

Primer cuatrimestre '09

DOSSIER 2009 DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ámbito Estatal
Comunidad Autónoma Andaluza
Provincial (Málaga, Sevilla, Granada, Córdoba)

Índice:

- Presentación..... Pág.2
- Resumen estadístico..... Pág.4
- Ámbito Estatal..... Pág.5
- Ámbito Comunidad Autónoma Andaluza..... Pág.18
- Ámbito Provincial (Málaga/Sevilla/Granada/Córdoba)..... Pág.21



Colección *Útiles para la Investigación*

Presentación

La colección ***Útiles para la Investigación*** reúne un conjunto de “*herramientas*” que pretenden facilitar la labor de análisis de los aspectos jurídicos y sociales relacionados con la protección de las mujeres víctimas de violencia de Género en el ámbito laboral y social.

La *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de Género* ha configurado un conjunto de derechos dirigidos a facilitar a estas mujeres la conciliación de su situación personal con el desarrollo de su actividad laboral, en el conocimiento de la importancia que para estas representa el mantenimiento de sus puestos de trabajo, pretendiendo evitar que a las penosas situaciones vividas en su contexto familiar se le añadan las dificultades propias de encontrarse sin empleo.

En este sentido los derechos de contenido sociolaboral que introduce esta norma van a ser especialmente relevantes, sobre todo en la práctica, a la hora de configurar un corpus normativo capaz de resolver de manera eficiente las tensiones que se produzcan entre su protección y el ejercicio de su actividad profesional, y ello dentro del concepto, objeto de la norma, de garantizar *el derecho a la asistencia social integral*.

En el desarrollo de los derechos sociolaborales de las mujeres acreditadas como víctimas de violencia de Género, la Ley reserva un

espacio sumamente importante a la Negociación Colectiva, ya que, en todo caso, el contenido normativo ha supuesto un marco de protección en principio, mínimo y suficiente, pero en el que, indudablemente, se puede avanzar más a través de la Negociación Colectiva.

El Dossier que aquí se presenta recoge el conjunto de cláusulas de desarrollo de estas materias introducidas en la Negociación Colectiva a lo largo del primer cuatrimestre del año 2009. La ordenación de los Convenios responde a la siguiente estructura: una primera clasificación en base a que se dirijan a un sector de la producción o a una empresa o grupo de empresas. Y una segunda clasificación, en base a su ámbito territorial, atendiendo a los Convenios de nivel Estatal, Autonómico y Provincial, en este caso los de la Provincia de Málaga, Sevilla, Granada y Córdoba.

El Observatorio Jurídico Laboral de la Violencia de Género pretende con la publicación del ***Dossier 2009 de Negociación Colectiva*** favorecer la divulgación de los Convenios Colectivos con cláusulas positivas o de reconocimiento de derechos de las víctimas de violencia de Género. Así mismo, pretende promover el debate, aun necesario en el ámbito laboral, en torno a la importante función de la Negociación Colectiva en el avance de los derechos sociales.

Resumen Estadístico

- Muestra Total: 111 CC (18.9% de Sector / 81.1% de Empresa – de ellas el 83.3% pertenecen a Empresas Privadas y el 16.7% a Empresas Públicas)
 - Muestra Total: 56.7% Estatal / 7.2% CCAA Andaluza / 36% Provincial
 - **El 18.9% de los CC introducen cláusulas dirigidas a las víctimas de violencia de género.**
 - El 85.7% de estas Cláusulas se encuentran en CC de Empresas (de ellas un 55.5% pertenecen a Empresas Públicas y un 44.4% a Empresas Privadas), mientras que el 14.3% en CC de Sector.
 - **El 66.6% de los CC de Empresas Públicas presentas estas cláusulas (el 100% de los CC de Empresas Públicas en los ámbitos Estatal y Autonómico las presentan), por su parte, el 10.6 % de los CC de Empresas Privadas las incluyen.**
-

ÁMBITO ESTATAL

	CONVENIO	CONTENIDO	PUBLICACIÓN
CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ÁMBITO ESTATAL			
	Convenio colectivo estatal de Industrias Lácteas y sus derivados (código de Convenio n.º 9903175)	Sin contenido específico.	22 de enero de 2009, Núm. 19
	Convenio Colectivo para las Industrias de Turrónes y Mazapanes (Código de Convenio n.º 9905165)	Sin contenido específico.	22 de enero de 2009, Núm. 19
	Convenio Colectivo para las empresas dedicadas a los servicios de Campo para actividades de reposición (Código de Convenio n.º 9916925)	Sin contenido específico.	27 de enero de 2009, Núm. 23
	VI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (código de Convenio n.º 9903945)	Sin contenido específico.	27 de enero de 2009, Núm. 23
	XXI Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas (código de Convenio n. 9900435)	Sin contenido específico.	18 de febrero de 2009, Núm. 42
	III Convenio Colectivo estatal del Sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (Código de Convenio n.º 9911915)	Sin contenido específico.	19 de febrero de 2009, Núm. 43
	Convenio Colectivo Nacional de prensa no diaria, (Código de Convenio n 9910555)	Disposición adicional tercera. <i>Víctimas de violencia de género.</i> En todo lo relacionado con este asunto, las Empresas se ajustarán a lo que dispone el ordenamiento jurídico y legislación vigente.	24 de febrero de 2009, Núm. 47
	Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros (Código de Convenio nº 9900785)	Artículo 8. <i>Protección contra la violencia de género.</i> 1. La 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, que la empresa tenga vacante en	10 de marzo de 2009, Núm. 59

		<p>cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>2. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima.</p> <p>Terminado este período, la víctima 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.</p> <p>3. 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 víctima a la empresa a la mayor brevedad.</p> <p>4. En el supuesto de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.</p> <p>5. La 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 en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada.</p> <p>6. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.</p> <p>Artículo 61. Anticipos sociales: las Cajas concederán a su personal anticipos reintegrables sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas.</p> <p>Los motivos de los anticipos se clasifican y especifican del modo siguiente:</p> <p>g) Gastos derivados de ser víctima de violencia de género.</p>	
	XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (Código de Convenio n.º 9901355)	Sin contenido específico.	4 de abril de 2009, Núm. 82

	Convenio Colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito (código de Convenio n.º 9901945)	Sin contenido específico.	30 de abril de 2009, Núm. 105
	Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales (Código de Convenio n.º 9901305)	Sin contenido específico.	30 de abril de 2009, Núm. 105
CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESA, EMPRESAS Y ÁMBITO INFERIOR ÁMBITO ESTATAL			
	Convenio colectivo de la empresa Consultoría Tecnológica para el Comercio, S.L. –CONSULTEC– (Código de Convenio nº 9015732)	Sin contenido específico.	6 de enero de 2009, núm. 5
	Convenio colectivo de la empresa TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A., (Código de Convenio n.º 9008832)	Sin contenido específico.	6 de enero de 2009, núm. 5
	I Convenio Colectivo de las empresas Distribuidoras de Gas del Grupo Gas Natural en España (Código de Convenio nº 9017413)	Sin contenido específico.	6 de enero de 2009, núm. 5
	IV Convenio Colectivo de la empresa Comercial Mercedes-Benz, S. A., (código de Convenio nº 9015092)	Sin contenido específico.	6 de enero de 2009, núm. 5
	II Convenio Colectivo de la empresa Instituto de la Calidad, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9015332)	Sin contenido específico.	6 de enero de 2009, núm. 5
	III Convenio Colectivo entre la empresa Air Europa, Líneas Aéreas, S.A.U., y sus técnicos de mantenimiento de aeronaves (Código de Convenio n.º 9014250)	Sin contenido específico.	22 de enero de 2009, Núm. 19
	XI Convenio Colectivo de la empresa	Sin contenido específico.	22 de enero de

	Asociación Telefónica para la Asistencia a Minusválidos -ATAM- (Código de Convenio nº 9006011)		2009, Núm. 19
	I Convenio Colectivo del Grupo de empresas SWISSPORT-MENZIES (Código de Convenio n.º 9017313)	Sin contenido específico.	3 de febrero de 2009, Núm. 29
	II Convenio Colectivo para los centros Comerciales de la Empresa Cointra Godesia, S.A. (Código de Convenio n.º 9017541)	Sin contenido específico.	3 de febrero de 2009, Núm. 29
	Convenio Colectivo del Banco de España y sus trabajadores (Código de Convenio n.º 9000622)	Sin contenido específico.	4 de febrero de 2009, Núm. 30
	Convenio Colectivo de la empresa Umano Servicios Integrales, S.A. (Código de Convenio n.º 9012672)	Sin contenido específico.	10 de febrero de 2009, Núm. 35
	II Convenio colectivo de la Sociedad de Promoción del Turismo de Castilla y León, S.A.	<p>Artículo 1. <i>Procedimiento de traslados.</i></p> <p>4. 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.</p> <p>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.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá 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.</p> <p>Terminado este periodo, 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.</p> <p>Artículo 27. Reducciones de jornada.</p> <p>5. La gerencia de SOTUR, S.A. podrá aportar posibles medidas adicionales de reducción de jornada con reducción proporcional de sus retribuciones para aquellas trabajadoras que hayan sido objeto de violencia de género.</p>	10 de febrero de 2009, Núm. 35

<p>Convenio Colectivo de la empresa Reinisch España, S.L. (Código de Convenio n.º 9017472)</p>	<p>Artículo 31. <i>Protección contra la violencia de género.</i></p> <p>El/La trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligado/a a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección a 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.</p> <p>En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al/la trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba el/la trabajador/a.</p> <p>Terminado este periodo, el/la trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o lo continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p> <p>Las ausencias a 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 el/la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.</p> <p>En el supuesto del trabajador/a que se vea obligado/a a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p> <p>El/La trabajador/a 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.</p> <p>En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</p>	<p>17 de febrero de 2009, Núm. 41</p>
<p>I Convenio Colectivo de la empresa Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes (CEPAIM) (Código de Convenio n.º</p>	<p>Sin contenido específico.</p>	<p>18 de febrero de 2009, Núm. 42</p>

	9017432)		
	<p>Convenio Colectivo de la empresa Exide Technologies, S.A. (Código de Convenio n.º 9015282)</p>	<p>Artículo 49.º <i>Protección a las víctimas de violencia de género.</i></p> <p>1. La condición de víctima de violencia de género se acreditará presentando en el departamento de recursos humanos, la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación por informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.</p> <p>2. Las medidas de protección alcanzarán tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella.</p> <p>Artículo 50.º <i>Asistencia y asesoramiento.</i></p> <p>La empresa proporcionará asesoramiento y apoyo psicológico a la víctima de violencia doméstica y a los hijos dependientes, si hubiere, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados... Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.</p> <p>Asimismo los servicios médicos de empresa, cuando eso sea posible, prestarán la asistencia sanitaria que pudiera dispensarse para conseguir superar o disminuir los efectos de la violencia de género.</p> <p>Artículo 51.º <i>Ayudas a las víctimas de violencia doméstica.</i></p> <p>La empresa ofrecerá a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, ayudas económicas de hasta el 50%, con un límite máximo de trescientos euros mensuales (300 €/mes), para gastos de alquiler como consecuencia de que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.</p> <p>Artículo 52.º <i>Otras ayudas en el ámbito laboral.</i></p> <p>Se les aplicará las mismas normas y medidas respecto a la reducción y flexibilidad de jornada reguladas en este capítulo en los artículos 44 a 48.</p> <p>Aun cuando no tengan el requisito exigido de antigüedad en la empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los tres meses y los tres años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.</p> <p>Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para ocupar las vacantes que</p>	<p>18 de febrero de 2009, Núm. 42</p>

		se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto.	
	Convenio Colectivo de la empresa Montreal, Montajes y Realizaciones, S.A. (Código de Convenio n.º 9003712)	Sin contenido específico.	18 de febrero de 2009, Núm. 42
	Convenio Colectivo de la empresa Valeo Service España, S.A. (Código de Convenio nº 9005302)	Sin contenido específico.	18 de febrero de 2009, Núm. 42
	Convenio Colectivo de la empresa Autolixeiro Services, S. L. (Código de Convenio n.º 9017332)	Sin contenido específico.	18 de febrero de 2009, Núm. 42
	IV Convenio Colectivo de la empresa Asociación Aldeas Infantiles SOS de España (Código de Convenio nº 9012962)	<p>Artículo 32. <i>Violencia de género.</i></p> <p>Las empresas, centros o entidades afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.</p> <p>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 la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de similar o de igual categoría.</p> <p>En tales supuestos, ante la solicitud de la trabajadora a la empresa ésta estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro 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 periodo, 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.</p> <p>La trabajadora víctima de violencia de género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el</p>	19 de febrero de 2009, Núm. 43

		<p>contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que de las actuaciones judiciales de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p> <p>A los efectos del artículo 52d) del RD 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.</p>	
	I Convenio Colectivo de la empresa Unidad Editorial Información Deportiva, S.L. (Código de Convenio n.º 9017492)	Sin contenido específico.	24 de febrero de 2009, Núm. 47
	I Convenio Colectivo de la Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U. (Código de Convenio n.º 9017512)	Sin contenido específico.	25 de febrero de 2009, Núm. 48
	Convenio Colectivo de la empresa Flowserve Spain, S.L. (Código de Convenio n.º 9006702)	Sin contenido específico.	28 de febrero de 2009, Núm. 51
	II Convenio Colectivo de la empresa Servicontrol, S.L. (Código de Convenio nº 9016382)	Sin contenido específico.	28 de febrero de 2009, Núm. 51
	Convenio Colectivo de la empresa Adidas España, S. A. (Código de Convenio n.º 9007582)	Sin contenido específico.	4 de marzo de 2009, Núm. 54
	Convenio Colectivo de la empresa Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S. A. –Casbega– (Código de Convenio n.º 9006852)	Sin contenido específico.	4 de marzo de 2009, Núm. 54
	I Convenio colectivo de la empresa Iberdrola Inmobiliaria, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9017222)	Sin contenido específico.	4 de marzo de 2009, Núm. 54
	II Convenio Colectivo de asistencia	Sin contenido específico.	6 de marzo de

	en tierra (handling) para el personal que presta sus servicios en la empresa Flightcare, S.L. (Código de Convenio nº 9015032)		2009, Núm. 56
	II Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de la empresa Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (Código de Convenio nº 9015270)	Sin contenido específico.	7 de marzo de 2009, Núm. 57
	Convenio Colectivo de la empresa Europa Ferrys, S.A.U. y su personal de tierra (Código de Convenio n.º 9015210)	Sin contenido específico.	9 de marzo de 2009, Núm. 58
	III Convenio Colectivo de las empresas del Grupo Ortiz (Código de Convenio nº 9013213)	Sin contenido específico.	9 de marzo de 2009, Núm. 58
	Convenio Colectivo de la empresa Disa Corporación Petrolífera, S.A. (Código de Convenio nº 9017292)	Sin contenido específico.	10 de marzo de 2009, Núm. 59
	Convenio Colectivo de la empresa Servicios Generales de Gestión, S.A., (Código de Convenio n.º 9009412)	Sin contenido específico.	10 de marzo de 2009, Núm. 59
	Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Unisys España, S.L. (Código de Convenio nº 9005902)	Sin contenido específico.	11 de marzo de 2009, Núm. 60
	II Convenio Colectivo de la empresa Swiftair, S.A., y su personal de tierra (Código de Convenio n.º 9015641)	Sin contenido específico.	11 de marzo de 2009, Núm. 60
	Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores (UGT) y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del	6.3.3 Objetivos de igualdad a alcanzar y establecimiento y estructura de medidas correctoras de acción positiva: Para alcanzar los objetivos fijados, el Plan de Igualdad podrá contemplar medidas de acción positivas relacionadas con el desarrollo, entre otras, de las materias de no discriminación en el acceso al empleo, aplicación de la clasificación profesional,	20 de marzo de 2009, Núm. 68

	Convenio Colectivo (Código de Convenio n.º 9010222)	promoción profesional, no discriminación en complementos salariales, formación, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo y comunicación interna. El Plan relacionará las medidas y acciones concretas como instrumentos necesarios para alcanzar los objetivos de igualdad que establezca. Dichas medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones que las motivan y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo al que estén encaminadas. A título de ejemplo, las medidas y acciones citadas pueden consistir en: Medidas de apoyo a mujeres víctimas de violencia de género.	
	Convenio Colectivo de la empresa Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, S.A. (ASTURBEGA, S.A.) (Código de Convenio n.º 9000422)	Sin contenido específico.	28 de marzo de 2009, Núm. 75
	Convenio Colectivo de la empresa Autobar Spain, S.A. (Código de Convenio n.º 9004642)	Disposición adicional cuarta. <i>Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género.</i> Aquellos/as trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	1 de abril de 2009, Núm. 79
	Convenio colectivo de la empresa «Trevenque Sistemas de Información, S.L.» (Código de Convenio n.º 9015432)	Sin contenido específico.	1 de abril de 2009, Núm. 79
	Convenio Colectivo de la empresa Cespa Gestión de Residuos, S.A., antes, Ecoclinic, S.L., (Código de Convenio nº 9014952)	Sin contenido específico.	4 de abril de 2009, Núm. 82
	Convenio Colectivo de la empresa Parker Hannifin España, S.A. (Código de Convenio n.º 9003932)	Sin contenido específico.	4 de abril de 2009, Núm. 82
	I Convenio Colectivo de la empresa Alstom Transporte, S.A.-Unidad IS (Código de Convenio n.º 9017581)	Sin contenido específico.	4 de abril de 2009, Núm. 82
	Convenio Colectivo del Grupo de	Sin contenido específico.	6 de abril de

	empresas de servicios del Real Automóvil Club de España (RACE) (Código de Convenio nº 9017523)		2009, Núm. 83
	Convenio colectivo de la empresa I-Vamos, S.L. (Código de Convenio n.º 9017612)	Sin contenido específico.	10 de abril de 2009, Núm. 88
	Convenio Colectivo de la empresa Control Galicia, S.L. (Código de Convenio n.º 9017562)	Sin contenido específico.	10 de abril de 2009, Núm. 88
	Convenio Colectivo de la empresa Indiana Rooms, S.L. (Código de Convenio nº 9017532)	Sin contenido específico.	10 de abril de 2009, Núm. 88
	Convenio Colectivo de la empresa TCI Cortés XXI, Sociedad Anónima Unipersonal (Código de Convenio n.º 9015222)	Sin contenido específico.	10 de abril de 2009, Núm. 88
	I Convenio Colectivo de los buques del Instituto Social de la Marina (Código de Convenio n.º 9017571)	<p>Artículo 26.</p> <p>Asimismo se suspenderá el contrato de trabajo, sin derecho a reserva del puesto, en los casos siguientes:</p> <p>e) Por razón de violencia sobre la trabajadora.– Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad.</p> <p>Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.</p> <p>Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.</p> <p>La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de</p>	10 de abril de 2009, Núm. 88

		diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.	
	Convenio Colectivo de la empresa Duna Tecnicos, S.A., (Código de Convenio n.º 9017552)	<p>Artículo 16. <i>Permisos retribuidos.</i></p> <p>l) la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la integración 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 de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>Artículo. 42. <i>Ley de violencia de género.</i></p> <p>La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género y donde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores/as víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo:</p> <p>Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo: el trabajador/a 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.</p> <p>Cambio de centro de trabajo: El trabajador/a 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 el trabajador/a 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 el trabajador/a. Terminado este período, el trabajador/a 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.</p> <p>El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de el trabajador/a que se vea obligado/a a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de</p>	18 de abril de 2009, Núm. 95

		<p>violencia de género. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.</p> <p>Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a desempleo: El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>Reconocimiento de causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.</p>	
	III Convenio Colectivo de la empresa Algeco Construcciones Modulares, S.A. Unipersonal, (Código de Convenio n.º 9013642)	Sin contenido específico.	18 de abril de 2009, Núm. 95
	XXIV Convenio Colectivo de la empresa Philips Ibérica, S.A. Unipersonal (Código de Convenio n.º 9014612)	Sin contenido específico.	18 de abril de 2009, Núm. 95
	Convenio Colectivo de la empresa Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones, S.L. (Código de Convenio nº 9011902)	Sin contenido específico.	24 de abril de 2009, Núm. 100
	Convenio Colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur, S.A. (RENDELSUR, S.A.) (Código de Convenio nº 9011091)	Sin contenido específico.	24 de abril de 2009, Núm. 100

ÁMBITO COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA.

CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESA, EMPRESAS Y ÁMBITO INFERIOR DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA			
	CONVENIO	CONTENIDO	PUBLICACIÓN
	Convenio Colectivo de la Empresa Corporación Española de Transporte, S.A., «CTSA-Portillo» (Cód. 7100012).	Sin contenido específico.	15 de enero 2009 BOJA núm. 9
	Convenio Colectivo de la empresa Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (Cód. 7100342).	Sin contenido específico.	15 de enero 2009 BOJA núm. 9
	Convenio Colectivo de la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir (Cód. 7101112).	<p>Artículo 35. Permisos retribuidos.</p> <p>El/la trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempo siguiente:</p> <p>ñ) Permiso por razón de violencia de género sobre las trabajadoras de la EPHAG: Las faltas de asistencia de las trabajadoras de la EPHAG víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.</p> <p>La ausencia se comunicará con la máxima antelación posible a la EPHAG por parte de la trabajadora.</p>	15 de enero 2009 BOJA núm. 9
	III Convenio Colectivo de la Empresa Pública Hospital de Poniente (I Convenio Colectivo de Ámbito Interprovincial) (Cód. 7101472).	<p>Artículo 21. Movilidad interna voluntaria a otro centro hospitalario de la Empresa Pública. En determinados supuestos (violencia de género, circunstancias familiares extremas, etc.) la Comisión de Seguimiento reconocerá el derecho preferente al traslado permanente de centro, planteando, dentro de las posibilidades organizativas.</p> <p>Artículo 44. Reducciones de jornada.</p> <p>Artículo 44.3. Víctimas de violencia de género.</p> <p>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.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que se acuerde 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 6 del Artículo 37</p>	17 de febrero 2009 BOJA núm. 32

		<p>del ET en orden a la resolución de discrepancias.</p> <p>La trabajadora solicitante podrá recibir una mejora en sus retribuciones de salario base y complemento funcional, en los términos recogidos en los apartados precedentes del artículo 44.1 durante el tiempo de reducción de jornada siempre que se acredite la no realización de ningún tipo de actividades económicas, laborales, profesionales o mercantiles durante el período de reducción.</p> <p>Artículo 44.1.</p> <p>El/la trabajado/a solicitante podrá recibir una mejora en sus retribuciones de salario base y complemento funcional, durante el tiempo de reducción de jornada. En el caso de reducción la jornada de un cuarto, un tercio o la mitad de la misma, el trabajador/a percibirá un 85%, 80% y 60% respectivamente de la totalidad de sus retribuciones ordinarias (salario base, complemento funcional y trienios). Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.</p>	
	<p>Convenio Colectivo de la empresa Inspecciones Técnicas Asociadas del Sur, S.A. (Cód. 7101092)</p>	<p>Sin contenido específico.</p>	<p>9 de marzo 2009 BOJA núm. 46</p>
	<p>Convenio Colectivo de la Fundación Socio Laboral Andalucía (Cód. 7101492)</p>	<p>PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS</p> <p>Artículo 26. Licencias y permisos.</p> <p>5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia 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.</p> <p>Artículo 27. Excedencias voluntarias.</p> <p>5. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a un período de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este período de excedencia.</p>	<p>19 de marzo 2009 BOJA núm. 54</p>
	<p>Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Deporte Andaluz, S.A. (Cód. 7100812)</p>	<p>Artículo 13. Movilidad geográfica y funcional.</p> <p>6. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho preferente a la movilidad geográfica.</p> <p>Artículo 14. Variabilidad del lugar y función de prestación de los servicios.</p>	<p>25 de marzo 2009 BOJA núm. 58</p>

		<p>6. La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho preferente al cambio de centro de trabajo.</p> <p>Artículo 24. Permisos.</p> <p>1. Retribuidos.</p> <p>l) Por razón de violencia de género, las faltas de asistencia totales o parciales, de las trabajadoras víctimas de esta violencia, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales o de salud según proceda.</p> <p>2. No retribuidos.</p> <p>d) La trabajadora víctima de la violencia de género, cuando así lo determine los servicios sociales de atención, o servicios de salud, según proceda, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.</p> <p>Artículo 26. Suspensión del contrato con reserva de puesto, por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y víctimas de violencia de género.</p> <p>11. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.</p>	
	<p>Convenio Colectivo de la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de la Sociedad de la Información, S.A. (SADESI) (Cód. 7101512)</p>	<p>Sin contenido específico.</p>	<p>16 de abril 2009 BOJA núm. 72</p>

ÁMBITO PROVINCIA DE MÁLAGA

	CONVENIO	CONTENIDO	PUBLICACIÓN
CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESA, EMPRESAS Y ÁMBITO INFERIOR DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA			
	Convenio Colectivo de la empresa Soliar, Sociedad Anónima (limpieza viaria y recogida de basuras de Ronda) - código de convenio 2906381	Sin contenido específico.	BOP 2-1-2009
	Convenio Colectivo de la empresa Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, SAM,- código de convenio número 2906412	Sin contenido específico.	BOP 9-1-2009
	Convenio Colectivo de la empresa Patronato Municipal Canal Coín RTV- código de convenio número 2908152	Sin contenido específico.	BOP 14-1-2009
	Convenio Colectivo de la empresa Compañía Internacional de Parques y Atracciones, Sociedad Anónima, Tívoli World - código de convenio número 2900112	Sin contenido específico.	BOP 13-2-2009
	Convenio Colectivo de la empresa Thomson Telecom España, SAU - código de convenio número 2907222	Sin contenido específico.	BOP 17-2-2009
	Convenio Colectivo de la empresa Ayuntamiento de Casabermeja - código de convenio 2906982	Sin contenido específico.	BOP 18-2-2009
	Convenio Colectivo de la empresa Centro Asistencial San Juan de Dios - código de convenio 2906982	Sin contenido específico.	BOP 9-3-2009

	Convenio Colectivo de la empresa Mercamálaga, Sociedad Anónima - convenio número 2901162	Sin contenido específico.	BOP 26-03-2009
	Convenio Colectivo de la empresa Drosolu, Sociedad Limitada - código de convenio número 2908152	Sin contenido específico.	BOP 27-3-2009
	Convenio Colectivo de la empresa Fundación Deportiva Municipal de Málaga - código de convenio número 2901972	<p>Artículo 13. Permisos o. Por razón de violencia se genero las ausencias del trabajo totales o parciales cuando existan informes al respecto de los Servicios Sociales o de Salud, según proceda.</p> <p>Artículo 14. Reducción de jornada 3. POR VIOLENCIA DE GÉNERO Se contempla la posibilidad de que se practiquen reducciones de jornadas, con disminución proporcional de retribuciones, o reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario.</p> <p>Artículo 15. Excedencias 3. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Este periodo se podrá prorrogar, manteniendo los efectos citados, cuando lo exijan las actuaciones.</p>	BOP 31-3-2009
	Convenio Colectivo de la empresa Transporte de Viajeros de Servicios Discrecionales, Regulares, Temporales y Regulares de uso especial de la provincia de Málaga- código de Convenio número 2901575	Sin contenido específico.	BOP 14-4-2009
	Convenio Colectivo de la empresa Editora Malagueña de Publicaciones, Sociedad Limitada- código de convenio número 2907132	Sin contenido específico.	BOP 16-4-2009

	Convenio Colectivo de la empresa Club Playas del Duque, Sociedad Limitada - código de convenio 2908162	Sin contenido específico.	BOP 16-4-2009
--	--	---------------------------	------------------

ÁMBITO PROVINCIA DE SEVILLA

	CONVENIO	CONTENIDO	PUBLICACIÓN
CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA			
	Convenio Colectivo del Sector Derivados del Cemento de la provincia de Sevilla (Código: 4100965)	Sin contenido específico.	BOP 20-1-2009
	Convenio Colectivo para el Sector de Construcción y Obras Públicas de Sevilla (Código: 4100915)	<p><i>Movilidad geográfica</i></p> <p>Artículo 65.º <i>Conceptos generales.</i></p> <p>5. 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 75.º <i>Causas y efectos de la suspensión.</i></p> <p>m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p><i>Disposición final undécima</i></p> <p>Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:</p> <p>Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, publicada en el BOE el 29 de diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.</p> <p>junio de 2008, se reúnen en la sede de Gaesco, sita en Deán López Cepero número 1, los Sres. que anteriormente se relacionan, en nombre y representación de las Organizaciones Empresariales y Sindicales que se indican, resolviendo adoptar los siguientes acuerdos:</p> <p>Quinto.—Incluir en el articulado del convenio los siguientes temas:</p> <p>Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o</p>	BOP 24-1-2009

		<p>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.</p> <p>B. Movilidad Funcional y Geográfica por Violencia de Género.</p> <p>La Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral de violencia de género (LOMPIVO) introduce un nuevo apartado: «La trabajadora víctima de V.G.º que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, (...), 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. (...) La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes (...). El traslado tendrá una duración inicial de 6 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 anterior o la continuidad en nuevo». Coste «cero» para las empresas. La LOMPJVG dispone que cuando una empresa suscriba contrato de interinaje para sustituir a una trabajadora víctima de violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencia comunes durante todo el período de suspensión o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado de centro de trabajo.</p> <p>Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, en adelante LOMPJVG, publicada en el BOE, el 29 de diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.</p>	
	Convenio Colectivo del Sector Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina (Código 4100765)	Sin contenido específico.	BOP 2-2-2009
	Convenio Colectivo del Sector Almacenistas y Detallistas de Alimentación (Código: 4100105)	Sin contenido específico.	BOP 25-2-2009
	Convenio Colectivo del Sector Industrias de Tintorerías, Lavanderías, Limpieza y Planchado de Ropas (Código:4103155)	Sin contenido específico.	BOP 2-3-2009
	Convenio Colectivo del Sector Servicio Público de Transportes de Mercancías por Carretera (Código: 4102345)	Sin contenido específico.	BOP 27-3-2009
CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESA, EMPRESAS Y ÁMBITO INFERIOR DE LA PROVINCIA DE SEVILLA			

	Convenio Colectivo de la empresa «Spanish Intoplane Services», S.L. (Código: 4104902)	Sin contenido específico.	BOP 24-1-2009
	Convenio Colectivo de la Empresa Aparcamientos Urbanos de Sevilla, S.A. (AUSSA) (Código: 4104452)	<p>Artículo 46. <i>Permisos y licencia retribuidos.</i></p> <p>o) 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 entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla 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 utilizasen en la empresa.</p> <p>No se computarán como faltas de asistencia, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.</p> <p>Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima.</p> <p>Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.</p>	BOP 27-1-2009
	Convenio Colectivo de la Empresa Jiménez Lopera, S.A. (JILOSA), (Código: 4104122)	Sin contenido específico.	BOP 28-1-2009
	Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Lora del Río (Código: 4103872)	<p>Artículo 25. <i>Excedencias.</i></p> <p>1. La excedencia de los trabajadores podrá adoptar las siguientes modalidades:</p> <p>d) Excedencia por razón de violencia de género.</p> <p>5. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.</p> <p>Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.</p> <p>Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.</p> <p>Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.</p> <p>Artículo 28. <i>Permisos.</i></p> <p>d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de</p>	BOP 13-2-2009

		<p>justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.</p> <p>Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el Ayuntamiento de Lora del Río.</p>	
	<p>Convenio Colectivo de la Empresa Butano Distribuidor Comercial, S.A (BUDICOSA), (Código: 4100512)</p>	<p>Artículo 14 Bis. Cláusula de no discriminación e igualdad entre sexos.</p> <p>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.</p>	<p>BOP 19-2-2009</p>
	<p>Convenio Colectivo de la Empresa S.A. Manufactura Española del Corcho (código 4103302)</p>	<p>Sin contenido específico.</p>	<p>BOP 19-3-2009</p>
	<p>Convenio Colectivo de la Empresa Clínica Santa Isabel, S.A. (Código: 4102732)</p>	<p>Sin contenido específico.</p>	<p>BOP 1-4-2009</p>
	<p>Convenio Colectivo de la Empresa Daniel Aguiló Panisello (DAPSA), (Código: 4103082)</p>	<p>Sin contenido específico.</p>	<p>BOP 3-4-2009</p>
	<p>Convenio Colectivo de la Empresa Ente Público Empresarial Local Écija Comunicación (Código: 4104912)</p>	<p>Artículo 31. <i>Excedencia por violencia de género.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. 2. Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de S.S. que sea de aplicación. 3. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por 3 meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. 4. Durante los 2 primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a 	<p>BOP 3-4-2009</p>

		<p>cargo.</p> <p>Artículo 39. <i>Permisos y Licencias Retribuidas.</i></p> <p>s) Por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.</p> <p>Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezcan.</p>	
	<p>Convenio Colectivo de la Empresa DHL Exel Supply Chain Spain, S.L.U. (Dos Hermanas), (código 4102172)</p>	<p>Sin contenido específico.</p>	<p>BOP 14-4-2009</p>

ÁMBITO PROVINCIA DE GRANADA

	CONVENIO	CONTENIDO	PUBLICACIÓN
CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE LA PROVINCIA DE GRANADA			
	Convenio Colectivo de trabajo para el sector de limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias de la provincia de Granada (código de convenio 1801365)	Sin contenido específico.	BOP 9-2-2009
	Convenio Colectivo de trabajo para el sector de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patatas tempranas y extratempranas de la provincia de Granada (código de convenio 1801675)	Sin contenido específico.	BOP 6-3-2009
CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESA, EMPRESAS Y ÁMBITO INFERIOR DE LA PROVINCIA DE GRANADA			
	convenio colectivo de trabajo para la empresa Huerto Alegre, S.C.A.,	Sin contenido específico.	BOP 8-1-2009
	Convenio Colectivo de trabajo para la empresa Hermandad Farmacéutica Granadina, S.C.A. (HEFAGRA)	Sin contenido específico.	BOP 15-1-2009
	Convenio Colectivo de trabajo para la empresa Tostaderos Sol de Alba, S.A. Código de Convenio: 1802302	Sin contenido específico.	BOP 30-3-2009

ÁMBITO PROVINCIA DE CÓRDOBA

	CONVENIO	CONTENIDO	PUBLICACIÓN
CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE LA PROVINCIA DE CORDOBA			
	Convenio Colectivo del Comercio de la Provincia de Córdoba	Sin contenido específico.	BOP 19-1-2009
	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CORDOBA	Sin contenido específico.	BOP 29-1-2009
CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESA, EMPRESAS Y ÁMBITO INFERIOR DE LA PROVINCIA DE CORDOBA			
	CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE BUJALANCE Y EL PERSONAL LABORAL A SU SERVICIO	Artículo 19.- Permisos por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. En los supuestos de violencia de género sobre la mujer, funcionaria o laboral, las faltas de asistencia totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda e igualmente tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución.	BOP 21-1-2009
	CONVENIO COLECTIVO DEL «INSTITUTO MUNICIPAL DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL (IMGEMA) JARDIN BOTÁNICO DE CORDOBA»	Sin contenido específico.	BOP 28-1-2009
	Convenio Colectivo «Asociación ADIS MERIDIANOS (C.M.I. Sierra Morena)	Sin contenido específico.	BOP 30-1-2009
	Convenio Colectivo «EMACSA (Empresa Municipal de Aguas de Córdoba)»	Sin contenido específico.	BOP 8-4-2009