

DOSSIER 2009 DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ámbito Estatal
Comunidad Autónoma Andaluza
Provincial (Málaga)

Índice:

- Presentación.....	Pág.2
- Ámbito Estatal.....	Pág.4
- Ámbito Comunidad Autónoma Andaluza.....	Pág.21
- Ámbito Provincial (Málaga).....	Pág.22



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 tercer 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.

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.

ÁMBITO ESTATAL

	CONVENIO	CONTENIDO	PUBLICACIÓN
CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ÁMBITO ESTATAL			
	IV Convenio colectivo Sectorial de ámbito estatal de las Administraciones de Loterías (código de Convenio número 9900075)	Sin contenido específico.	5 de septiembre de 2009, Núm. 215
	Convenio Colectivo de la Industria Azucarera (Código de Convenio n.º 9900555)	Acuerdo 44. Permisos Retribuidos y Reducción de Jornada. h) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo, conforme a lo dispuesto legalmente.	23 de septiembre de 2009, Núm. 230
	Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (código de Convenio número 9902405)	<p>Artículo 14. Trabajadoras víctimas de violencia de género.</p> <p>I. 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 en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.</p> <p>II. 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>III. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora 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</p>	5 de octubre de 2009, Núm. 240

		<p>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>IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>V. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias 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>VI. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.</p>	
	<p>Convenio colectivo estatal para el sector de Agencias de Viajes (Código de Convenio n.º 9900155)</p>	<p>Suspensiones: Por decisión de la trabajadora o trabajador que se vea obligada u obligado a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Tiene derecho a suspender su contrato de trabajo con derecho a la reserva puesto de trabajo, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que 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>23.2 Reducción de jornada para personas víctimas de violencia de género. 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>5 de octubre de 2009, Núm. 240</p>
	<p>III Convenio colectivo Estatal para las empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria (Código de Convenio n.º 9914585)</p>	<p>CAPÍTULO XV Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género Artículo 65. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género. Estas trabajadoras tienen derecho: A) A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso de</p>	<p>5 de octubre de 2009, Núm. 240</p>

		<p>desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.</p> <p>B) A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora.</p> <p>C) A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho.</p> <p>La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la trabajadora en el plazo máximo de quince días habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.</p> <p>La empresa deberá comunicar a la trabajadora, con la antelación suficiente, la fecha límite para ejercer el derecho de opción.</p> <p>D) A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración no superior a seis meses, salvo que el Juez prorrogue la suspensión, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.</p> <p>E) A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.</p> <p>La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el Juez dicte la mencionada orden de protección.</p> <p>Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.</p>	
--	--	---	--

	Convenio Colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (Código de Convenio n.º 9907605)	Sin contenido específico.	28 de octubre de 2009, Núm. 260
	Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de la mediación de seguros privados (2009-2010), (código de Convenio n.º 9900165)	Disposición adicional sexta. Víctimas de violencia de género. Con la finalidad de recoger expresamente los derechos que asisten a las trabajadoras que pudieran ser víctimas de violencia de género y que trascienden el ámbito privado de las mismas, afectando a derechos fundamentales en general y laborales en particular, el presente Convenio desea realizar una mención y referencia expresa a los mismos que se encuentran totalmente desarrollados en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y que versan sobre las siguientes materias: Art. 37.7 del TRET, que posibilita la solicitud de reducción de jornada de trabajo. Art. 40.3 bis del TRET, referentes a facilidades en la movilidad geográfica de dichas personas. Art. 48.6 del TRET, referente a excedencias específicas por dichos motivos. Art. 52.d. segundo párrafo del TRET, que prevé determinadas faltas de asistencia justificadas.	5 de noviembre de 2009, Núm. 267
	IV Convenio colectivo estatal del Sector del corcho (Código de Convenio n.º 9910185)	Sin contenido específico.	10 de noviembre de 2009, Núm. 271
CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESA, EMPRESAS Y ÁMBITO INFERIOR ÁMBITO ESTATAL			
	Convenio colectivo de la empresa «Finanzauto, S. A.» (Código de Convenio n.º 9002162)	Sin contenido específico.	1 de septiembre de 2009, Núm. 211
	Convenio colectivo de la empresa Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S.A. (INTEMAC) (Código de Convenio n.º 9002982)	Sin contenido específico.	8 de mayo de 2009, Núm. 112
	VII Convenio Colectivo de la empresa Diario As, S. L. (Código de Convenio n.º 9011822)	Sin contenido específico.	2 de septiembre de 2009, Núm. 212
	Convenio Colectivo de la empresa Frit Ravich S,L. (Código de Convenio n.º 9012902)	Sin contenido específico.	5 de septiembre de 2009, Núm. 215

	Convenio colectivo de la empresa Mepaban, S.A. (Código de Convenio n.º 9017502)	Sin contenido específico.	5 de septiembre de 2009, Núm. 215
	IX Convenio Colectivo para el personal laboral del Consejo General del Poder Judicial (código de Convenio n.º 9011842)	<p>Artículo 22. Excedencia voluntaria.</p> <p>5. Por razón de violencia sobre la trabajadora: Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efecto de antigüedad.</p> <p>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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.</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 diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.</p>	5 de septiembre de 2009, Núm. 215
	III Convenio Colectivo de la Compañía La Casera, S.A. (código de Convenio n.º 9014262)	Sin contenido específico.	5 de septiembre de 2009, Núm. 215
	XIX Convenio Colectivo de la empresa Alcatel-Lucent España, S.A. (Código de Convenio n.º 9004872)	Sin contenido específico.	19 de septiembre de 2009, Núm. 227
	XVII Convenio Colectivo de la empresa Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas (Código de Convenio n.º 9006282)	Sin contenido específico.	19 de septiembre de 2009, Núm. 227
	Convenio Colectivo de la empresa Autobar Spain, S. A. (Código de Convenio n.º 9004642)	<p>Disposición adicional cuarta.</p> <p>Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género.</p> <p>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</p>	23 de septiembre de 2009, Núm. 230

		Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	
	Convenio colectivo de la empresa Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros (Código de Convenio nº 9014312)	Sin contenido específico.	5 de octubre de 2009, Núm. 240
	Convenio Colectivo de la empresa «Servigesplan, S. L.» (código de Convenio n.º 9017752)	<p>Artículo 54. Trabajadoras víctimas de violencia de género.</p> <p>1) 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 en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.</p> <p>2) 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 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>3) El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora 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. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p> <p>4) El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del E.T., por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>5) A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del E.T., no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de</p>	5 de octubre de 2009, Núm. 240

		salud, según proceda. 6) Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.	
	I Convenio colectivo de la empresa Activa Mutua 2008 Matepss n.º 3, (Código de Convenio n.º 9017812)	Sin contenido específico.	5 de octubre de 2009, Núm. 240
	Convenio colectivo de la empresa Grupo Dhul, S.L. (Código de Convenio n.º 9015693)	Sin contenido específico.	6 de octubre de 2009, Núm. 241
	Convenio Colectivo de la empresa Naturgas Energía (Código de Convenio n.º 9017803)	Sin contenido específico.	6 de octubre de 2009, Núm. 241
	III Convenio colectivo de la empresa Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (código de Convenio n.º 9010012)	<p>Artículo 46. Suspensión de los contratos. Aspectos básicos. Suspensión del contrato con derecho a desempleo en los casos de violencia de género según lo establecido en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Artículo 119. Violencia de género. Las trabajadoras reconocidas como víctimas de violencia de género por resolución administrativa o judicial, sin perjuicio de los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tendrán los siguientes derechos sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad:</p> <p>Ausencias o faltas de puntualidad: No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por las administraciones públicas competentes, debiendo dichas ausencias ser comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.</p> <p>Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral a:</p> <p>a) Reducción de la jornada de trabajo de hasta un tercio o la mitad de la misma con el descuento proporcional en la nómina el cobro de sus retribuciones.</p> <p>b) A solicitar a la Fundación la reordenación de su tiempo de trabajo. A través de la adaptación del horario, aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación.</p> <p>Traslado de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género que se vea</p>	8 de octubre de 2009, Núm. 243

		<p>obligado a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, gozará de un derecho preferente a ocupar puestos de trabajo vacantes en otros centros de trabajo de la Fundación del mismo grupo o categoría profesional equivalente, siempre de acuerdo con lo previsto en el capítulo IV denominado «Vacantes y Promociones» del título IV de este mismo Convenio. La Fundación estará obligada a comunicar todas las vacantes existentes o futuras.</p> <p>Previa solicitud de la trabajadora, el se realizara en un plazo máximo de 30 días naturales. La duración del traslado será de 6 meses mínimos y 18 meses máximo, y durante este tiempo se reservará el puesto de trabajo que ocupaba anteriormente la trabajadora. En este periodo, la trabajadora podrá optar entre regresar a su puesto anterior o permanecer en el nuevo. En este último caso y trascurrido el plazo cesará la obligación de la Fundación a reservar el puesto.</p> <p>Suspensión del contrato con derecho a desempleo: De acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.n) del Texto Refundido vigente del Estatuto de los Trabajadores se podrá proceder, por decisión propia del trabajador, a la suspensión del contrato de trabajo cuando este se vea obligado a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>El trabajador podrá suspender la relación laboral, por un período máximo de seis meses, pudiendo ser prorrogado por el juez en períodos de tres meses hasta un máximo de 18, entendiendo por juez competente el juez especial de violencia de género, reconocido en el artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores. Este periodo será considerado periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de seguridad social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo de acuerdo con lo previsto en el artículo 124.5 Ley General de la Seguridad Social. Asimismo, ésta suspensión se considerará situación legal de desempleo y generará derecho a percibir las prestaciones correspondientes tal y como establece el artículo 208.1.2. LGSS, y no se tendrá en cuenta como derecho anterior para futuras prestaciones según artículo 210.2 LGSS.</p> <p>La reincorporación de la trabajadora tras la suspensión referida se producirá a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional que el que el trabajador tenía en el momento de proceder a la suspensión de su contrato de trabajo.</p> <p>La trabajadora victima de violencia de genero, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y con un plazo máximo de siete años de permanencia en la misma, durante los 12 primeros meses tendrá reserva de su puesto de trabajo.</p>	
--	--	--	--

		<p>Despido del trabajador víctima de la violencia de género: Si la trabajadora víctima de la violencia de género es despedido por la empresa mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de puesto de trabajo o suspensión de su contrato, el despido será nulo y la empresa será condenada a la readmisión del trabajador. Salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio de sus derechos por su condición de víctima de violencia de género.</p> <p>Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditadas por las administraciones públicas competentes, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar un despido del trabajador por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.</p>	
	<p>III Convenio Colectivo de la empresa Cremonini Rail Ibérica, S.A. (Código de Convenio nº 9014512)</p>	<p>Disposición adicional segunda. Medidas de protección contra la violencia de género.</p> <p>Se entenderá por víctima de violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género. La Empresa se comprometerá a utilizar todos los medios precisos para garantizar la confidencialidad absoluta de los datos y medidas adoptadas para la protección de las víctimas.</p> <p>Con independencia de lo establecido en la citada Ley Orgánica, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, las víctimas de violencia de género, tendrán derecho a acogerse a las medidas que a continuación se indican en cuanto a jornada, movilidad y situación laboral.</p> <p>Todas las siguientes solicitudes tendrán prioridad absoluta y deberán ser resueltas en el plazo más breve posible intentando que sea dentro de las primeras 48 horas desde que se presenten.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) En lo relativo a jornada, podrán acogerse, previa comunicación a su jefatura, a una reducción de su jornada de trabajo de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la misma, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del horario o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa siempre que existan posibilidades en el momento de la solicitud, permitiendo compatibilizar este derecho y las condiciones del puesto de trabajo. La reordenación del tiempo de trabajo deberá ser aprobada por la dirección de la empresa. 2) En lo relativo a ausencias o faltas de puntualidad al puesto de trabajo, motivadas por la situación física o psicológica 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 deban ser comunicadas a la 	<p>8 de octubre de 2009, Núm. 243</p>

		<p>empresa por el/la trabajador/a a la mayor brevedad posible.</p> <p>3) En lo relativo a movilidad, si solicitara movilidad geográfica temporal por causa de violencia de género tendrá un derecho preferente absoluto en relación al resto de preferencias establecidas en nuestra normativa y el traslado tendrá la consideración de movilidad geográfica temporal solicitada a instancias de la trabajadora, teniendo derecho a ocupar dicha vacante mientras la víctima así lo precise, decayendo no obstante el derecho a reserva en el puesto de origen a los 12 meses de la incorporación a la vacante. Pasado ese plazo la trabajadora deberá ejercer la opción entre un puesto u otro. Si no existiese vacante en el momento de la solicitud, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes que se puedan producir con posterioridad.</p> <p>4) En lo relativo a excedencia, los trabajadores tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de permanencia en la Empresa. Esta excedencia de carácter especial deberá ser solicitada a la empresa por escrito y con una antelación mínima de 15 días. Podrá solicitarse por un periodo de dos meses que será prorrogable por otros 2 meses y por una sola vez. La solicitud de la prórroga deberá efectuarse igualmente por escrito y también con 15 días de antelación, requisitos igualmente necesarios para la reincorporación. Durante el periodo en que el trabajador se halle en esta excedencia especial conservará el derecho a reserva de puesto de trabajo.</p> <p>5) En lo relativo a suspensión de contrato, la víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, podrá acogerse a este derecho por el período y plazos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, incluyendo entre las posibilidades que se le ofrecen al amparo de esta Ley el que en el momento de ejercitar la posibilidad de suspensión del contrato de trabajo por ser víctima de violencia de género pase a encontrarse en situación legal de desempleo pudiendo en tal caso acceder a las prestaciones por desempleo que ofrece la Seguridad Social.</p> <p>La situación de violencia que da lugar al reconocimiento de estos derechos, se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, hasta tanto se dicte la orden de protección, el informe del ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que el demandante es víctima de violencia de género.</p>	
	<p>X Convenio Colectivo de la empresa Control y Montajes Industriales CYMI, S.A. (Código de Convenio nº 9001392)</p>	<p>Sin contenido específico.</p>	<p>12 de octubre de 2009, Núm. 246</p>

	Convenio Colectivo de la empresa Martínez Lorient, S. A. (Código de Convenio n.º 9017822)	Sin contenido específico.	13 de octubre de 2009, Núm. 247
	Convenio colectivo de la empresa British American Tobacco España, S. A. (Código de Convenio n.º 9007152)	Sin contenido específico.	13 de octubre de 2009, Núm. 247
	III Convenio colectivo de la empresa Santa Bárbara Sistemas, S.A. (código de Convenio n.º 9015342)	Sin contenido específico.	13 de octubre de 2009, Núm. 247
	Convenio colectivo del Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo (Código de Convenio n.º 9000761)	<p>Artículo 13. Protección contra la violencia de género.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. 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. 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. 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. 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. 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 	14 de octubre de 2009, Núm. 248

		<p>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>	
	III Convenio Colectivo de la empresa Cemex España, S. A. para la actividad de fabricación de cemento (Código de Convenio n.º 9014692)	Sin contenido específico.	14 de octubre de 2009, Núm. 248
	XIV Convenio Colectivo de la empresa ONCE y su personal (Código de Convenio n.º 9003912)	<p>Disposición adicional segunda. Trabajadoras víctimas de violencia de género.</p> <p>A) Las trabajadoras víctimas de violencia de género, en los términos establecidos por la ley, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la 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, u otras modalidades que se puedan utilizar en la ONCE La concreción horaria de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Para recuperar el horario normal se tendrá que preavisar con 15 días de antelación.</p> <p>B) Las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, en la localidad donde venían prestando sus servicios, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la ONCE tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la ONCE 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 tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo de origen. Terminado dicho periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, decayendo en éste último caso la mencionada obligación de reserva.</p> <p>C) Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante un periodo inicial de seis meses, pudiéndose prorrogar por periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho.</p> <p>D) Las faltas de asistencia al trabajo, tanto totales como parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género 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>	14 de octubre de 2009, Núm. 248

	<p>VIII Convenio colectivo de la empresa Repsol Petróleo, S.A. (código de Convenio n.º 9006751)</p>	<p>Artículo 88. Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar. Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado de Repsol-YPF, así como a sus hijos que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex-cónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).</p> <p>Las medidas que en estas circunstancias Repsol-YPF pone a disposición de sus empleados consisten en:</p> <p>Prestación, a su cargo, de los servicios de apoyo que a continuación se exponen con uno o varios Gabinetes, que cubra tanto al empleado de Repsol-YPF, como a sus hijos que convivan con él, y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo Psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar. • Apoyo Médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica. • Apoyo Jurídico: Asistencia Jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc. <p>Estas medidas tendrán carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o se establezcan en el futuro.</p> <p>Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor. • Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema. <p>Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.</p> <p>El alcance de las prestaciones aquí acordadas será revisado, de forma que se garantice</p>	<p>23 de octubre de 2009, Núm. 256</p>
--	---	---	--

		que no sean inferiores a las que en cada momento las leyes al respecto pudieran establecer.	
	X Convenio colectivo de la empresa Repsol Química, S.A. (Código de Convenio n.º 9004411)	<p>Disposiciones adicionales.</p> <p>4. Protección a las víctimas de violencia ejercida en el entorno familiar.—Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado de Repsol YPF, así como a sus hijos que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex-cónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).</p> <p>Las medidas que en estas circunstancias Repsol YPF pone a disposición de sus empleados consisten en:</p> <p>Prestación, a su cargo, de los servicios de apoyo que a continuación se exponen con uno o varios Gabinetes, que cubra tanto al empleado de Repsol YPF, como a sus hijos que convivan con él, y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados.:</p> <p>Apoyo Psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.</p> <p>Apoyo Médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica.</p> <p>Apoyo Jurídico: Asistencia Jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.</p> <p>Estas medidas tendrán carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o se establezcan en el futuro.</p> <p>Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:</p> <p>Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor.</p> <p>Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.</p> <p>Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su</p>	28 de octubre de 2009, Núm. 260

		reincorporación normal al trabajo. El alcance de las prestaciones aquí acordadas será revisado, de forma que se garantice que no sean inferiores a las que en cada momento las leyes al respecto pudieran establecer.	
	VII Convenio colectivo de la empresa Siemens, S. A. (código de Convenio n.º 9010642)	Sin contenido específico.	28 de octubre de 2009, Núm. 260
	Convenio Colectivo de la empresa «Tecnocom España Solutions, S.L.» (Código de Convenio n.º 9017602)	Sin contenido específico.	5 de noviembre de 2009, Núm. 267
	Convenio Colectivo de la empresa Grupo Tecopy Cartera Empresarial, S. L. (Código de Convenio n.º 9017833)	Sin contenido específico.	10 de noviembre de 2009, Núm. 271
	I Convenio colectivo de la empresa Nokia Siemens Networks, S.L. (código de Convenio n.º 9017852)	Sin contenido específico.	10 de noviembre de 2009, Núm. 271
	III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (código de Convenio n.º 9012022)	<p>Artículo 54. Excedencia voluntaria.</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 diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.</p>	12 de noviembre de 2009, Núm. 273

V Convenio colectivo de la empresa «Sistema a Domicilio SD 2000, S.L.» (Código de Convenio n.º 9017862)	Artículo 36. Violencia de género. La trabajadora víctima de la violencia de género, previo acuerdo con la empresa tendrá derecho a la reducción de jornada, a la reordenación del tiempo de trabajo, a la aplicación de un horario flexible, excedencia o al traslado de centro de trabajo.	12 de noviembre de 2009, Núm. 273
I Convenio colectivo de las empresas «Mondial Assistance Service, S.A.» y «Mondial Assistance Europe, N.V.», sucursal en España (código de convenio n.º 9015903)	Sin contenido específico.	30 de noviembre de 2009, Núm. 288
Convenio colectivo interprovincial de Fremap Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 61 (Código de Convenio n.º 9003311)	Sin contenido específico.	30 de noviembre de 2009, Núm. 288
VII Convenio colectivo de la empresa Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A. (Código de Convenio n.º 9007651)	Artículo 7. Igualdad de oportunidades y políticas de integración. Se entienden como partes de este Convenio el texto del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Empresas del Grupo Repsol YPF suscrito en fecha 13 de mayo de 2009 por la Dirección y los Sindicatos CC.OO. y UGT (artículo 10 del V Acuerdo Marco), el texto sobre la Protección a Trabajadores y Trabajadoras Víctimas de Violencia Ejercida en el Entorno Familiar (artículo 15 del V Acuerdo Marco) y el Protocolo de prevención contra el Acoso (artículo 16 del V Acuerdo Marco).	1 de diciembre de 2009, Núm. 289
Convenio colectivo del grupo de empresas TIRMA (Tirma, S.A. y Café Sol, hijo de Gregorio González, S.A.U.) (Código de Convenio n.º 9017883)	Sin contenido específico.	9 de diciembre de 2009, Núm. 296
I Convenio colectivo de la empresa «Globalia Servicios Corporativos, S.L.» (Código de Convenio n.º 9017762)	Sin contenido específico.	9 de diciembre de 2009, Núm. 296
Convenio colectivo de la empresa EasyJet Handling Spain (código de Convenio n.º 9017842)	Sin contenido específico.	19 de diciembre de 2009, Núm. 305

	I Convenio colectivo de la empresa Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas (Código de Convenio n.º 9017772)	Sin contenido específico.	19 de diciembre de 2009, Núm. 305
--	--	---------------------------	-----------------------------------

ÁMBITO COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA.

	CONVENIO	CONTENIDO	PUBLICACIÓN
CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESA, EMPRESAS Y ÁMBITO INFERIOR DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA NADALUZA			
	Convenio Colectivo de la Empresa Randols Multiservicios, S.L. (Cód. 7101522)	Sin contenido específico.	20 de noviembre de 2009, núm. 227
	Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Andalucía (FOREM-A) (Cód. 7100592)	Sin contenido específico.	26 de noviembre de 2009, núm. 231
	Convenio Colectivo de la empresa Cableven, S.L. (Código 7101532)	Sin contenido específico.	24 de diciembre de 2009, núm. 250

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 Althenia, Sociedad Limitada (Recogida de RSU -Limpieza Viaria Vélez-Málaga)	<p>Artículo 40. Derechos laborales para mujeres víctimas de violencia de género</p> <p>En relación a la Ley 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, a efectos de acreditación de la situación de víctima de género, sólo será necesario el informe del ministerio fiscal indicando la existencia de indicios de violencia de género en la trabajadora.</p> <p>Dentro de lo establecido en el artículo 7.7 del ET la trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho a la reordenación de su tiempo trabajo disponiendo de un horario flexible consistente en 1 hora, adelantando o atrasando su horario de entrada y/o salida en ese tiempo.</p> <p>Igualmente también tendrá derecho a elegir turno de trabajo y procurando, en la medida de lo posible, que sea asignada a servicios que no se realicen en solitario.</p> <p>Para la organización de dichas modificaciones, se preverán con una semana de antelación entra la trabajadora afectada y el jefe de servicios.</p> <p>Dichos cambios gozarán de total anonimato de cara a garantizar una mayor protección a dicha trabajadora.</p> <p>De igual forma, las trabajadoras afectadas, podrán optar por establecer un turno partido, el cual deberá ser acordado previamente con el Jefe de Servicios.</p>	18 de septiembre de 2009
	Convenio Colectivo de la empresa Mijagua, SAU	<p>Artículo 8.2. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA.</p> <p>Por otra parte, atendiendo a necesidades técnicas, económicas u organizativas de la empresa, y previa comunicación a la Representación de los Trabajadores, ésta podrá efectuar sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, todos aquellos cambios de puesto de trabajo que considere aconsejable para la buena marcha de la empresa.</p> <p>En caso de la existencia de causas justificadas de traslado de plantilla, las trabajadoras embarazadas tendrán prioridad para permanecer en el centro de trabajo donde desarrollan el mismo.</p> <p>Tendrán, de igual forma, prioridad para el traslado en puesto de igual categoría profesional aquellas personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género y necesiten cambio de residencia.</p>	23 de septiembre de 2009

		El Comité Permanente de Igualdad constatará las existencias objetivas de dichas causas (sobre todo de trabajadoras embarazadas y personal con hijos e hijas pequeños) y velarán por que dicho traslado se realice cumpliendo las garantías establecidas en la ley y en el Convenio.	
	Convenio Colectivo de la empresa Los Naranjos Campo de Golf, Sociedad Limitada	Sin contenido específico.	19 de octubre de 2009
	Convenio Colectivo de la empresa Asociación Unificada Malagueña de Autónomos del Taxi	Sin contenido específico.	19 de octubre de 2009
	Convenio Colectivo de la empresa Manser Telecomunicaciones, Sociedad Limitada	Sin contenido específico.	22 de octubre de 2009
	Convenio Colectivo de la empresa Industrias Vinícolas de Málaga	Sin contenido específico.	11 de noviembre de 2009
	Convenio Colectivo de la empresa Ayuntamiento de Cuevas Bajas	Sin contenido específico.	12 de noviembre de 2009
	Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, Sociedad Limitada	Sin contenido específico.	25 de noviembre de 2009
	Convenio Colectivo de la empresa Comunidad de Propietarios "Edificio La Torre"	Sin contenido específico.	31 de diciembre de 2009