

# DOSSIER 2008 DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



---

Colección *Útiles para la Investigación*

---

# **P**resentación

---

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 año 2008. 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 2008 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.

---

**CUADRO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMPARADA. 1º CUATRIMESTRE 2008, ÁMBITO PROVINCIAL Y ANDALUZ.**

	CONVENIO	CONTENIDO	PUBLICACIÓN
<b>CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA</b>			
	<p>Convenio Colectivo del personal laboral de los consorcios de las unidades territoriales de empleo, desarrollo local y tecnológico de Andalucía</p>	<p>Artículo 16. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.</p> <p>o) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora del Consorcio UTEDLT: las faltas de asistencia, totales o 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> <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 Presidente del Consorcio UTEDLT.</p> <p>Artículo 24. Excedencia por protección integral a las víctimas de la violencia de género. Los Consorcios UTEDLT defenderán a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias, con la idea de contribuir a su protección, favoreciéndoles el acogimiento por programas de asistencia social integrada.</p> <p>Este tipo de excedencia no tiene límite de tiempo y no será necesario que hayan trabajado un tiempo previo mínimo en los Consorcios UTEDLT.</p> <p>Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.</p> <p>Asimismo, y siguiendo los criterios de defensa hacia las mujeres víctimas de violencia de género, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, para trasladarse a otro lugar de residencia se les favorecerá la posibilidad de incorporación a otro Consorcio.</p>	<p>BOJA 10-1-2008</p>
<b>CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESA, EMPRESAS Y ÁMBITO INFERIOR DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA</b>			
	<p>Convenio Colectivo Compañía General de Canteras, S.A.</p>	<p>Sin contenido específico</p>	<p>BOJA 10-1-2008</p>
	<p>Convenio Colectivo de la Fundación</p>	<p>Artículo 9. No discriminación y respeto a la privacidad del personal.</p>	<p>BOJA</p>

	Andaluza Fondo de Formación y Empleo	<p>1. La Fundación se compromete a evitar cualquier discriminación por razón de género, raza, religión, creencias políticas o sindicales, orientación sexual o edad.</p> <p>2. En la medida de lo posible la Fundación se compromete a fomentar la contratación de colectivos desfavorecidos, según establece la legislación vigente.</p> <p>3. La Fundación se compromete a posibilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de su personal.</p> <p>4. La Comisión Paritaria podrá conocer de cuantas reclamaciones se presenten relacionadas con cualquier tipo de acoso moral o sexual en el trabajo y, de común acuerdo, adoptar normas básicas de actuación, así como códigos de conducta en esta materia.</p>	12-2-2008
	Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Turismo Andaluz (Cód. 7100642)	<p>Artículo 6. Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Especialmente, las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a:</p> <p>- Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de los trabajadores víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.</p> <p>Artículo 23. Reducción y prolongación de jornada.</p> <p>2. Todos los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral, como mínimo en una tercera parte y como máximo de la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:</p> <p>d) El trabajador víctima de la violencia de género 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>	BOJA 12-3-2008
	Convenio Colectivo de la Fundación Red Andalucía Emprende (Cód. 7101302)	<p>Artículo 74. Flexibilización horaria en caso de hijo con minusvalía o persona víctima de violencia de género. El personal que tenga un hijo a su cargo con alguna minusvalía física, psíquica o sensorial tendrá derecho a adaptar el horario de su jornada ordinaria cuando precise eventualmente la asistencia a reuniones, cursos u otras actividades relacionadas con la discapacidad que sufre su hijo/a. Asimismo, la persona víctima de violencia de género tendrá derecho a flexibilizar su horario cuando tuviera que acudir a terapia médica que coincidiera con su jornada ordinaria de trabajo. En los mismos términos, y siempre que existiera vacante, tendrán derecho preferente al traslado a un centro de trabajo de otra localidad.</p> <p>Artículo 77. Dimensión interna de la Responsabilidad Social.</p> <p>d) La integración de personas con discapacidades, así como de cualquier colectivo en</p>	BOJA 24-3-2008

		<p>riesgo de exclusión social, tendrán especial tratamiento en las convocatorias que se realicen para la contratación de personal laboral. Sobre este particular, la Dirección de Personal adopta expresamente el compromiso de reservar y alcanzar, de forma progresiva, una cuota del 5% para y en la contratación de personas que presenten alguna minusvalía física, psíquica o sensorial.</p> <p>g) La empresa promoverá cuantas acciones sean posibles para garantizar la calidad en el empleo de las personas trabajadoras, en términos de estabilidad y flexibilidad laborales. En cuanto al necesario equilibrio entre la vida laboral y la privada, se establece un amplio elenco de medidas, que abordan la conciliación de ambos aspectos de la vida de las personas trabajadoras.</p>	
	Convenio Colectivo de la Empresa José Pascual Pascual, S.A. (Cód. 7100362).	Sin contenido específico	BOJA 23-4-2008
<b>CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS, EMPRESA O ÁMBITO INFERIOR DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA</b>			
	Convenio Colectivo de la empresa Centro de Tecnología de las Comunicaciones, Sociedad Anónima AT4 Wireless, código de convenio 2906092	<p><b>ARTÍCULO 19. LICENCIAS ESPECIALES</b></p> <p>Para el resto de las situaciones, que dan derecho al disfrute de licencias retribuidas, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.</p>	BOP 14-1-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Clece (Información y Atención al Pasajero Aeropuerto de Málaga), código de convenio 2906881	<p><b>EXCEDENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p> <p>La trabajadora víctima de la violencia de género, a efectos de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá 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. Mientras persista la situación de riesgo, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.</p>	BOP 8-2-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Semaes, Sociedad Limitada, código de convenio 2907342	Sin contenido específico	BOP 6-3-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga, código de convenio 2906452	<p><b>Artículo 33. Permisos no vacacionales</b></p> <p>Todos los supuestos de permiso no contemplados en este convenio, se remitirán a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	BOP 10-3-2008

	Convenio Colectivo de la empresa Aguas y Saneamientos de Torremolinos, Sociedad Anónima (ASTOSAM)	Sin contenido específico	BOP 10-3-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Cortefiel y Eurofiel, Sociedad Anónima	<p>ARTÍCULO 29 BIS. JORNADA REDUCIDA</p> <p>Se establece la posibilidad de que se puedan acoger a una jornada reducida, de acuerdo con los horarios vigentes para esas jornadas, al número de personas que resulte de restar de 20 a las que legalmente tienen derecho a acogerse a esa jornada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37-5 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>En el supuesto de que existiesen más peticiones que puestos de jornada reducida disponibles, estos se ocuparán por orden de fecha de solicitud.</p> <p>Las solicitudes de jornada reducida no amparadas en el artículo 37-5, tendrán una duración no superior a un año escolar (de 10 de septiembre a 15 de junio), teniendo en cuenta lo establecido en el párrafo primero, irán aumentando o disminuyendo en el mismo número que disminuyan o aumenten las solicitudes de jornada reducida amparadas en el artículo 37-5 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>En caso de que haya muchas solicitudes se rotará cada dos años, guardando el orden de solicitud.</p>	BOP 10-3-2008
	Convenio Colectivo de la empresa DHL Exel Supply Chain Spain, SLU	Sin contenido específico	BOP 14-3-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Planificación y Control Logístico SAU	<p>PERMISOS</p> <p>En lo no recogido en este artículo, se estará a lo establecido por la Legislación vigente.</p>	BOP 24-3-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Patronato Sociocultural y de Educación Ayuntamiento de Ronda	Sin contenido específico	BOP 25-3-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Asociación ADIS Meridianos (Centro Enlace de Málaga), código de convenio 2907352	<p>Artículo 15. Permisos retribuidos</p> <p>En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.</p>	BOP 26-3-2008
	Convenio Colectivo de la empresa	Sin contenido específico	BOP

	Los Naranjos Campos de Golf, Sociedad Limitada		26-3-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Centro Administrativo y de Servicios, Sociedad Anónima (CASSA)	<p>Sin contenido específico</p> <p>CAPÍTULO VII</p> <p>Conciliación de la vida familiar y laboral</p> <p>Artículo 36. Reducción de la jornada por motivos familiares</p> <p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quién deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>Quién por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quién deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Artículo 37. Excedencias Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los siguientes periodos de excedencia:</p> <p>° A un periodo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a</p>	BOP 27-3-2008



		<p>un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>° A un periodo de hasta dos años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>El periodo de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p> <p>La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p>	
	Convenio Colectivo de la empresa Ayuntamiento de Villanueva del Trabuco	<p>Artículo 32. Licencias y excedencias</p> <p>e) Para acudir a consulta médica, siempre que sea para el propio trabajador/a.</p>	BOP 28-3-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y Provincia	Sin contenido específico	BOP 2-4-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Mcdonald's Sistemas de España Inc.	Sin contenido específico	BOP 3-4-2008
	Convenio Colectivo del complejo asistencial Hermanas hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús de Málaga. 2007-2011	<p>Artículo 25. Excedencias</p> <p>Para el resto de las excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.</p>	BOP 8-4-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Soliar, Sociedad Anónima, Limpieza de Edificios y Locales del Ayuntamiento de Ronda, código de convenio 2906331	<p>Artículo 10. Discriminación en el trabajo</p> <p>Ningún trabajador será discriminado en el trabajo o en las prestaciones inherentes y dimanantes del mismo, por razones de sexo, edad, religión, ideología o afiliación política o sindical. En la contratación de los trabajadores se prohíbe igualmente todo tipo de discriminación en razón de las circunstancias enumeradas.</p>	BOP 14-4-2008
	Convenio Colectivo de la empresa	Artículo 30. Permisos retribuidos	BOP

	Yesos Las Lagunas, Sociedad Anónima	4. En todos los demás casos se estará a lo dispuesto sobre la materia en la legislación vigente.	24-4-2008
--	-------------------------------------	--	-----------

**CUADRO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMPARADA. 2º CUATRIMESTRE 2008, ÁMBITO PROVINCIAL Y ANDALUZ.**

	CONVENIO	CONTENIDO	PUBLICACIÓN
<b>CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA</b>			
	<p>Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (Cód. 7101415)</p>	<p>Artículo 30. Licencias y permisos particulares retribuidos.</p> <p>f) Permiso por razón de violencia de género: las faltas de asistencia de las mujeres acogidas a este convenio colectivo que sean 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. Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, las mujeres acogidas a este convenio colectivo que sean víctimas de violencia de género tendrán derecho 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la universidad.</p> <p>Artículo 31. Reducciones de jornada.</p> <p>1. El personal docente o investigador con contrato laboral tendrá derecho, previa justificación adecuada, a una reducción de jornada por alguno de los motivos y en las condiciones que se indican a continuación:</p> <p>e) Reducción por razón de violencia de género. Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad, percibiendo, respectivamente, un 80 o un 60 por ciento de la totalidad de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.</p> <p>En el caso de que la mujer víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de la misma categoría y área de conocimiento que la universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Asimismo podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra universidad firmante de este convenio.</p> <p>2. La determinación del periodo de disfrute de los permisos y licencias previstos en los apartados anteriores corresponderá al profesor. En todos los supuestos contemplados, el profesor deberá comunicárselo al director del departamento y al servicio de personal docente de la universidad con una antelación mínima de dos semanas, en el caso de</p>	<p>BOJA 9-5-2008</p>

		<p>circunstancias previsibles, o a la mayor brevedad posible cuando la petición se deba a circunstancias imprevisibles. Asimismo, deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En cualquier caso, las circunstancias deberán ser justificadas documentalmente con posterioridad.</p> <p>3. Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen derechos individuales. No obstante, si dos o más profesores de la misma universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.</p> <p>Artículo 37. Otros tipos de excedencia. La excedencia por cuidado de familiares, la excedencia voluntaria por agrupación familiar y la excedencia por razón de violencia de género podrán ser solicitadas por el profesorado con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para dichas situaciones para el personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios.</p>	
<b>CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESA, EMPRESAS Y ÁMBITO INFERIOR DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA</b>			
	Convenio Colectivo para los trabajadores que participan en la prevención y extinción de incendios en Andalucía y en actividades complementarias (INFOCA) (Cód. 7100490)	Sin contenido específico	BOJA 30-5-2008
	Convenio Colectivo de la Empresa Los Amarillos, S.L. (Cód. 7100052)	Artículo 23. Licencias. En cuanto a las licencias, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.	BOJA 25-6-2008
	Convenio Colectivo de la Federación Andaluza de Fútbol (Cód. 7100182)	Artículo 22. Permiso. k) En los casos en las que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas 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 salud, según proceda. Se deberá acompañar justificación de los extremos precisos en todo caso.	BOJA 4-7-2008
	Convenio Colectivo de la Empresa Transportes Generales Comes, S.A. (Cód. 7100562)	Sin contenido específico.	BOJA 4-7-2008

	Convenio Colectivo de la empresa Grúas Móviles Autopropulsadas (cód. 7101435)	Sin contenido específico.	BOJA 24-7-2008
<b>CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA</b>			
	Convenio Colectivo Provincial para las fábricas de aceite de Oliva, extractoras de Orujo y aderezo y exportación de aceitunas.	Sin contenido específico.	BOP 2-5-2008
	Convenio Colectivo de las empresas de la Industria de Derivados del Cemento de Málaga y provincia.	Sin contenido específico.	BOP 16-7-2008
<b>CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESA, EMPRESAS Y ÁMBITO INFERIOR DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA</b>			
	Convenio Colectivo de la empresa Palacio de Deportes Málaga, S.A.M.	Sin contenido específico	BOP 5-5-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Tana	Sin contenido específico	BOP 15-5-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Fundación General de la Universidad de Málaga	Sin contenido específico	BOP 19-5-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Horticultores El Torcal	Sin contenido específico	BOP 21-5-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima	Artículo 22. Licencias La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas	BOP 21-5-2008

		las relativas a la resolución de discrepancias.	
	Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda y Aparcamientos de Estepona, Sociedad Limitada	<p>Artículo 27. Excedencias</p> <p>6) Excedencia para mujeres y hombres víctimas de la violencia de género. Para acceder a esta modalidad de excedencia, que no tiene límite de tiempo, no será necesario ni haber trabajado en la administración un tiempo previo mínimo.</p> <p>El periodo de permanencia en situación de excedencia será computable a efectos de trienios, y reserva del puesto de trabajo. Las excedencias dan derecho a un reingreso automático previa solicitud del trabajador/a, incorporándose al puesto que ocupaba con anterioridad.</p> <p>Artículo 29. Jornada de trabajo</p> <p>15. Los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, a una reducción de su jornada laboral, con los porcentajes señalados anteriormente. Si los porcentajes de reducción de jornada fueran distintos a ? o ? las retribuciones serán siempre un 10% superior al porcentaje del tiempo trabajado mensualmente. Asimismo las personas víctimas de violencia según lo establecido en la LOMICVG, podrán hacer flexible su horario sin mediar solicitud, con la sola comunicación. En caso de discrepancias o dificultades para llevar a cabo dicho horario, se procederá a la búsqueda de soluciones efectivas atendiendo al principio de buena fe.</p> <p>Artículo 34. Suspensión del contrato de trabajo</p> <p>Como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y según la redacción dada al artículo 45 (letra n) del ET (Causas y efectos de la suspensión del contrato) por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de PICVG, y según el apartado 6 del artículo 48 del ET (suspensión con reserva de puesto de trabajo) se concede una suspensión de contrato, cuya duración inicial será de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese una mayor duración, con prórrogas de tres meses hasta el año y medio. En este supuesto y según la Ley de la Seguridad Social, se tiene el derecho a la prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de carencia.</p> <p>Artículo 57. Protección integral contra la violencia de género</p>	BOP 22-5-2008

		<p>Sin perjuicio de lo establecido en artículos precedentes del presente convenio, se establecen los siguientes derechos para los/as empleados/as víctimas de violencia de género, derechos sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad:</p> <p>1. AUSENCIAS Y FALTAS DE PUNTUALIDAD POR RAZÓN DE VIOLENCIA. Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se consideran justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales, médicos o centro especializado de la mujer (CIM), sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menor brevedad.</p> <p>2. TRASLADOS POR RAZÓN DE VIOLENCIA. El/la empleado/a público/a, víctima de violencia que se vea obligado/a a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, podrá solicitar el traslado a otro puesto de trabajo en distinta unidad administrativa. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.</p> <p>3. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA. Todo/a empleado/a público/a podrá solicitar excedencia para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, 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 dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. Durante los seis primeros meses se tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.</p> <p>4. INTERPRETACIÓN. Todos estos derechos deberán ser completados e interpretados de acuerdo con la legislación estatal al respecto y, muy especialmente, la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.</p> <p>Disposiciones adicionales Cuarta Para que las/los trabajadoras/es víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género (LOMPICVG) acreditarán esta condición en los términos que en esta aparecen, sin perjuicio de lo estipulado en el articulado del presente convenio.</p>	
	<p>Convenio Colectivo de la Empresa FCC Medio Ambiente, Sociedad Anónima (Mijas)</p>	<p>Sin contenido específico</p>	<p>BOP 12-6-2008</p>

	Convenio Colectivo de la empresa Los Naranjos Campo de Golf, Sociedad Limitada	Sin contenido específico	BOP 19-6-2008
	Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Medio Ambiente de Rincón de la Victoria, Sociedad Anónima	Sin contenido específico	BOP 24-6-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Aquapark Internacional, Sociedad Anónima (Aqualand Torremolinos)	Sin contenido específico	BOP 26-6-2008
	Convenio Colectivo de la Empresa Malagueña de Transportes, SAM	Sin contenido específico	BOP 1-7-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Casino de Juego Torrequebrada, Sociedad Anónima	Sin contenido específico	BOP 8-7-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Comunidad de Propietarios Las Naciones de Benalmadena Costa	Sin contenido específico	BOP 22-8-2008



**CUADRO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMPARADA. 3º CUATRIMESTRE 2008, ÁMBITO PROVINCIAL Y ANDALUZ.**

	CONVENIO	CONTENIDO	PUBLICACIÓN
<b>CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA</b>			
	<p>I Convenio Colectivo de Andalucía para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos.</p>	<p>Artículo 35 bis. Movilidad geográfica por motivo de violencia de género.</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, 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 53. Permisos y reducciones de jornada.</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 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. 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</p>	<p>BOJA 22-8-2008</p>

		de género hasta tanto se dicte la orden de protección.	
<b>CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESA, EMPRESAS Y ÁMBITO INFERIOR DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA</b>			
	Convenio Colectivo de la empresa Volconsa, Construcción y Desarrollo de Servicios, S.A.	<p>Artículo 19. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.</p> <p>19.14. Protección contra la violencia de género:  a) Derecho de solicitar traslado a otro centro de trabajo.  El/la trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo podrá solicitar un traslado en otra localidad, previa consulta a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, y en función de las vacantes disponibles.  b) Derecho a un permiso especial y a excedencia sin necesidad de prestar un tiempo mínimo de servicio.  El/la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho a un permiso especial retribuido de un mes. Si a la finalización del mismo persistiera la situación de violencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a una excedencia social ilimitada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma.</p>	BOJA 30-9-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Damas, S.A.	Sin contenido específico.	BOJA 2-10-2008
	Convenio Colectivo de la Empresa Tanatorios y Funerarias del Sur, S.L.	Sin contenido específico.	BOJA 8-10-2008
	IV Convenio Colectivo de la empresa Acuicultura Marina de Andalucía	Sin contenido específico.	BOJA 22-10-2008
	Convenio Colectivo de la Empresa Rendelsur, S.A.	Sin contenido específico	BOJA 23-10-2008
	Convenio Colectivo de la Empresa Syrsa Automoción, S.L.	Sin contenido específico.	BOJA 29-10-2008
	Convenio Colectivo de la Empresa Corporación Alimentaria Peñasanta,	Sin contenido específico.	BOJA 25-11-2008

	S.A		
	Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales	Sin contenido específico.	BOJA 5-12-2008
<b>CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS, EMPRESA O ÁMBITO INFERIOR DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA</b>			
	Convenio Colectivo de la empresa Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre (personal laboral)	<p>Artículo 28. Licencias retribuidas y suspensiones del contrato</p> <p>1.1. LICENCIAS RETRIBUIDAS Y REDUCCIONES DE JORNADA</p> <p>J) 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, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Corporación. La Comisión de Vigilancia del Convenio deberá concretar en el plazo de un mes a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, los términos y plazos durante los que podrá ejercitarse la reducción de jornada o la adaptación del horario de la trabajadora víctima de violencia de género.</p> <p>1.2. SUSPENSIONES DE CONTRATO</p> <p>A) La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato con reserva del puesto de trabajo por un periodo cuya duración inicial 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 por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p> <p>2.1. LICENCIAS RETRIBUIDAS Y REDUCCIONES DE JORNADA</p> <p>O) 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, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Corporación. La comisión de vigilancia del convenio deberá concretar en el plazo de un mes a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio, los términos y plazos durante los que podrá ejercitarse la reducción de jornada o la adaptación del horario de la trabajadora víctima de violencia de género.</p> <p>2.2. SUSPENSIONES POR VIOLENCIA DE GÉNERO, PARTO, MATERNIDAD, PATERNIDAD Y POR ADOPCIÓN O/Y ACOGIMIENTO Y RIESGO DURANTE EL</p>	BOP 22-10-2008

		EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL Se estará a lo establecido en el apartado 1.2 del presente artículo.	
	Convenio Colectivo de la empresa Hospital Psiquiátrico San Francisco de Asís, Sociedad Anónima	Sin contenido específico.	BOP 23-10-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Snak Ventures, Sociedad Anónima	Sin contenido específico	BOP 24-10-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Industrias Siderometalúrgicas	Sin contenido específico	BOP 24-10-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Limasa, Sociedad Anónima	Artículo 59. Distancia al puesto de trabajo Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para solicitar el cambio de centro de trabajo y de horario.	BOP 24-10-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Ayuntamiento de Estepona (personal laboral)	Artículo 25. Excedencias 6. Excedencia para mujeres víctimas de la violencia de género. Para acceder a esta modalidad de excedencia, que no tiene límite de tiempo, no será necesario ni haber trabajado en la administración un tiempo previo mínimo. Artículo 27. Jornada de trabajo 15. Las trabajadoras víctimas de la violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, a una reducción de su Jornada laboral, con los porcentajes señalados anteriormente. Si los porcentajes de reducción de jornada fueran distintos a ? o ? las retribuciones serán siempre un 10% superior al porcentaje del tiempo trabajado mensualmente. Asimismo las personas víctimas de violencia según lo establecido en la LOMICVG, podrán hacer flexible su horario sin mediar solicitud, con la sola comunicación. En caso de discrepancias o dificultades para llevar a cabo dicho horario, se procederá a la búsqueda de soluciones efectivas atendiendo al principio de buena fe. Artículo 32. Suspensión del contrato de trabajo 3. Como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y según la redacción dada al artículo 45 letra n) del ET (causas y efectos de la suspensión del contrato) por la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de PICVG, y según el apartado 6 del artículo 48 del ET (Suspensión con reserva de puesto de trabajo) se concede una suspensión de contrato, cuya duración inicial será de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela	BOP 13-11-2008

		<p>judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese una mayor duración, con prórrogas de tres meses hasta el año y medio. En este supuesto y según la Ley de la Seguridad Social, se tiene el derecho a la prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de carencia.</p> <p>Artículo 55. Protección integral contra la violencia de género</p> <p>Sin perjuicio de lo establecido en artículos precedentes del presente convenio, se establecen los siguientes derechos para los/as empleados/as públicos/as víctimas de violencia de género, derechos sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad:</p> <p>1. Ausencias y faltas de puntualidad por razón de violencia. Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se consideran justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales, médicos o centro especializado de la mujer (CIM), sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menor brevedad.</p> <p>2. Traslados por razón de violencia. El/la empleado/a público/a, víctima de violencia que se vea obligado/a a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, podrá solicitar el traslado a otro puesto de trabajo en distinta unidad administrativa. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.</p> <p>3. Excedencia por razón de violencia. Todo/a empleado/a público/a podrá solicitar excedencia para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, 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 dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. Durante los seis primeros meses se tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.</p> <p>4. Interpretación. Todas estos derechos deberán ser completados e interpretados de acuerdo con la legislación estatal al respecto y, muy especialmente, la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.</p>	
	Convenio Colectivo de la empresa Cooperativa Farmacéutica Andaluza (Cofaran)	Sin contenido específico.	BOP 14-11-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Ayuntamiento de Pizarra (personal laboral)	<p>Artículo 6. Jornada Laboral</p> <p>6.2. JORNADA REDUCIDA</p> <p>c) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de su jornada</p>	BOP 18-11-2008

		<p>laboral, con los porcentajes relacionados anteriormente y sin sujeción a los plazos establecidos en este artículo para la solicitud y el tiempo de permanencia en esta situación. Si los porcentajes de reducción de jornada fueran distintos a la 1 /2 o 1 /4 las retribuciones serán siempre un 10% superior al porcentaje de tiempo trabajado mensualmente.</p> <p>6.4. HORARIO FLEXIBLE</p> <p>5. Las personas víctimas de violencia según lo establecido en la LOMICVG, podrán hacer flexible su horario sin mediar solicitud, con la sola comunicación. En caso de discrepancias o dificultades para llevar a cabo dicho horario, se procederá a la búsqueda de soluciones efectivas atendiendo al principio de buena fe.</p> <p>6. La flexibilidad horaria por cuidado de menor de 12 años, persona mayor odiscapacitado no necesitará autorización de la jefatura de la unidad, pero si comunicación.</p> <p>Artículo 10. Suspensión del contrato de trabajo</p> <p>Como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y según la redacción dada al artículo 45 letra n) del ET (causas y efectos de la suspensión del contrato) por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de PICVG, y según el apartado 6 del artículo 48 del ET (suspensión con reserva de puesto de trabajo) se concede una suspensión de contrato, cuya duración inicial será de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la victima requiriese una mayor duración, con prórrogas de tres meses hasta el año y medio. En este supuesto y según la Ley de la Seguridad Social, se tiene el derecho a la prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de carencia.</p> <p>Artículo 44. Sanciones, faltas y procedimiento</p> <p>3. Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, siempre que así lo determine los servicios sociales o médicos, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menos brevedad.</p> <p>DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.</p> <p>PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p>Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género (LOMPICVG) acreditarán esta condición en los términos que en esta aparecen.</p>	
	<p>Convenio Colectivo de la empresa Málaga Club de Fútbol S.A.D.</p>	<p>Sin contenido específico.</p>	<p>BOP 10-12-2008</p>
	<p>Convenio Colectivo de la empresa</p>	<p>Sin contenido específico</p>	<p>BOP</p>

	Ayuntamiento de Álora (personal laboral)		11-12-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Raytheon Microelectronics España, Sociedad Anónima	Sin contenido específico.	BOP 12-12-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Clínica El Ángel	<p>Artículo 10. Conciliación de la vida familiar y laboral</p> <p>10.1. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO</p> <p>4. En el supuesto de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de genero, el periodo 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>10.2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES</p> <p>5. La trabajadora víctima de violencia de genero 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 conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.</p>	BOP 15-12-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Ayuntamiento de Mijas	<p>Artículo 13. Permisos</p> <p>d) PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA EMPLEADA PÚBLICA:</p> <p>Las faltas de asistencia de las empleadas 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>Asimismo, las empleadas 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.</p>	BOP 16-12-2008

	Convenio Colectivo de la empresa Ayuntamiento de Villanueva del Rosario	Sin contenido específico	BOP 17-12-2008
	Convenio Colectivo de la empresa Soliar, Sociedad Anónima (Limpieza y Aseo de Ronda)	Sin contenido específico.	BOP 31-12-2008
	Convenio Colectivo de la empresa La Opinión de Málaga, SLU	Sin contenido específico.	BOP 31-12-2008
<b>CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA</b>			
	Convenio Colectivo de las empresas de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga y provincia	Sin contenido específico	BOP 14-11-2008
	Convenio Colectivo de trabajo para las industrias de la construcción, obras públicas y oficios auxiliares de Málaga y su provincia para los años 2008, 2009, 2010 y 2011	Sin contenido específico	BOP 2-12-2008



**CUADRO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMPARADA. 1º CUATRIMESTRE 2008, ÁMBITO NACIONAL.**

CONVENIO	CONTENIDO	PUBLICACIÓN
<p>CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA CANNON HYGIENE, S. A,</p>	<p>Artículo 25. Permisos, excedencias, suspensiones y cambios de puesto.</p> <p>I. Permisos</p> <p>11. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezca en el Convenio colectivo o en los acuerdos entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.</p> <p>III. Suspensión con reserva del puesto de trabajo</p> <p>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>BOE núm. 92 Miércoles 16 abril 2008</p>

**CUADRO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMPARADA. 2º CUATRIMESTRE 2008, ÁMBITO NACIONAL.**

CONVENIO	CONTENIDO	PUBLICACIÓN
<p>CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S. A. 2008-2011</p>	<p>ANEXO IV Documento de bases sobre la política de igualdad de oportunidades hombre /mujer Violencia de género: además de las previsiones legales respecto a la trabajadora víctima de la violencia de género, el Grupo PSA confirma su compromiso con el apoyo e implementación de medidas laborales orientadas a las mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>BOE núm. 122 Martes 20 mayo 2008</p>
<p>Convenio colectivo de Docks Comerciales de Valencia, S.A.</p>	<p>Artículo 52. Violencia de género. La trabajadora o trabajador que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial ser víctima de violencia de género tendrá derecho, a fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con su proporcional reducción de su remuneración, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo. La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial y que por dicho motivo se ve 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 equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. Se establece como ampliación y mejora de lo establecido en el art. 46-1.º del E.T. (el cual regula la figura de la excedencia forzosa), la existencia de una nueva modalidad de excedencia forzosa por plazo máximo de 1 año, de la que podrán hacer uso las trabajadoras o trabajadores víctimas de violencia de género, los cuales y amparados por resolución judicial justifique su auténtica necesidad de proceder a la suspensión de su contrato de trabajo. Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora o trabajador, 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 de la correspondiente Conselleria o los servicios de salud de la Seguridad Social, ello sin perjuicio de la obligación que tiene el trabajador o trabajadora de comunicarlo a la empresa.</p>	<p>BOE núm. 123 Miércoles 21 mayo 2008</p>
<p>CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AUTOBAR SPAIN, S. A.»</p>	<p>Disposición adicional cuarta. Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género. 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</p>	<p>BOE núm. 131 Viernes 30 mayo 2008</p>

	todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	
CONVENIO COLECTIVO 2008-2011 DE AUTOTRANSPORTE TURÍSTICO ESPAÑOL, S. A.	ANEXO 1 Documento de bases sobre la política de igualdad de oportunidades hombre/mujer: Violencia de género: además de las previsiones legales respecto a la trabajadora víctima de la violencia de género, el grupo psa confirma su compromiso con el apoyo e implementación de medidas laborales orientadas a las mujeres víctimas de violencia de género.	BOE núm. 203 Viernes 22 agosto 2008

**CUADRO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMPARADA. 3º CUATRIMESTRE 2008, ÁMBITO NACIONAL.**

CONVENIO	CONTENIDO	PUBLICACIÓN
<p>CONVENIO COLECTIVO DE BOMBARDIER EUROPEAN INVESTMENTS, S.L.U.</p>	<p>Disposición adicional cuarta. De acuerdo con la legislación vigente, todo lo regulado en el presente convenio es de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando sí sean reconocidas mediante la oportuna regulación legal. La empresa y los representantes sindicales se comprometen a velar especialmente por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación laboral por cuestiones de edad, género, orientación sexual, discapacidad, raza, religión o nacionalidad y se apoyará y colaborará con la persona víctima de violencia de género. Ambas partes se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a cualquier forma de acoso, abuso físico y psicológico o conducta ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.</p>	<p>BOE núm. 215 Viernes 7 septiembre 2007</p>
<p>CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALTERNATIVA COMERCIAL FARMACÉUTICA, S. A. 2006-2009</p>	<p>Disposición final En cuantas materias afecten a la violencia de género y a la conciliación de la vida familiar y laboral y a la igualdad, en el ámbito de la Empresa, serán de aplicación las disposiciones vigentes, en cada momento, actualmente contenidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y sus normas de desarrollo, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>	<p>BOE núm. 226 Jueves 20 septiembre 2007</p>
<p>XII CONVENIO COLECTIVO DE ELECTROLUX HOME PRODUCTS ESPAÑA, S. A.</p>	<p>Artículo 15. Permisos retribuidos. El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos, y por el tiempo siguiente: 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 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>BOE núm. 267 Miércoles 5 noviembre 2008</p>
<p>CONVENIO COLECTIVO DE GAS NATURAL SDG, S. A.</p>	<p>Artículo 43. Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo. La Dirección de la Empresa se adhiere al «Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo», suscrito con fecha 26 de abril de 2007 por las Organizaciones Empresariales Europeas y la Confederación Europea de Sindicatos, y se adoptarán los</p>	<p>BOE núm. 267 Miércoles 5 noviembre 2008</p>

	<p>cambios organizativos o de procedimiento necesarios para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos sean consultados con los trabajadores a través de sus representantes.</p>	
<p>CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS SECURITAS, S. A.</p>	<p>Artículo 56. Trabajadoras víctimas de violencia de género.  Acorde con la normativa actual se establecen los siguientes derechos:</p> <p>a) 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 la jornada por guardad legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.</p> <p>b) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo 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. 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>c) 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>d) 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 efectivamente sus puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>e) 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 la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.</p> <p>f) Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este</p>	<p>BOE núm. 278  Martes 18  noviembre 2008</p>

	Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.	
CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES BACOMA, S.A.	<p>Artículo 9º. Traslados y movilidad geográfica.</p> <p>En caso de movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes observaciones: Los traslados a los que se refiere el apartado 1, del citado artículo, se llevarán a cabo, por regla general, atendiendo las peticiones voluntarias de los trabajadores que tengan la categoría profesional necesaria o, en defecto de ésta, con otra categoría desde la que también se puedan realizar las funciones demandadas. En este supuesto de movilidad voluntaria, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que le origine el traslado. Si las peticiones voluntarias de los trabajadores no fueran suficientes para cubrir los puestos ofertados por la empresa, ésta podrá llegar a acuerdos con los trabajadores, en cuyo caso, se estará a las condiciones acordadas por escrito entre ambas partes. De las peticiones voluntarias y de los acuerdos con los trabajadores se dará puntual información a los representantes de los trabajadores en la medida en que éstas se vayan produciendo.</p> <p>Las vacantes que pudieran producirse en otra localidad distinta a la de residencia del trabajador, serán ofertadas en primer lugar, a <b>la/s trabajadora/s víctima/s de violencia de género</b>, que se vean obligada/s a abandonar su puesto de trabajo en la localidad en la que prestaba/n sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, teniendo ésta/s preferencia frente al resto de candidatos/as, para ocupar la plaza vacante en el caso de que la/s trabajadora/s víctima/s de violencia de género ostente la categoría profesional correspondiente al puesto vacante.</p> <p>El traslado que obedezca a las causas descritas en el párrafo precedente, tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales, la empresa tendrá obligación de reservar a la trabajadora el puesto que anteriormente ocupaba. Concluido el mencionado período, la trabajadora, deberá optar en el plazo de quince días hábiles siguientes, por regresar a su anterior puesto de trabajo, o por continuar en el nuevo. Si no se efectuara opción expresa en el plazo indicado, se entenderá que se opta por permanecer en el nuevo puesto. Efectuada la opción por permanecer en el nuevo puesto, o transcurrido el plazo antes indicado sin que se efectúe opción expresa, decaerá la obligación de reserva de su anterior puesto de trabajo.</p> <p>Los traslados que pudiesen tener lugar por las causas señaladas en los dos párrafos anteriores, tendrán a efectos económicos o de compensación de gastos, el mismo tratamiento que los traslados voluntarios regulados en el párrafo segundo del presente artículo. Si no fuera posible atender las necesidades productivas con traslados voluntarios y acordados entre las partes, la empresa podrá optar por realizarlos con carácter forzoso en los términos previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, y teniendo</p>	BOE núm. 278 Martes 18 noviembre 2008

	<p>en cuenta, en todo caso, las siguientes prioridades de permanencia en la residencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.º) Representantes de los trabajadores.</li> <li>2.º) Trabajadoras embarazadas o con hijos menores de 1 año.</li> <li>3.º) Trabajadores/as con cargas familiares.</li> <li>4.º) Fecha de ingreso en la empresa.</li> </ol> <p>La decisión del traslado forzoso deberá ser notificada por el empresario al trabajador y a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de cuarenta días naturales a la fecha de su efectividad. Notificada la decisión de traslado al trabajador, y aceptado por éste, tendrá derecho a una compensación por gastos propios y de los familiares a su cargo consistente en el abono del coste del traslado de los muebles, enseres y personas que integren la unidad familiar a su nuevo destino. Asimismo, la empresa abonará al trabajador el importe de dos mensualidades compuestas por conceptos fijos, como compensación de cualquier otro posible gasto.</p> <p>Los desplazamientos a los que se refiere el apartado 4, del Artículo 40.º, del Estatuto de los Trabajadores, se efectuarán, al igual que en los casos de traslados, teniendo en cuenta en primer lugar, las solicitudes voluntarias de los trabajadores, antes de proceder con carácter forzoso. En todo caso se tendrán en cuenta las mismas prioridades de permanencia reflejadas en este convenio para los casos de traslados. La decisión del desplazamiento será comunicada por el empresario al trabajador y a los representantes legales de los trabajadores con una antelación mínima de ocho días naturales a la fecha de su efectividad.</p> <p>En el caso de que el desplazamiento tenga una duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de, al menos, cinco días naturales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los del viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Los desplazamientos cuya duración sea superior a nueve meses en un período de tres años, tendrán a todos los efectos, el tratamiento previsto legalmente para los casos de traslados.</p>	
<p>CONVENIO COLECTIVO DE ACCIONA AIRPORT SERVICES, S. A.</p>	<p>CAPITULO VIII</p> <p><b>Conciliación de la vida familiar y laboral. Violencia de género. Acoso sexual y psicológico</b></p> <p>Artículo 51.</p> <p>2. Medidas contra la violencia de género.</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 del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Referida a la solicitud, la empresa, le dará a dicha</p>	<p>BOE núm. 281 Viernes 21 noviembre 2008</p>

	<p>trabajadora prioridad absoluta para ocupar la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en el centro solicitado, respetándole la antigüedad adquirida en el centro de origen.</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 a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en el apartado anterior se fijarán mediante pacto entre la empresa y la trabajadora.</p>	
<p>CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS, S. A. (CEPSA)</p>	<p><b>XII. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres</b></p> <p>3. <i>Protección integral contra la violencia de género.</i>—La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:</p> <p>a) 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 para la conciliación familiar, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa, a decisión del interesado.</p> <p>b) En caso de verse 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 nivel salarial equivalente que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus Centros de Trabajo. En tal supuesto la Empresa comunicará a la trabajadora afectada por la violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa reservará 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, finalizará la mencionada reserva.</p> <p>c) Suspender su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En este supuesto, 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 del trabajador afectado requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, por decisión judicial, se podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p> <p>d) A que no computen como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo primero del artículo</p>	<p>BOE núm. 286 Jueves 27 noviembre 2008</p>



	<p>52 d) del Estatuto de los Trabajadores, 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>Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en este Convenio.</p>	
<p>CONVENIO COLECTIVO DE PETROQUÍMICA ESPAÑOLA, S.A. (PETRESA)</p>	<p><b>XII. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres</b></p> <p>3. <i>Protección integral contra la violencia de género.</i>—La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:</p> <p>a) 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 para la conciliación familiar, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa, a decisión del interesado.</p> <p>b) En caso de verse 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 nivel salarial equivalente que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus Centros de Trabajo. En tal supuesto la Empresa comunicará a la trabajadora afectada por la violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa reservará 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, finalizará la mencionada reserva.</p> <p>c) Suspender su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En este supuesto, 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 del trabajador afectado requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, por decisión judicial, se podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p> <p>d) A que no computen como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo primero del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias motivadas por la situación física o</p>	<p>BOE núm. 287 Viernes 28 noviembre 2008</p>

	<p>psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.</p> <p>Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en este Convenio.</p>	
<p>CONVENIO COLECTIVO DE LA VENECIANA BÉTICA, S. A. (PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE BADAJOZ, CÁDIZ, CÓRDOBA, GRANADA, MÁLAGA Y SEVILLA)</p>	<p>CAPÍTULO IX</p> <p><b>Política de género</b></p> <p>Artículo 40. <i>Derechos de la trabajadora víctima de violencia de género.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:</li> <li>2. 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.</li> <li>3. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los Representantes de los Trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.</li> <li>4. En el caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</li> <li>5. Suspender su contrato cuando que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En estos supuestos, 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.</li> </ol>	<p>BOE núm. 288 Sábado 29 noviembre 2008</p>

	<p>6. A que no se computen como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo primero del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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>7. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Convenio, a excepción de que se declare la procedencia del mismo o se produzca como consecuencia de autorización administrativa por alguno de los motivos legalmente previstos.</p>	
<p>CONVENIO COLECTIVO DE PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S. A.</p>	<p>Artículo 48. <i>Violencia de género.</i> La violencia de género, como expresa la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, en el apartado 3 de su artículo 1 comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. Acreditada la situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social. En el supuesto en que la consecuencia sea el traslado de centro de trabajo, se cubrirán por la empresa los gastos de mudanza de mobiliario y enseres así como los de desplazamiento inicial de los miembros integrantes de la unidad familiar efectiva de la empleada trasladada que vinieranconviviendo con ella habitualmente.</p>	<p>BOE núm. 291 Miércoles 3 diciembre 2008</p>
<p>I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO</p>	<p>Artículo 15. <i>Excedencia voluntaria y por cuidado de familiares.</i> 3. Excedencia por violencia de género: Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a un periodo de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder a doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este periodo de excedencia. En este caso, y como consecuencia de una decisión judicial, podrán prorrogar la excedencia por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Durante el tiempo de duración de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y será computable a efectos de antigüedad.</p>	<p>BOE núm. 296 Martes 9 diciembre 2008</p>
<p>CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS ENTIDADES DE SEGUROS,</p>	<p>Artículo 88. <i>Protección de las víctimas de violencia de género.</i> 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 de trabajo</p>	<p>BOE núm. 297 Miércoles 10 diciembre 2008</p>

<p>REASEGUROS Y MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO. AÑOS 2008 A 2011</p>	<p>con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en el la normativa general sobre la materia.</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. 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>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.</p> <p>3. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la 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.</p> <p>4. 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>5. 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>CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES</p>	<p>Artículo 16. <i>Licencias.</i></p> <p>k) 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 de su 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>BOE núm. 302 Martes 16 diciembre 2008</p>

