas y sus trabajadores, como acuerdo de empresa, podrán pactar otra distribución de la jornada, respetando en todo caso el cómputo anual de horas de trabajo efectivo (Art. 14 Ccol).</p>
-----------------	--

LICENCIAS.

<p>ALBACETE</p>	<p>Las empresas, a solicitud del trabajador/a, concederán las siguientes licencias retribuidas, previo aviso y justificación, por las siguientes causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Quince días naturales en caso de matrimonio. b) Dos días, en caso de nacimiento de hijo, que se ampliará en dos días más en caso de desplazamiento a localidad diferente, situada fuera de la provincia de Albacete. • Dos días en caso enfermedad grave o fallecimiento de padre, madre, cónyuge, hijos o hermanos, que serán ampliables en dos días más en caso de desplazamiento al igual que en el supuesto anterior. • Dos días en caso de fallecimiento de abuelo o nieto, ampliables a otros dos en caso de desplazamiento a más de 50 Km. f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. g) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de enseñanza reglada. h) Por traslado de domicilio habitual, un día. <p><u>Visitas médicas.</u> Por el tiempo imprescindible cuando se trate de médico especialista. En el caso de médicos de cabecera se limitará a doce horas anuales. Salvo casos de urgencia, el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas. A instancias de la empresa el trabajador deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada y del tiempo invertido. En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (Art. 16 Ccol).</p>
-----------------	--

HORAS EXTRAORDINARIAS.


ALBACETE	Las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, fijada en el presente Convenio, serán abonadas o compensadas con descansos dentro de los doce meses siguientes a su realización. La compensación se hará de la siguiente forma: Un cincuenta por ciento de las horas extraordinarias realizadas en el mes las compensará el empresario, a su criterio, con descansos o las abonará en la nómina del mes siguiente a su realización; para el otro cincuenta por ciento de las horas las dos partes se pondrán de acuerdo para su compensación ó abono (Art. 13 Ccol).
----------	--

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

ALBACETE	Sin remisión expresa en el presenta 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.

ALBACETE	<p><u>Lactancia:</u> Las/os trabajadoras/es, de forma optativa y por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Antes del inicio del período de lactancia se comunicará a la empresa la forma del disfrute de dicho permiso (Art.23 Ccol).</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</p>
----------	--



ALBACETE

derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida (Art. 23 Ccol).

Excedencias: 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 prevista en la Ley, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo 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 (Art. 25 Ccol).

SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO:

Maternidad o paternidad: dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más, a partir del segundo. Seis semanas serán obligatorias de coger por la madre posterior al parto. El resto puede optar por ceder el derecho al padre. En caso de fallecimiento de la madre, podrá hacer uso el padre de todo el tiempo que reste.

Adopción o acogimiento: dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más, a partir del segundo. A elección del trabajador/a este derecho se ejecutará desde la decisión administrativa o resolución judicial, o 4 semanas antes en los supuestos de adopción internacional. En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (Art. 26 Ccol).

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Derecho al cambio de puesto de trabajo: cuando exista riesgo para la seguridad o la salud, o posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia de trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario podrá adaptar las condiciones del puesto de trabajo, o al cambio de función o de puesto. En este último caso, el cambio se realizará conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional, pudiendo ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, pero conservando todas las retribuciones de su puesto de origen. Derecho a la reserva del puesto: cuando el cambio no sea posible o no pueda exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato conforme al artículo 45.1.d del E.T., con derecho a presentación del 75 % de la base reguladora, conforme a los Arts. 134 y 135 de la Ley de la S.S., mientras dure el riesgo. Despido y extinción del contrato: será nulo el despido de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo por embarazo, o excedencias por maternidad, en el caso de que el motivo de dicho despido venga motivado por el ejercicio de estos derechos (Art. 27 Ccol).

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

ALBACETE	Únicamente recoge la previsión sobre las prestaciones complementarias, en relación con la incapacidad temporal, en este sentido, la empresa complementará las prestaciones económicas por razón de enfermedad común o extraprofesional y accidente de trabajo o accidente extralaboral hasta alcanzar el 100 % del salario establecido en el presente Convenio y ello durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria (Art. 22 Ccol).
----------	---

PANADERÍA

(Industrias)

El convenio colectivo, regulador del sector de industrias de panaderías en la provincia de Albacete, publicado durante el año 2009 y una duración hasta finales de dicho año.

Con respecto al resto de provincias, dado que sus convenios se han publicado con anterioridad al año 2009, para su consulta, debemos tener en cuenta que en Ciudad Real y Cuenca, sus convenios se publicaron durante el año 2008, por lo que remitimos, para su estudio, al trabajo “Estudio sobre la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha”, año 2008, página 160 y siguientes. En relación con las provincias de Guadalajara y Toledo, también remitimos para su estudio, al trabajo “Estudio sobre la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha”, año 2006, página 156 y siguientes para la provincia de Guadalajara; y al trabajo “Estudio sobre la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha” año 2007, página 204 y siguientes para la provincia de Toledo. Con respecto al convenio colectivo de aplicación en la provincia de Albacete, se adhiere al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), y establece la Comisión Paritaria para el estudio e interpretación del 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 Industrias de Panadería (BOP Albacete nº 130, 9/11/2009).

1.2. PARTES NEGOCIADORAS.

ALBACETE	Por la parte empresarial, la Asociación de Empresarios Panaderos y Pasteleros (PANA) de Albacete, y por la parte sindical, las centrales sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.
----------	--

1.3. ÁMBITO FUNCIONAL.

ALBACETE	Afectará el presente Convenio a todo el personal que preste o pueda prestar sus servicios en la industria de panadería sea cual fuere su categoría profesional (Art. 2 Ccol).
----------	---


1.4. ÁMBITO TEMPORAL.

ALBACETE	- El presente convenio tiene una duración anual: 01/01/2009 a 31/12/2009) (Art. 3 Ccol).
----------	--

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

2.1. COMISIÓN PARITARIA.

ALBACETE	Se crea una Comisión de Arbitraje que se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado así como la normativa del sector. Dicha Comisión estará formada por un número igual de representantes de las Centrales Sindicales y de la Patronal.
----------	--



ALBACETE	<p>Sus funciones más importantes son:</p> <ul style="list-style-type: none">• Interpretación del presente Convenio.• Estudios de todo problema laboral del Sector que se someta a su medición.• Elaborar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.• Conocer de la no aplicación del régimen salarial de aquellas empresas que así lo soliciten.• Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que los solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos le sean sometidos a la misma siempre y cuando afecten al articulado de este Convenio.• Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Arbitraje de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación de este Convenio.• La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASEC, así como en la última instancia a la Autoridad y Jurisdicción Laboral.• Su domicilio social será en los locales de la Asociación Provincial de Panadería, calle Travesía Palencia Guadalajara, nº 12 de Albacete. (Art. 3 Ccol).
----------	---

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

ALBACETE	<ul style="list-style-type: none">• Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y a reglamento que lo desarrolla publicado en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha con fecha 23-08-96 ratificada su publicación en la provincia de Albacete por Acuerdo de fecha 18-10-96, vinculado en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.• La Comisión de Arbitraje de este Convenio queda integrada en el Comité Paritario Regional a que hace referencia el Título III en su artículo 12 del ASEC (Art. 31 Ccol).
----------	--

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

3.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO.

ALBACETE	<p>Las empresas del sector tendrán solamente un trabajador eventual o temporal por cada tramo de cuatro trabajadores. Entre el inicio de un nuevo tramo y el final del mismo podrá contar con un eventual para dicho tramo sin necesidad de que esté completo.</p> <p>Con carácter general se fomentará el empleo estable indefinido y sólo se utilizará la fórmula anterior si los contratos eventuales se ajustan a la legislación vigente (Art. 33 Ccol).</p> <p>En virtud de lo dispuesto en el apartado 2b) de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/97 de 26 de diciembre, ambas partes acuerdan ampliar hasta el 31-12 la conversión en indefinido de los contratos regulados en este Convenio (Disposición Adicional II).</p>
----------	---

3.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

ALBACETE	<ul style="list-style-type: none">• Sin remisión expresa en el convenio.• En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco en la ordenanza laboral para las materias no reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas generales de pertinente aplicación (Art. 29 Ccol).
----------	--

3.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

ALBACETE	<p><u>Contrato para la formación:</u></p> <p>Está regulado por el Acuerdo Bases sobre la política de Formación Profesional, dentro de sus objetivos profesionales en el punto tercero. Tendrá por objeto la adquisición de formación teórica para el desempeño adecuado de u oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas (formación profesional, diplomatura, licenciatura, técnicos</p>
----------	--



ALBACETE

medios y superiores). No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

El número de contratos de formación en relación a las plantillas de las empresas serán los topes previstos en el Real Decreto 2.317/93, de diciembre.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24 meses atendiendo a las características del oficio o puesto a desempeñar los requerimientos formativos del mismo, no pudiendo ser la duración de la formación superior al 15 por ciento de la jornada máxima prevista en este Convenio.

Cuando la empresa incumpla sus obligaciones en materia de formación teórica el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de ley, por lo que auto-máticamente se convertirá en contrato indefinido.

Los salarios para menores de 18 años contratados con esta modalidad serán los del aprendiz de 16 y 17 años del presente Convenio. Para los mayores de 18 años será el 80 por 100 y el 90 por 100 del salario de la categoría contratada para el primero y segundo año respectivamente, más los pluses existentes en el presente Convenio en todos los casos (Art. 25 Ccol).

Contrato en prácticas:

Este contrato tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de dos años. Sólo podrá realizarse en las categorías siguientes:

- Jefe de Fabricación.
- Jefe de Taller Mecánico.
- Maestro Encargado.

La retribución será del 80% y 90% durante el primero y segundo año de vigencia del contrato respectivamente de la categoría en la que se puede realizar dicho contrato.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa (Art. 26 Ccol).

Contrato de duración determinada:

Las empresas sujetas al ámbito personal, funcional y territorial del presente Convenio Colectivo podrán concertar con los trabajadores contratos de duración determinada al amparo de lo dispuesto en la Ley 63/97, estableciendo como tiempo máximo de duración de éstos el de 12 meses en un periodo de 18 meses y ello en concordancia con los dispuesto en el artículo 15 b) del Estatuto de los Trabajadores (Art. 27 Ccol).

4. SALUD LABORAL.

<p>ALBACETE</p>	<p>En empresas de más de seis trabajadores habrá un Delegado de Prevención que podrá ser distinto al Delegado de Personal. En este caso será nombrado por y entre todos los trabajadores gozando de los mismos derechos y garantías que los delegados de personal. Para la realización de las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo que le asigna la legislación vigente dispondrá de un crédito horario de diez horas mensuales. En empresas de más de treinta trabajadores los Delegados de Prevención serán designados con arreglo a la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De 31 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención (cada 50). • De 101 a 300 trabajadores: 3 Delegados de Prevención (cada 100). • De 301 a 600 trabajadores: 4 Delegados de Prevención (cada 150). • De 601 a 1.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención (cada 200). • De 1.001 a 1.500 trabajadores: 6 Delegados de Prevención (cada 250). • De 1.501 a 2.100 trabajadores: 7 Delegados de Prevención (cada 300). • De 2.101 en adelante: 8 Delegados de Prevención aumentando un Delegado de Prevención más cada mil trabajadores. <p>Cuando los Delgados de Prevención sean Delegados de Personal dispondrán de un crédito adicional para la realización de sus funciones específicas de diez horas mensuales.</p> <p><u>Comité de Seguridad y Salud:</u> Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con más de treinta trabajadores. Los informes derivados de los acuerdos adoptados por mayoría dentro de Comité, tendrán carácter vinculante para el empresario.</p> <p><u>Formación:</u> Los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud, dispondrán de un crédito de cincuenta horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan. A todos los trabajadores de la empresa se les impartirá un curso básico sobre prevención de riesgos laborales, con especial dedicación a los riesgos específicos, en su centro y en su puesto de trabajo, con una duración mínima de 30 horas. A los trabajadores de nuevo ingreso, se les deberá impartir dicho curso dentro de los tres meses siguientes al inicio de la actividad. Esto sin perjuicio de que sea informado de los riesgos de trabajo antes del inicio de la actividad.</p> <p><u>Reconocimiento médico:</u> la empresa garantizará y adoptará las medidas adecuadas para realizar reconocimientos médicos al personal a su servicio, al menos una vez al año. Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes del mencionado reconocimiento, incluidos los gastos de desplazamiento Si éstos fueran necesarios. Dicho reconocimiento será computado como horario laboral. Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo, Se seguirán los protocolos que realicen las autoridades sanitarias competentes en esta materia. Para los puestos de</p>
-----------------	--

ALBACETE

trabajo considerados como penosos, tóxicos o peligrosos y en aquellos en los que exista un factor de riesgo que deba ser controlado periódicamente los reconocimientos se realizarán al menos semestralmente. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas, y la confidencialidad de toda información relacionado con su estado de salud. Los resultados de los reconocimientos a que se hace referencia serán comunicados al trabajador.

Ropa de trabajo: Todo aquel trabajador que por su actividad laboral requiriese la utilización de atuendo de trabajo, la empresa estará obligada a facilitar las prendas y complementos adecuados para desarrollar su actividad cada año, una vez en temporada de invierno y otra en verano. En cualquiera caso, la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos en el caso de que por desgaste de los mismos el trabajador lo quiera.

Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales: Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en el sector será paritaria de trabajadores y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes. Sus funciones serán las siguientes:

1. Elaboración de catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.
2. Elaboración y análisis de la siniestralidad del sector trimestralmente.
3. Elaboración de un registro de los Delegados de Prevención y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.
4. Seguimiento del cumplimiento de la Ley 31/95 en las empresas del sector.
5. Realización de propuesta a las empresas y Delegados de Prevención.
6. Estudio de las propuestas realizadas por los Delegados de Prevención en su empresa y que no hayan sido adoptadas.
7. Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos, que no lo hayan sido por las autoridades sanitarias.
8. En general, todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, que sean acorde a la legislación vigente y al presente Convenio.

Cambio de puesto de trabajo: Los cambios de puesto de trabajo para las mujeres embarazadas y los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos serán consensuados entre la empresa, el trabajador y representante sindical, si lo hubiere.

Puesto de trabajo con alto riesgo: En aquellos puestos de trabajo en los que se considere que existe un riesgo de consideración tanto de accidente como de enfermedad el empresario elaborará y entregará por escrito instrucciones y métodos de trabajo adecuados que disminuyan al máximo dicho riesgo.

Estos puestos serán propuestos por el Delegado de Prevención resolviendo la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en caso de discrepancia con el empresario (Art. 32 Ccol).

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

ALBACETE	<p>Con respecto a la movilidad geográfica, no hay ninguna remisión expresa, en el convenio.</p> <p>Con respecto a la movilidad funcional, y desde la perspectiva de la clasificación profesional, se indica que en caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores (Apartado 3º, Art. 27 Ccol).</p>
----------	--

6. EXCEDENCIAS.

ALBACETE	Sin remisión expresa en el convenio.
----------	--------------------------------------

7. FORMACIÓN.

ALBACETE	<p>Formación continua: a los efectos del presente Convenio se entenderá por formación continua, el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19-12-96, dirigida tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.</p>
----------	--



<p>ALBACETE</p>	<p><u>Contenido de los planes de formación:</u> todos los planes de formación cualquiera que sea su modalidad deberán especificar como mínimo lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar. 2. Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes. 3. Calendario de ejecución y lugares de impartición. 4. Instrumentos de evaluación y lugares de impartición. 5. Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos. 6. Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas. <p><u>Comisión Formación Continua:</u> para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el Sector del Campo, que estará compuesto por cuatro miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en la comisión de técnicos de dicha materia independientemente de los asesores o técnicos de cada parte (Art. 28 Ccol).</p>
-----------------	--

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

<p>ALBACETE</p>	<p><u>Complementos salariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Antigüedad (Art. 14 Ccol). - Gratificaciones extraordinarias (Art. 15 Ccol). - Retribuciones en especie (Art. 17 Ccol). - Industrias mecanizadas y semimecanizadas (Art. 18 Ccol). - Incentivos de productividad (Art. 19 Ccol). - Plus de asistencia (Art. 20 Ccol). <p><u>Complementos extrasalariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Promoción cultural (Art. 16 Ccol).
-----------------	--

REVISIÓN SALARIAL.

ALBACETE	Se establece un incremento, con efectos del 1 enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del 2009, de un 1'7 por 100, con revisión salarial a partir del 1'5%. (Art. 13 Ccol).
----------	--

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

ALBACETE	<p>El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficits o pérdidas de manera que no dañe su estabilidad económica o viabilidad.</p> <p>Las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión de Arbitraje del Convenio.</p> <p>En las empresas donde no exista representación sindical la comunicación de tal decisión se realizará a la Comisión de Arbitraje, siendo ésta la que resuelva dicha situación.</p> <p>Las empresas deberán aportar la documentación necesaria (memoria explicativa situación financiera, balance cuenta de resultado, cartera de pedidos, planes de futuro) en los diez días siguientes a la comunicación.</p> <p>Dentro de los diez días naturales posteriores ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación de nivel salarial, teniendo en cuenta asimismo sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión de Arbitraje para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa la Comisión de Arbitraje del Convenio Provincial remitirá el conflicto al Comité Paritario del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial del Conflicto (Art. 30 Ccol).</p>
----------	---

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

JORNADA.

ALBACETE	La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, comenzando su distribución a las 4 de la mañana del lunes y finalizando a las 14 del sábado, sin poder superar cada jornada las 8 horas de trabajo quedando por tanto suprimidas las horas extraordinarias excepto en FERIA, Navidad y Semana Santa (Art. 7 Ccol).
----------	--

LICENCIAS.

ALBACETE	<p>El trabajador previo aviso y justificado podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">• Por matrimonio, 15 días.• Por nacimiento de hijos, 4 días naturales.• Por cambio de domicilio, 2 días naturales.• Por enfermedad con hospitalización, o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o familia hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, 4 días. En estos casos habrá una ampliación de un día cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia.• Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (Art. 10 Ccol).
----------	---

HORAS EXTRAORDINARIAS.

ALBACETE	Sólo se menciona que quedan suprimidas las horas extraordinarias excepto en FERIA, Navidad y Semana Santa (Art. 7 Ccol).
----------	--

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

ALBACETE	<p>Las empresas concederán por jubilación un complemento a sus trabajadores que lleven más de veinte años de antigüedad en la empresa y que se jubilen durante la vigencia del presente Convenio en las siguientes cuantías:</p> <ul style="list-style-type: none">• Por jubilación voluntaria a los 60 años, siete mensualidades.• Por jubilación voluntaria a los 61 años, seis mensualidades• Por jubilación voluntaria a los 62 años, tres mensualidades.• Por jubilación voluntaria a los 63 años, dos mensualidades. <p>La percepción de la ayuda por jubilación, habrá de solicitarse con tres meses de antelación al cumplimiento de la edad correspondiente, abonándose la cantidad a prorrateo mensual en tantos meses como corresponda de indemnización al beneficiario o a sus herederos en caso de fallecimiento (Art. 23 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.

ALBACETE	Sin remisión expresa en el presente convenio.
----------	---

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

ALBACETE	Los trabajadores en situación de incapacidad temporal sea cual fuere la causa que la motive percibirán con cargo a la empresa la diferencia existente entre las prestaciones de la entidad aseguradora y su salario real. Dicho abono corresponderá desde el primer día de la baja en los supuestos de accidente de trabajo, hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador, y a partir de los cuatro días de baja en los restantes supuestos (Art. 22 Ccol).
----------	---

**TALLERES
DE REPARACIÓN
DE VEHÍCULOS**

El convenio contempla una cláusula sobre la estructura de la clasificación profesional, estableciendo los grupos profesionales, con la formación requerida, las tareas y los criterios para calificar y valorar los puestos de trabajo.

Apreciamos que en el anterior convenio de talleres de reparación de vehículos de Albacete, se contemplaba reducción de jornada anual, sin contemplarlo el actual.

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

1.1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

Convenio colectivo provincial de talleres de reparación de vehículos de Albacete. (B.O. Albacete 9 noviembre 2009).

1.2. PARTES NEGOCIADORAS.

ALBACETE	Sin remisión.
----------	---------------

1.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

Se especifican las actividades de lavado, engrase e instalación de neumáticos que en el anterior convenio no se recogían expresamente.

ALBACETE	Empresas y trabajadores de Albacete y su provincia, dedicados a la actividad de Talleres de Reparación de vehículos, incluyendo aquellos que realizan trabajos de lavado, engrase, ya sean turismos, maquinaria agrícola, industriales de transporte de mercancías, servicio público, o de viajeros.
----------	--

VIGENCIA TEMPORAL.

ALBACETE	Desde el 1 de Abril de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2009.
----------	---

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

2.1. COMISIÓN PARITARIA.

ALBACETE	<p>Estará formada por un número igual de sindicatos firmantes de CC.OO, UGT, 2. y 2 de la Patronal. Sus funciones más importantes son:</p> <ul style="list-style-type: none">• Interpretación del Convenio Colectivo• Estudio de todo problema laboral del sector que se someta a su mediación• Estudio de la presencia de empresas de trabajo temporal en el sector, al objeto de regular su actuación en el ámbito de extensión de este Convenio.
----------	---

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

Se encuentra adheridos al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla la Mancha.

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

3.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO.

ALBACETE	<p>Se establece el compromiso, de que en las empresas no se supere el límites del 25% de contratación eventual en el sector.</p> <p>Aquellas empresas que en cómputo anual realicen más de mil quinientas horas extraordinarias (dentro de la misma categoría profesional o grupo homogéneo de trabajadores), vienen obligadas a la creación de un nuevo puesto de trabajo por cada mil quinientas horas realizadas.</p>
----------	--

<p>ALBACETE</p>	<p>En la Comisión de Arbitraje se estudiará la presencia de las empresas de trabajo temporal en el sector con el objeto de regular su actuación.</p> <p>Por otro lado, para evitar el pluriempleo, se utilizarán las formas de contratación previstas contratando a los trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo.</p>
-----------------	---

3.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

<p>ALBACETE</p>	<p>Sin remisión.</p>
-----------------	----------------------

3.3. CONTRATACIÓN.

Se recoge el contrato eventual, el formativo y el de prácticas. Destacaremos los siguientes aspectos:

<p>ALBACETE</p>	<p><u>Contrato formativo:</u></p> <p>La duración mínima será de 6 meses y la máxima de 24 meses.</p> <p>Si el trabajador contratado, no ha finalizado los ciclos educativos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.</p> <p>La retribución será del 80% el primer año, y el segundo del 90% del salario de la categoría contratada a partir como mínimo de oficial de tercera.</p> <p><u>Contrato en Prácticas:</u></p> <p>No podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 2 años.</p> <p>La retribución será del 75% y el 85% durante el 1º y 2º año, respectivamente, de los salarios de la categoría para la que se ha contratado.</p>
-----------------	--

4. SALUD LABORAL.

ALBACETE	<p>Se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Las empresas entregarán a sus trabajadores un mono o prenda de trabajo cada seis meses.</p> <p>A todos los trabajadores de la empresa se les impartirá un curso básico sobre prevención de riesgos.</p> <p>Cuando se haya evaluado un puesto de trabajo con riesgo para la salud de la mujer embarazada se le cambiará a otro puesto.</p> <p>Los reconocimientos médicos serán anuales siempre que los trabajadores lo soliciten voluntariamente.</p> <p>En los centros donde no exista delegado de personal asumirá estas funciones el trabajador más antiguo. Las reuniones serán periódicas y a requerimiento de cualquiera de las partes.</p> <p>Los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Salud, dispondrán de un crédito de 30 h anuales destinadas a recibir la formación en el ámbito de su responsabilidad como Delegados de Prevención.</p> <p>La empresa con más de 6 trabajadores deberá elaborar los planes de prevención, así como todas las exigencias legales que sean preceptivas.</p> <p>Se establece la creación de la Comisión Provincial de Riesgos Laborales para el sector pero sin mecanismos desarrollados para su real y efectiva aplicación.</p>
----------	--

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

ALBACETE	Sin remisión.
----------	---------------

6. EXCEDENCIAS.

ALBACETE	Sin remisión.
----------	---------------

7. FORMACIÓN.

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

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

ALBACETE	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo nocturno.• Antigüedad.• Dietas.• Gratificaciones extraordinarias.• Plus de kilometraje.
----------	---

REVISIÓN SALARIAL.

ALBACETE	IPC real de la vigencia de este convenio 2009, en caso de que fuera negativo se elevará a definitivas las tablas actuales, en caso de que sea positivo se procederá a la revisión a partir de la publicación por el INE del IPC real de 2009 en el porcentaje que exceda.
----------	---

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

ALBACETE	Cláusula de inaplicación salarial "El incremento salarial tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad." Además en dicha cláusula establece el procedimiento a seguir.
----------	--

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

JORNADA.

ALBACETE	La jornada laboral anual será 1.788 horas.
----------	--

LICENCIAS.

Mejora la normativa vigente en los días de permiso y estableciendo permisos no recogidos en la normativa vigente.

ALBACETE	<ul style="list-style-type: none"> • Tres días laborales en caso de nacimiento de hijos. • Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, hermanos y cónyuge; dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos o hijos políticos. • Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos o cónyuge. • Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, o por traslado del domicilio habitual. <p>Estos permisos se podrán ampliar hasta 4 días cuando exista desplazamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de Especialista y de Seguridad Social, cuando se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General. En los demás casos hasta el límite de dieciséis horas al año • En los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social para acompañar aun hijo menor de edad o con discapacidad. Es necesario justificante médico y se acordará con la empresa la recuperación de ese tiempo de ausencia. • En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán dos días de licencias sin percibo de haberes
----------	--

HORAS EXTRAORDINARIAS.

ALBACETE	<p>Tendrán un incremento del 45% del valor de la hora ordinaria.</p> <p>Se suprimen las horas extraordinarias habituales.</p> <p>Se mantendrán aquellas exigidas por la necesidad de reparar siniestros, ausencias imprevistas, cambio de turno, entregas perentorias o urgentes, etc.</p>
----------	--

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

ALBACETE	<p>Únicamente contempla la jubilación anticipada.</p> <p>Jubilación anticipada.</p> <p>Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio y, siempre que lo soliciten estos últimos, vendrán a cumplir lo establecido el Real Decreto 1.194/1995 de 17 de julio sobre jubilación anticipada a los 64 años, así como lo previsto en el R.D. 1.131/2002, de 31 de octubre para la jubilación parcial y el contrato de relevo, en relación con el artículo 12.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</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.

Únicamente los permisos retribuidos recogidos en el punto 9 del estudio.

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 remisión.
----------	---------------

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

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

**VINÍCOLAS,
ALCOHOLERAS,
LICORERAS Y SIDRERAS
(Industrias)**

El convenio colectivo objeto de estudio, regula el sector de industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras en la provincia de Albacete, publicado durante el año 2009, y con vigencia hasta finales de dicho año.

En relación con las provincias de Ciudad Real y Toledo, en ésta última la publicación de su convenio se realizó durante el año 2006 y hasta la fecha se ha prorrogado automáticamente hasta que se produzca su denuncia, por lo que no cabe incluirlo en el presente trabajo, dado que ya fue objeto de estudio en el trabajo “Estudio sobre la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha” del año 2006 (página 216 y siguientes). Con respecto a la provincia de Ciudad Real, la publicación del convenio correspondiente al año 2009, se realizó durante el año 2010, por lo tanto, dicho convenio será objeto de estudio en el próximo trabajo “Estudio sobre la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha” del año 2010.

El convenio colectivo de aplicación en la provincia de Albacete, se adhiere al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), también se exponen las funciones de la Comisión de Arbitraje integrada en el Comité Paritario Regional.

En Salud laboral, menciona la promoción de sistemas de prevención de riesgos laborales, cuya competencia la ostenta la empresa y por la parte de los trabajadores, el Delegado de personal en caso de existir y en su defecto, el trabajador de más antigüedad. También hace referencia a los reconocimientos médicos, los seguimientos de los protocolos emitidos por la autoridad sanitaria, así como, las obligaciones (vigilancia y control) de la empresa en dicha materia, a fin de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as.

En materia de contratación, el convenio recoge la modalidad de contrato de duración determinada y los contratos formativos (para la formación y en prácticas).

Se adhiere al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (A.N.F.C.), e informa sobre el órgano (Comisión de formación continua) encargado de realizar los planes de formación y el contenido básico de los mismos.

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.

En las Licencias/Permisos retribuidos se introduce alguna mejora con relación a la regulación general, adecuando 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 a percibir por el trabajador, en los casos de incapacidad temporal por accidente laboral.

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

1.1. COMPILACIÓN DE CONVENIOS ORDENADOS POR ORDEN ALFABÉTICO.

Convenio Colectivo Provincial de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de la provincia de Albacete (BOP Albacete nº 117, 7/10/2009).

1.2. PARTES NEGOCIADORAS.

ALBACETE	Por la parte empresarial, las asociaciones empresariales del sector, de ámbito territorial provincial, y por la parte sindical, las centrales sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores..
----------	--

1.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TEMPORAL.

ALBACETE	El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que actúen en la industria vinícola, alcohólica, licorera o sidrera, y concretamente en la elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas y alcoholes vínicos sea cual fuere el origen de estos, fabricación de aguardientes compuestos y licores. Elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados, arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva; fabricación de sidras, así como todas las actividades propias de esta industria derivadas de los productos de la manzana cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras. Las cooperativas que realicen algunas de las actividades mencionadas quedaran sujetas a este convenio respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados que no sean socios cooperadores. Asimismo regula este convenio las relaciones de trabajo en los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como sucursales o depósitos. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquiera otra de tipo industrial. Quedan excluidos de la aplicación del mismo los cargos de dirección, gerencia, de alto consejo (Art. 1.1 y 1.2 Ccol).
----------	---

VIGENCIA TEMPORAL.

ALBACETE	<p>El presente Convenio tendrá una duración desde el día uno de enero de 2009, sea cual fuera su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, hasta el 31 de diciembre de 2009.</p> <p>El Convenio expirará automáticamente en la fecha de su vencimiento, comprometiéndose ambas partes a negociar nuevamente con dos meses de antelación. Este Convenio queda automáticamente denunciado al publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia (Art. 2 Ccol).</p>
----------	--

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

2.1. COMISIÓN PARITARIA.

ALBACETE	<p>La Comisión de Arbitraje de este Convenio queda integrada en el Comité Paritario Regional a que hace referencia el Título III en su artículo 12 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (Art. 13 Ccol).</p> <p>La Comisión de Arbitraje a la que se refiere el artículo 85.2 apartado e) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios, pudiendo dicha Comisión nombrar un Presidente para sus deliberaciones, adoptándose los acuerdos por consenso.</p> <p>Sus funciones serán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Interpretación del Convenio.b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.e) Conocer de la no aplicación del régimen salarial de aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivo les sea sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente Convenio colectivo.
----------	--



ALBACETE	<p>Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Arbitraje de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.</p> <p>La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el A.S.E.C., así como, en la última instancia a la Autoridad y Jurisdicción Laboral. El domicilio social de esta Comisión de Arbitraje será en los locales de la Federación de Empresarios de Albacete, sito en calle Rosario, nº 29 de Albacete (Art. 32 Ccol).</p>
----------	---

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

ALBACETE	<p>Las partes firmantes del presente Convenio, se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha y al Reglamento que lo desarrolla, publicados en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha de fecha 23 de agosto de 1996, ratificada su aplicación a la provincia de Albacete por acuerdo de fecha 18 de octubre de 1996, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio (Art. 13 Ccol).</p>
----------	---

3. CLÁUSULAS DE EMPLEO. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

3.1. CLÁUSULAS DE EMPLEO.

ALBACETE	<p>Sin remisión expresa en el convenio.</p> <p>En lo no previsto en el presente Convenio se estará al Acuerdo Marco para el sector de vinícolas suscrito por las centrales sindicales y patronal, en sustitución de la antigua Ordenanza Laboral (Art. 33 Ccol).</p>
----------	--

3.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

ALBACETE	Sin remisión expresa en el convenio.
----------	--------------------------------------

3.3. CONTRATACIÓN.

ALBACETE	<p><u>Contrato para la formación:</u></p> <p>El contrato para la formación, estará regulado por el acuerdo de bases sobre la política de formación profesional, dentro de sus objetivos generales, en el punto 3º.</p> <p>El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.</p> <p>Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas (formación profesional, diplomatura, licenciatura, técnicos medios y superiores). No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.</p> <p>El número de contratos de formación en relación a la plantilla de las empresas serán los topes previstos en el Real Decreto 2.317/93, de 29 de diciembre.</p> <p>La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24 meses, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar los requerimientos formativos del mismo, no pudiendo ser la duración de la formación superior al 15% de la jornada máxima prevista en este convenio.</p> <p>La financiación de las acciones formativas se establecerá a través de las distintas políticas activas, y en todo caso, la gestión de la formación se articulará en el seno del Consejo General de Formación Profesional.</p> <p>Cuando la empresa incumpla sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de ley, por lo que automáticamente, se reconvertirá en contrato indefinido.</p> <p>Los salarios para los menores de 18 años contratados para esta modalidad será el de aprendiz de 16 y 17 años, del presente convenio. Para los mayores de 18 años será el primer año el 80% del salario de la categoría contratada y el segundo año el 90% también de la categoría contratada, más los pluses existentes en el presente convenio, en todos los casos. Dicho contrato no podrá celebrarse para la categoría de aspirante o pinché (Art. 18 Ccol).</p>
----------	---

ALBACETE

Contrato en prácticas:

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas.

El contrato de trabajo en prácticas, sólo se podrá realizar para las categorías de grupo:

- Técnicos Titulados.
- Grupo con Título Superior.
- Personal de Laboratorio.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

La retribución del trabajador será la del 75% y del 85% durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente de los salarios para las categorías en las que se pueda realizar dicho contrato.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa (Art. 18 Ccol).

Contrato de duración determinada:

Contrato eventual: cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así los exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas (Art. 17 Ccol).

En virtud de lo dispuesto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/97 de 16 de mayo, ambas partes acuerdan ampliar en un año de la conversión en indefinidos los contratos temporales definidos en dicho texto (Cláusula adicional 3ª Ccol).

4. SALUD LABORAL.

ALBACETE	<p>En los centros de trabajo donde existan Delegados de Personal éstos se reunirán con la empresa para promover sistemas de promoción de riesgos laborales bajo los criterios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo. En los centros de trabajo donde no existan Delegados de Personal, asumirá estas funciones el trabajador más antiguo (Art. 29 Ccol).</p> <p>Las empresas pondrán los medios adecuados y los trabajadores se concienciarán en orden a establecer una seria y eficaz política de salud. La empresa garantizará y adoptará las medidas adecuadas para realizar reconocimientos médicos al personal a su servicio, al menos una vez al año. Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes del mencionado reconocimiento, incluidos los gastos de desplazamiento si estos fuesen necesarios. Dicho reconocimiento será computado como hora laboral. Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo, dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo. Se seguirán los protocolos que realicen las autoridades sanitarias competentes en esta materia. Para los trabajos que se consideren como penosos, tóxicos o peligrosos y en aquellos en los que exista un factor de riesgo que deba ser controlado periódicamente, los reconocimientos se realizarán al menos semestralmente. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas, y la confidencialidad de toda información relacionado con su estado de salud. Los resultados de los reconocimientos a que se hace referencia serán comunicados al trabajador (Cláusula Adicional 2ª Ccol).</p>
----------	---

5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.

ALBACETE	<p>Con respecto a la movilidad geográfica, no hay ninguna remisión expresa.</p> <p>Con respecto a la movilidad funcional, se indica que el personal podrá ser destinado, circunstancialmente, para desarrollar trabajos de categoría superior a la suya, percibiendo durante el tiempo de prestación de estos trabajos, el salario correspondiente a la categoría que desarrolle el trabajador durante ese periodo (Art. 24 Ccol).</p> <p>A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado, previa justificación facultativa (Art. 30 Ccol).</p>
----------	--

6. EXCEDENCIAS.

ALBACETE	Sin remisión expresa en el convenio.
----------	--------------------------------------

7. FORMACIÓN.

ALBACETE	<p><u>Formación continua:</u> Se entenderá por formación continua al conjunto de acciones formativas, que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el presente convenio, y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.</p> <p>Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar. 2. Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes. 3. Calendario de ejecución y lugares de impartición. 4. Instrumentos de evaluación y lugares de impartición. 5. Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipos de acciones y colectivos. 6. Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas. <p><u>Comisión formación continua:</u> Para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del Vinícola, que estará compuesta por cuatro miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los Sindicatos firmantes del presente convenio.</p> <p>Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en dicha comisión, de técnicos en dicha materia, independientemente de los asesores o técnicos de cada parte (Art. 31 Ccol).</p>
----------	---

8. SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

ALBACETE	<p><u>Complementos salariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Salario base (Art. 8 Ccol). - Plus de productividad (Art. 8 Ccol). - Horas extraordinarias (Art. 9 Ccol). - Pagas extraordinarias (Art. 10 Ccol). <p><u>Complementos extrasalariales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Quebranto de moneda (Art. 11 Ccol). - Ropa de trabajo (Art. 36 Ccol).
----------	--

REVISIÓN SALARIAL.

ALBACETE	La revisión salarial operará a partir del 1,5 % del I.P.C. real (Art. 6 Ccol).
----------	--

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

ALBACETE	<p>El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia del convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.</p> <p>Las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio.</p> <p>En las empresas donde no exista representación sindical, la comunicación de tal decisión se realizará a la Comisión Paritaria, siendo ésta la que resuelva dicha situación.</p> <p>Las empresas deberán adoptar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro), en los diez días siguientes a la comunicación. Dentro de los diez días naturales, posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación de nivel salarial, teniendo en cuenta asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.</p> <p>Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria del Convenio Provincial remitirá el conflicto al Comité Paritario del acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.). (Art. 30 Ccol).</p>
----------	--

9. JORNADAS Y DISTRIBUCIÓN.

JORNADA.

ALBACETE	<p>La jornada de trabajo de todo el personal afectado por el presente se reduce en ocho horas, quedando una jornada anual de 1.784 horas de trabajo efectivo.</p> <p>Aquellas personas que por necesidad de trabajo, bien en todas o algunas de sus secciones precisan la realización de una jornada de trabajo distinta de la que vinieran efectuando podrán modificar dicha jornada previo acuerdo con sus trabajadores y sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente (Art. 22 Ccol).</p>
----------	---

LICENCIAS.

ALBACETE	<p>Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de las siguientes licencias sin pérdida de su salario en los casos siguientes y por la duración que se indica:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 15 días naturales en caso de matrimonio. b) 3 días naturales en caso de alumbramiento de la esposa, enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos. Dichos días se ampliarán a 5 en el supuesto de que se tenga que efectuar traslado a lugar distinto de su residencia habitual. c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, oficial y público. d) 1 día de puente no recuperable coincidente con las fiestas de la localidad (Art. 26 Ccol).
----------	--

HORAS EXTRAORDINARIAS.

ALBACETE	<p>Al personal que por razones de producción se vea obligado a realizar horas extraordinarias, estas podrán ser compensadas por previo acuerdo entre empresa y trabajador o bien económicamente o en acumulación de descanso. (Art. 9 Ccol).</p>
----------	--

10. REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL. JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES.

ALBACETE	Los trabajadores que se jubilen a los sesenta y tres años, la empresa afectada por dicha jubilación, se compromete y obliga a contratar un trabajador por seis meses como mínimo, en la categoría que estime conveniente la empresa. Ambas partes se comprometen a cumplir lo establecido en el R.D. 1.194/85, de 17 de julio, sobre jubilación anticipada a los 64 años, así como, lo prevenido en el R.D. 1.131/02, R.D de 31 de octubre sobre jubilación parcial y contrato de relevo (Art. 21 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.

ALBACETE	Sin remisión expresa en el presente convenio.
----------	---

12. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

ALBACETE	<p>Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo exceptuando el lumbago percibirán el 100% de su salario siendo de cuenta de la empresa el abono de la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de la entidad aseguradora y dicho salario. La diferencia en cuestión será abonada por la empresa a partir del siguiente día a la fecha del accidente siempre y cuando la duración del mismo sea superior a cuatro días y hasta tanto permanezca el trabajador en dicha situación de incapacidad temporal.</p> <p>Se incluye expresamente el "accidente in itinere". (Art. 28 Ccol).</p>
----------	---

**CONVENIOS DE
EMPRESA, ÁMBITO
TERRITORIAL PROVINCIAL**

PROVINCIA DE ALBACETE.

Empresa: **AMIA.**

Sector/actividad: LIMPIEZA, MANTENIMIENTO, CONTROL.

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																	

La jornada de trabajo para el personal de la empresa se establecerá en 40 horas semanales quedando en 1.772 horas anuales para el 2009. Para el año 2010 los conceptos económicos serán incrementados en el IPC real más 1%. A cuenta el 2 %. Se procederá al pago de un plus de 100 euros mensuales, para todos los trabajadores/as de la plantilla a jornada completa y la parte proporcional según jornada, con carácter retroactivo de enero de 2008.

Empresa: **IMESAPI.**

Sector/actividad: INSTALACIÓN DE TELÉFONOS PÚBLICOS.

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

La empresa concederá hasta quince días de permiso sin retribución, previa solicitud del trabajador con cuatro días de antelación, salvo casos excepcionales.

La jornada laboral anual que se establece es de 1.760 horas anuales para toda la vigencia del convenio distribuidas en 40 horas semanales de lunes a viernes.

En seguridad y salud, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector y a la legislación vigente en materia de Seguridad e higiene en el trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, siendo de obligada aplicación por la empresa con la participación de los representantes sindicales.

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

Empresa: **K.L.U.H. LINAER, S.L.**

Sector/actividad: LIMPIEZA DE CENTROS ATENCIÓN PRIMARIA.

Vigencia: 1/1/2009 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									

El trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal debido a enfermedad común, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 de la base reguladora a partir del décimo quinto día de la baja. La jubilación será obligatoria a los 65 años de edad, siempre que el trabajador reúna los requisitos de carencia necesarios para tener derecho a la jubilación en el Sistema de la Seguridad Social.

Empresa: **SANATORIO DE SANTA CRISTINA.**

Sector/actividad: SANITARIO.

Vigencia: 1/1/1009 - 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								

Las trabajadoras que lo deseen podrán acumular su hora de lactancia en un tiempo de un mes, una vez concluida su baja maternal. La Jornada será en cómputo anual a 1.775 horas. Los horarios de los diferentes turnos se ajustarán a dicha cantidad. Se establece para todo el personal que contraiga matrimonio un obsequio por nupcialidad de 200 euros y por una sola vez.

Empresa: **URVIAL.S.L.U.**

Sector/actividad : GESTIÓN URBANÍSTICA.

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

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

Por razones de guarda legal, cuando el trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo entre 1/7 y 1/2. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, URVIAL, S.L.U. completará a su cargo, durante 18 meses como máximo, las prestaciones de Seguridad Social o Mutualidad Laboral, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que tuviera asignadas en activo el trabajador/a.

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

PROVINCIA DE CIUDAD REAL.

Empresa: **ALBATROS ALCÁZAR, S.A.**

Sector/actividad : SERVICIOS INDUSTRIALES.

Vigencia: 1/1/2009 - 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				

La jornada laboral máxima anual será en cómputo anual de 1.769 horas de trabajo efectivo para el año 2009 y 1.767 para el año 2010. La empresa, de común acuerdo con los órganos competentes en materia de prevención de riesgos, elaborará, con periodicidad anual, listado de aquellos puestos de trabajo que estarán sometidos a reconocimientos médicos específicos de acuerdo con los protocolos establecidos por el Ministerio de Sanidad. Cumplidos los 65 años de edad, el trabajador causará baja definitiva en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación.

Empresa: **BALTRANSA.**

Sector/actividad : TRANSPORTE.

Vigencia: 1/1/2008 - 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				

En el caso de baja por incapacidad temporal, derivada de enfermedad profesional, enfermedad común, y accidente no laboral, la empresa afectada por este convenio complementará las cuantías mínimas de tal prestación establecidas por la Seguridad Social. La jornada en cómputo anual desde 1-1-2008 será de 1.816, siendo con carácter general de 40 horas ordinarias semanales.

Empresa: **CESPA, S.A.**

Sector/actividad : LIMPIEZA VIARIA Y MANTENIMIENTO.

Vigencia: 1/1/2008 - 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

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base. En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará la cantidad de 25.000 euros.

Empresa: **IMESAPI, S.A.**

Actividad: **INSTALACION TELÉFONOS PÚBLICOS.**

Vigencia: **1/1/2008 - 31/12/2011.**

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

El convenio, es prácticamente el mismo que la empresa Imesapi, S.A de Albacete. La empresa concertará una póliza de vida para todos los trabajadores, que les cubrirá durante las 24 horas del día, las contingencias de muerte e invalidez permanente. Dicha póliza entrará en vigor con la firma del presente convenio. En caso de muerte no derivada de accidente laboral la cuantía será de 19.562,66 euros. En caso de muerte derivada de accidente laboral la cuantía será de 23.350,00 euros.

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

Actividad: **Asistencia médica.**

Vigencia: **1/1/2008 - 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

Las condiciones que se firman en este convenio se considerarán mínimas y obligatorias, de tal forma que cualquier pacto contrario entre trabajador y empresa no prevalecerá sobre lo aquí establecido. Se establece una jornada, en cómputo anual, para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional y puesto de trabajo, de 1.746 horas. Cualquier trabajador tendrá derecho a solicitar un anticipo del 100% de las retribuciones, ordinarias o extraordinarias, devengadas, que se descontará en la nómina del mes correspondiente a la solicitud.

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

PROVINCIA DE CUENCA.

Empresa: **MULTICINES CUENCA S. A.**

Sector/actividad : Información y comunicación/Actividades de exhibición cinematográfica.

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

Jornada de 1686 h anuales. Cláusula de descripción de funciones de los grupos profesionales. Antigüedad. Plus de cabina. Plus de Quebranto de moneda.

Empresa: **IONMED ESTERILIZACIÓN S.A.U.**

Sector/actividad: Actividades sanitarias y de servicios sociales/Otras actividades sanitarias.

Vigencia: 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

Cláusula de clasificación profesional. Jornada de 1760 h anuales. En caso de Incapacidad temporal las vacaciones quedarán interrumpidas y se disfrutarán cuando la empresa la fije. Recoge parte del contenido de la Ley de Igualdad.sobre conciliación de la vida laboral y familiar. I T: 100% de la nómina.

Empresa: **DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U.**

Sector/actividad: Transportes y almacenamiento/Depósito y almacenamiento.

Vigencia: 2009 - 2013.

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				

Contiene cláusula de compromiso de porcentaje de plantilla de trabajadores fijos aumentando cada año. Jornada de 1760 h anuales. En caso de Incapacidad temporal las vacaciones quedarán interrumpidas y se disfrutarán en un nuevo periodo si no es superior a 15 días la IT. Préstamos. Póliza de vida y accidente. I T: 100% de la nómina. Obligatoriedad de la empresa de aceptar la jubilación parcial. Mejora la normativa legal sobre las licencias retribuidas y contempla cláusula de conciliación laboral y familiar mejorando también la normativa legal.

Empresa: **CAFETERÍA DEL HOSPITAL VIRGEN DE LA LUZ.**

Sector/actividad: Servicios/Hostelería.

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		

Seguro de accidentes. IT excepto enfermedad profesional, el 100% del salario. Jubilación a los 63 años con el 100% de sus derechos pasivos. Mejora la normativa vigente sobre licencias retribuidas. Contiene cláusula de principio de igualdad y tutela contra la discriminación. Mejora la normativa aplicable sobre conciliación de la vida familiar y laboral. Establece cláusula de acoso sexual.

Empresa: **ADIMAN.**

Sector/actividad: Otros servicios/ Actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales.

Vigencia: Marzo - Diciembre 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

Posee la figura del delegado de personal con un crédito de 20 horas al mes. Mejora la normativa legal sobre excedencias. También contempla la excedencia por razón de violencia de género. Jornada de 1554 h anuales. Mejora la normativa legal sobre las licencias retribuidas y contempla cláusula de conciliación laboral y familiar mejorando también la normativa legal. En caso de Incapacidad temporal las vacaciones quedarán interrumpidas y se disfrutarán terminada dicha incapacidad. Contempla cláusula sobre "en caso de embriaguez habitual, toxicomanía u otra adicción considerada patológica padecida por un trabajador, se tenderá a favorecer su recuperación mediante la aplicación de programas y medidas. I T: 100% de las retribuciones durante seis meses. Contempla complementos en función de las características o condiciones de desempeño.

Empresa: **MADHIS PLYWOOD, S.L.**

Sector/actividad : Industria manufacturera/Fabricación de productos de madera, corcho, cestería y espartería.

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								

Jornada de 1752 h anuales. Fondo social a cargo de la empresa y del trabajador. Plus de producción,, plus de calidad y antigüedad.

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

Empresa: **CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO E INDUSTRIA (PERSONAL LABORAL).**

Sector/actividad: Otros servicios/Actividades de organizaciones empresariales y patronales.

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

Complemento de productividad. Antigüedad. IT: 100% de las retribuciones.

PROVINCIA DE GUADALAJARA.

Empresa: **CESPA, S.A.**

Sector/actividad: Recogida de basura y limpieza viaria.

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					

Todos los trabajadores de la Empresa, disfrutarán de unas vacaciones anuales de 26 días laborables, de lunes a sábado. Con el fin de intentar disminuir el absentismo derivado de IT por enfermedad común, se establece un plus de absentismo 200 euros en 2009. La Empresa abonará a los trabajadores en concepto de acción social, la cantidad de 115,98 € para la anualidad 2008, percibiéndose la misma, durante el mes de octubre de dicho año, y para los años sucesivos, dichas cantidades sufrirán los mismos incrementos especificados en el artículo 3º del presente convenio.

Empresa: **TRAP, S.A.**

Sector/actividad: Transporte urbano de pasajeros.

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

Si al final de cada año natural el trabajador hubiera realizado un número de horas de trabajo superior a la jornada laboral anual pactada, que no hubieran sido compensadas a lo largo del mismo, el trabajador optará por el abono de dicho exceso al valor de la hora extraordinaria, o la compensación por tiempo equivalente de descanso en el primer trimestre natural del año siguiente, y sin que se supere el número de dos trabajadores que en el mismo día pretendan disfrutar del descanso compensatorio. En la jornada laboral pactada ya han sido tomados en consideración, minorándola, los dos días de libranza no recuperables. El descanso entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente será de doce horas. El descanso semanal será de dos días consecutivos. Se establece un "Plus de Domingo" (Art. 23 Ccol) de cuantía 6,74 Euros por domingo trabajado. Se establece un "Plus Buho" (Art. 27 Ccol) de cuantía 16,25 Euros. La realización de los servicios de búho tiene carácter voluntario quedando a la discreción del trabajador la prestación de los mismos. Se establece un "Plus de locomoción" (Art. 21 Ccol) de cuantía 54,54 Euros. Se establecen dietas, distinguiendo entre servicios discrecionales (15,24 Euros) y servicios regulares (7,13 Euros). Los festivos trabajados y no compensados (Art. 15 Ccol y Anexo) con otro día de descanso, conllevan una retribución de 42,63 Euros. Se establece un "Plus Convenio" (Art. 20 Ccol) de cuantía variable dependiendo de la categoría profesional. Se establece una cantidad en concepto de "Toma y Deje de Servicios" (Art. 9 Ccol) de 2,29 Euros, y durante el tiempo de vigencia de este Convenio, se pacta su abono dentro del salario base.

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

Empresa: **SAMSIC IBERIA, S.L.**

Sector/actividad:

Vigencia: 2009.

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

Si al final de cada año natural el trabajador hubiera realizado un número de horas de trabajo superior a la jornada laboral anual pactada, que no hubieran sido compensadas a lo largo del mismo, el trabajador optará por el abono de dicho exceso al valor de la hora extraordinaria, o la compensación por tiempo equivalente de descanso en el primer trimestre natural del año siguiente, y sin que se supere el número de dos trabajadores que en el mismo día pretendan disfrutar del descanso compensatorio. En la jornada laboral pactada ya han sido tomados en consideración, minorándola, los dos días de libranza no recuperables. El descanso entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente será de doce horas. El descanso semanal será de dos días consecutivos. Se establece un "Plus de Domingo" (Art. 23 Ccol) de cuantía 6,74 Euros por domingo trabajado. Se establece un "Plus Buho" (Art. 27 Ccol) de cuantía 16,25 Euros. La realización de los servicios de búho tiene carácter voluntario quedando a la discreción del trabajador la prestación de los mismos. Se establece un "Plus de locomoción" (Art. 21 Ccol) de cuantía 54,54 Euros. Se establecen dietas, distinguiendo entre servicios discrecionales (15,24 Euros) y servicios regulares (7,13 Euros). Los festivos trabajados y no compensados (Art. 15 Ccol y Anexo) con otro día de descanso, conllevan una retribución de 42,63 Euros. Se establece un "Plus Convenio" (Art. 20 Ccol) de cuantía variable dependiendo de la categoría profesional. Se establece una cantidad en concepto de "Toma y Deje de Servicios" (Art. 9 Ccol) de 2,29 Euros, y durante el tiempo de vigencia de este Convenio, se pacta su abono dentro del salario base.

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

Sector/actividad: Industria manufacturera. Metalurgia, fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones.

Vigencia: 2008 (prorrogado).

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

El presente convenio se entenderá denunciado al terminar su vigencia, pero llegada a esta fecha mientras no sea sustituido por uno nuevo quedará vigente el contenido normativo y económico del mismo (Art. 3 Ccol). En materia de seguridad e higiene, remite a lo estipulado en el Acuerdo del Sector del Metal de la provincia de Guadalajara, y siempre dentro del marco legal que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y las Leyes Medioambientales (Art. 18 Ccol). Con respecto al periodo vacacional, los trabajadores afectados por este convenio tendrán unas vacaciones anuales de treinta días naturales, de los cuales, veintiún días se disfrutarán de forma continua durante los meses de julio, agosto o septiembre. Establece un subsidio por privación temporal del permiso de conducir (Art. 47 Ccol). Gratificaciones adicionales como las ayudas por matrimonio (431,61 Euros) y las ayuda por nacimiento de hijo (270,11 Euros). Los trabajadores que no reciban ningún complemento de destino específico recibirán un plus de 49,77 euros al mes trabajado (Art. 40 Ccol). Se establece un complemento salarial por asistencia consistente en 95,73 euros mensuales (Art. 39 Ccol). Todo el personal tendrá derecho a cobrar tres gratificaciones extraordinarias al año, consistente en treinta días, cada una.

Empresa: **DEDALO HELIOLOR, S.A.**

Sector/actividad: Otras actividades de impresión y artes gráficas.

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	X	X		X		X	X	X	X

Amplía en un día más los permisos retributivos en caso de nacimiento de hijo o adopción, también cuando se produzca un desplazamiento por motivo de un fallecimiento, accidente, enfermedad o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así mismo, se establece un permiso, no retribuido, para no asistir a trabajar la noche anterior al día siguiente que tenga consulta médica (Art. 28 Ccol). Recoge como complemento a la baja por incapacidad temporal, por motivo de enfermedad común o accidente no laboral, que será del 100 % del salario del convenio durante los seis primeros días con justificante médico a excepción de las visitas a consultas médicas, y durante los tres primeros procesos de baja por enfermedad, al año, también se complementará por la empresa lo que reciba el trabajador de la Seguridad Social hasta el 100 % del salario del convenio (Art. 31 Ccol). Recoge el derecho de la mujer embarazada a solicitar, a partir de su cuarto mes de gestación y tras aportar el informe del facultativo correspondiente, podrá solicitar a la empresa ocupar un puesto de trabajo no peligroso o permutar su puesto de trabajo por otro, dentro de su categoría profesional, que no conlleve riesgos para la embarazada, en ambos casos no se producirá la consolidación de los trabajadores o trabajadoras afectados en sus puestos provisionales (Art. 33 Ccol). Establece premios por el nacimiento de cada hijo, consistente en siete días de salario más antigüedad; de fidelidad, a los veinticinco y cuarenta años de servicio, obteniendo un obsequio cuyo valor no sea inferior a novecientos y dos mil euros respectivamente (Art. 34 Ccol).

Empresa: **MERCEDES BENZ, S.A.**

Sector/actividad: Industria manufacturera. Fabricación de vehículos de motor.

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	X	X

La flexibilidad que un mercado competitivo exige a las empresas, obliga a disponer de una flexibilidad laboral en materia de turnos de trabajo, vacaciones rotatorias y móviles (de disfrute preferente en periodo estival), turnos alargados, etc, (Art. 12 Ccol). Amplía las licencias retribuidas, en caso de matrimonio (tres días más), fallecimiento de cónyuge o compañero (dos días más con posibilidad de ampliarlo otros dos días si hay desplazamiento superior a doscientos kilómetros desde su domicilio), por fallecimiento de pariente hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (un día más). En caso de reducción de jornada por cuidado de menor de ocho años, se amplía a diez años el periodo de reducción de jornada, aun cuando dicha ampliación sobre los ocho años que establece el Estatuto de los Trabajadores, comporte el mantenimiento/ampliación de las garantías que se establecen en dicho texto legal (Art. 17 Ccol). Se establece para los años 2010 y 2012 una promoción de nivel salarial del 12 % para el personal obrero de almacén, excepto mandos, y un 12 % del personal técnico y administrativo dentro de la categoría que en ese momento ostente (Art. 23 Ccol).

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

Empresa: **LAINSA, SERVICIOS CONTRA INCENDIOS, S.A.**

Sector/actividad: Prestación servicios seguridad.

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

Durante el año 2009, la primera baja del año por enfermedad común se percibirá al 100% (ciento por ciento) del salario base, más complemento salarial, más todos los pluses de la tabla, con la excepción del Complemento de Responsable de Turno, desde el 1º (primero) día de la baja y durante un máximo de 4 (cuatro) meses; las sucesivas bajas del mismo año, se percibirá el 100% (cien por cien) de los conceptos salariales anteriores desde el 10º (décimo) día de la baja y hasta un máximo de 4 (cuatro) meses, con la excepción del Complemento de Responsable de Turno. Los porcentajes anteriores se mantendrán siempre y cuando los índices de absentismo sean iguales o inferiores al 1,5% dentro del mes de la baja y en cómputo anual. A estos efectos no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a las actividades sindicales de los representantes, accidentes de trabajo, licencias, vacaciones e I.T., que tengan una duración superior a 16 días consecutivos. En caso de aumento del índice de absentismo la Comisión Paritaria determinará la reducción de remuneración para la baja por enfermedad común.

Establece una regulación extensa, en relación con los retenes (Art. 22 Ccol) y mantiene la regulación general (Art. 37 ET) sobre las licencias retribuidas (Art. 13 Ccol).

Empresa: **MANCHALÁN, S.A.**

Sector/actividad: Fabricación de aparatos electrodomésticos.

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

Los compromisos incluidos en este convenio para los próximos dos años, obligan a las partes representadas en este acuerdo, pero establece un tratamiento distinto en el caso de no mantenerse los actuales términos de financiación de la Empresa por parte de La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en cuyo caso ambas partes deberán señalar nuevos acuerdos en coherencia con las circunstancias que concurren (Art. 30 Ccol). Los cambios de jornada que se realicen a petición de la empresa, deberán comunicarse al menos, con una antelación de 24 horas de antelación a ese cambio, en caso contrario la empresa ofrecerá al trabajador, un plus de disponibilidad consistente en dos días de jornada, y con respecto a las licencias retribuidas, amplía el convenio la licencia en caso de nacimiento de hijo (3 días naturales) y por muerte de pariente hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad (Art. 11 Ccol). Si el absentismo establecido en la empresa a lo largo de la vigencia de este convenio se viera reducido en 2.400 horas anuales con respecto al año anterior, la empresa se compromete a gratificar con la retribución de un día de trabajo a todos los trabajadores (Art. 6 Ccol).

PROVINCIA DE TOLEDO.

Empresa: **BOMBAS ERCOLE MARELLI, S.R.L.**

Sector/actividad: Industria manufacturera/Fabricación de otras bombas y compresores.

Vigencia: 2009 - 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												

Fondo Social. Contratación a través de empresas de trabajo temporal. Cláusula de Comisión de Igualdad y conciliación/Acoso sexual y Mobbing.

Empresa: **IMESAPI, S.A. PERSONAL DE CABINAS TELEFÓNICAS.**

Sector/actividad: Industria manufacturera/Instalación de máquinas y equipos industriales.

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

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los hijos de los empleados y los que hayan desempeñado tareas en anteriores contrataciones. Cláusula de subrogación. Cláusula de descripción de categorías. Jornada 1760 h. Mejora la normativa legal sobre los permisos retribuidos. IT: 100% del salario por accidente de trabajo. Cláusula de seguro de vida. Jubilación forzosa a los 65 años, salvo pacto individual en contrario. Jubilación a los 64 años.

Empresa: **ESTACIONAMIENTO Y SERVICIOS S.A, DE LA CIUDAD DE TALAVERA DE LA REINA.**

Sector/actividad: Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública.

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															

Cláusula de definición de las funciones de los distintos puestos de trabajo. Jornada de 1731 h anuales. Póliza de accidente de trabajo. Ayuda médica. Asistencia letrada. Plus de asistencia, plus de calidad y plus de recaudación. Cláusula de subrogación.

MATERIAS TRATADAS EN LOS CONVENIOS

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

RELACIÓN DE CONVENIOS DE EMPRESA DE ÁMBITO TERRITORIAL PROVINCIAL.

PROVINCIA DE ALBACETE.

B.O.P. ALBACETE 11.11.2009
Amiab, S.L.

B.O.P. ALBACETE 15.06.2009
Imesapi, S.A.

B.O.P. ALBACETE 08.06.2009
K.L.U.H. Linaer, S.L

B.O.P. ALBACETE 27.06.2009
Sanatorio de Santa Cristina

B.O.P. ALBACETE 30.03.2009
Urvial, S.L.U.

PROVINCIA DE CIUDAD REAL.

B.O.P. CIUDAD REAL 24.06.2009
Albatros Alcázar, S.A., Áreas de Fabricación
y Reparaciones de Alcázar de San Juan.

B.O.P. CIUDAD REAL 11.02.2009
Baltransa

B.O.P. CIUDAD REAL 18.03.2009
Cespa, S.A.

B.O.P. CIUDAD REAL 16.01.2009
Imesapi, S.A

B.O.P. CIUDAD REAL 09.02.2009
Lince Asistencia Médica y Hospitalaria, S.L

PROVINCIA DE CUENCA.

B.O.P. CUENCA 18.02.2009
Ionmed Esterilización S.A.U

B.O.P. CUENCA 02.12.2009
Multicines Cuenca S.A

B.O.P. CUENCA 04.05.2009
Dhl Exel Supply Chain Spain, S.L.U

B.O.P. CUENCA 23.03.2009
Cafetería del Hospital Virgen de la Luz de Cuenca

B.O.P. CUENCA 02.03.2009
Adiman

B.O.P. CUENCA 01.04.2009
Madhis Plywood, S.L

B.O.P. CUENCA 01.04.2009
Cámara Oficial de Comercio e Industria de Cuenca

PROVINCIA DE GUADALAJARA.

B.O.P. GUADALAJARA Nº 127, 23.10.2009.
Aguas Fontvella y Lanjarón, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA Nº 5, 12.01.2009.
Cespa, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA Nº 110, 14.09.2009
Cruz Roja Española.

B.O.P. GUADALAJARA Nº 85, 17.07.2009.
LAINSA CONTRA INCENDIOS, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA Nº 46, 17.04.2009
MANCHALÁN, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA Nº 20, 16.02.2009.
MERCEDES BENZ, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA Nº 31, 13.03.2009.
PROTECCIONES GALVÁNICAS, S.A.

B.O.P. GUADALAJARA Nº 88, 24.07.2009.
SAMSIC IBÉRICA, S.L.

B.O.P. GUADALAJARA Nº 7, 16.01.2009
Trap, S.A.

PROVINCIA DE TOLEDO.

B.O.P. TOLEDO 16.11.2009
Bombas Ercole Marelli, S.R.L (Centro de trabajo de Illescas)

B.O.P. TOLEDO 21.08.2009
Imesapi, S.A y el personal de cabinas telefónicas para Toledo.

B.O.P. TOLEDO 15.01.2009
Empresa Estacionamientos y Servicios, S.A, y sus trabajadores adscritos al servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública, mediante expendedores de tickets en la ciudad de Talavera de la Reina.

**CONVENIOS COLECTIVOS
SECTORIALES DE ÁMBITO
PROVINCIAL**

La siguiente relación de convenios colectivos sectoriales, de ámbito territorial provincial, están vigentes, con independencia del año de su publicación.

PROVINCIA DE ALBACETE.

SECTOR

Agropecuario.

Obradores de confitería, pastelerías y masas fritas.

Comercio en general.

Construcción y Obras Públicas.

Exhibición cinematográfica.

Derivados del cemento.

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.

Cuchillería y afines.

Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras.

Oficinas y despachos.

PROVINCIA DE CIUDAD REAL.

SECTOR

Aceite y derivados.

Ayudas a domicilio.

Captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas.

Pastelería, confitería, bollería y repostería.

Empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo.

Comercio en general.

Construcción y obras públicas.

Derivados del cemento.

Madera y corcho.

Limpieza de edificios locales.

Pompas fúnebres.

Siderometalúrgica.

Tintorerías.

Transportes de mercancías por carretera.

Transporte de viajeros.

PROVINCIA DE CUENCA.

SECTOR

Ayudas a domicilio.
Distribuidores de gas licuado de petróleo.
Comercio en general.
Construcción y obras públicas.
Hostelería.
Limpieza de edificios y locales.
Panaderías.
Siderometalúrgica.
Transportes de viajeros urbanos e interurbanos.
Transporte de mercancías por carretera.

PROVINCIA DE GUADALAJARA.

SECTOR

Agropecuario.
Confiterías, pastelerías y repostería .
Comercio en general.
Construcciones y obras públicas.
Hostelería.
Limpieza de edificios y locales.
Madera (Carpintería, ebanistería y tapicería).
Panaderías.
Siderometalúrgica.
Transportes de viajeros.
Transportes de mercancías.
Operadores logísticos.

PROVINCIA DE TOLEDO.

SECTOR

Aceites y derivados.
Agropecuaria.
Industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales de Toledo.
Comercio en general.
Construcción y obras públicas.
Industrias del corcho.
Derivados de cemento.
Cerámica artística.
Hostelería.
Limpieza de edificios locales.
Madera.
Panadería.
Siderometalúrgica.
Tintorerías, lavanderías, etc.
Transportes de mercancías por carretera.
Transportes de viajeros por carretera.

**CONVENIOS COLECTIVOS
SECTORIALES DE ÁMBITO
REGIONAL**

SECTOR

Personal de empresas adjudicatarias los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-la Mancha.

