

## Anexo II

## Tablas salariales correspondientes al año 2008

Tabla salarial para el año 2008 del convenio colectivo del personal de la fundación ínsula barataria, número 7700152, de 02-06-03

## Euros /año 2008 Objetivos

Categoría: Adjuntía a la Gerencia  
Euros/año 2008: 33.558,61  
Euros/año 2008 Objetivos: 6.252,00

Categoría: Dirección de Área  
Euros/año 2008: 30.765, 78  
Euros/año 2008 Objetivos: 6.252,00

Categoría: Dirección de proyecto  
Euros/año 2008: 29.519, 29  
Euros/año 2008 Objetivos: 5.210,00

Categoría: Técnico grado A  
Euros/año 2008: 27.965,80  
Euros/año 2008 Objetivos: 3.126,00

Categoría: Técnico grado B  
Euros/año 2008: 23.304,50  
Euros/año 2008 Objetivos: 3.126,00

Categoría: Técnico grado C  
Euros/año 2008: 17.477,43  
Euros/año 2008 Objetivos: 3.126,00

Categoría: Secretaría de Dirección  
Euros/año 2008: 25.635,04  
Euros/año 2008 Objetivos:

IPC 4.2%

\* \* \* \* \*

**Resolución de 21-05-2008, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha.**

Visto el texto del II Convenio Colectivo de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, número de Código de Convenio 770026/2, suscrito en representación de los trabajadores por Dña. Ruth Díaz Pavon, Dña. Concepción Sánchez-Cruzado Hervas, Dña. Ana María Rubio Trijullo, Dña. M<sup>a</sup> José Quintana Díaz, Dña. Nieves Castellanos Herraes y D. Miguel Ruiz Martín y en representación de la Entidad por D. José Sanchez de los Silos Salas, D. Juan Barreda Peret- Prat, D. Juan José González Rodríguez, Joaquín Moreno Avivar, Dña. Laura Gil Pascual y D. Inocencio Mora el día 13 de marzo de 2008, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3

del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y el apartado B.c) del anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración,

Resuelve:

1º Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 21 de mayo de 2008

El Director General de Trabajo e Inmigración  
REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

Segundo Convenio Colectivo de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha

Capítulo I

Disposiciones Generales

Art. 1.- Ámbito de aplicación.

El ámbito territorial de aplicación del presente convenio colectivo, es el de CC.OO de Castilla-La Mancha.

Art. 2.- Ámbito personal.

El presente convenio se aplicará a los trabajadores de CC.OO. de Castilla-La Mancha que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de ésta.

Se exceptúan del presente acuerdo los cargos electos y que, por tanto, estén sujetos a la temporalidad y revocabilidad inherente al cargo, asimismo quedan totalmente excluidos del presente convenio todas y todos los sindicalistas que realizan tareas en las distintas estructuras del sindicato, ya sean con carácter electo, liberados a tiempo total o parcialmente, con contraprestación económica a cargo de las empresas de origen o a cargo de los presupuestos del sindicato, así como aquellos que sin tener el carácter de cargo electo o liberado (adjuntos, colaboradores etc) desarrollan o colaboran en tareas de carácter sindical como afiliados, con independencia de que las mismas sean compensadas o no económicamente.

Art. 3.- Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio será desde el día siguiente al de su publicación en el DOCM hasta el 31 de

diciembre de 2009 y sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2008.

Art. 4.- Prorroga, denuncia y revisión.

Concluida la vigencia del convenio quedará denunciado automáticamente sin perjuicio de mantener en vigor todo su contenido tanto normativo como obligacional hasta la negociación de un nuevo convenio.

Si las negociaciones del convenio se prorrogaran, el presente convenio se entenderá aplicable durante el tiempo que exceda de la vigencia del mismo hasta la formalización del nuevo.

Art. 5.- Comisión mixta de interpretación del convenio y resolución de conflictos.

Se acuerda constituir una comisión formada por 8 personas., 4 representantes por parte de la dirección de CCOO, y 4 Representantes de los trabajadores/as. para la vigilancia e interpretación de presente convenio y para resolver los posibles conflictos que se deriven de la aplicación e interpretación del mismo.

A tal fin y previo acuerdo de ambas partes, se podrá designar la asistencia técnica de expertos en la materia que no sean miembros de esta Comisión. Entre sus funciones figurará además la del arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio

Los acuerdos de la comisión mixta se adoptarán en todo caso por unanimidad.

Se acuerda, así mismo que esta Comisión mixta, en el plazo de 6 meses desde la firma del Convenio proceda a la adecuación y encuadre de los trabajadores en las distintas categorías previstas en el presente convenio.

## Capítulo II

### Clasificación Profesional, Contratación Y Promoción

Art. 6.- Clasificación profesional

El personal afectado por el presente convenio queda integrado en las categorías profesionales que seguidamente se especifican:

#### Grupo A: Titulados y técnicos

Técnico/a 1  
Técnico/a 2  
Técnico/a 3  
Técnico/a 4

#### Grupo B: Personal administrativo

Oficial 1ª  
Oficial 2ª  
Auxiliar

#### Grupo C: Personal de oficios

Limpiador/a

#### Grupo de Técnicos: Titulados y técnicos

##### Técnico 1

Es la categoría correspondiente al desempeño del puesto de trabajo que exige la posesión de una titulación universitaria de nivel superior específica que, en consecuencia se constituye en requisito habilitante para el desempeño de dicho puesto de trabajo desarrollado con autonomía, iniciativa, responsabilidad las funciones y cometidos específicos correspondiente a su titulación profesional.

##### Técnico 2

Es la categoría correspondiente al desempeño del puesto de trabajo que exige la posesión de una titulación específica o experiencia profesional acreditada, tienen atribuidas funciones de responsabilidad, coordinación asesoramiento, ejecución de proyectos y programas, con autonomía y responsabilidad acordes con las funciones asignadas.

##### Técnico 3

Aquellos trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia profesional, realizan tareas con autonomía y responsabilidad acordes con las funciones asignadas, bien sean en la estructura de la organización o en la coordinación y/o ejecución de proyectos y programas específicos con sustantividad propia.

##### Técnico 4

Aquellos trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia profesional, realizan tareas con autonomía y responsabilidad acordes con las funciones asignadas, bien sean en la estructura de la organización o en la ejecución de proyectos y programas específicos con sustantividad propia.

Aquellos técnicos que fuesen contratados para la coordinación y/o ejecución de programas y proyectos cuyo salario venga determinado en el programa o proyecto que da lugar a su contratación, percibirán la cuantía establecida en dicho programa o proyecto.

Con carácter general quedan expresamente incorporados a este grupo los titulados universitarios que sean contratados para realizar tareas para las que específicamente sean habilitados por su título.

#### Grupo C: Personal administrativo

##### Oficial 1ª Administrativo.

Es la categoría correspondiente al desempeño de puesto de trabajo del área funcional de Administración y Gestión que bajo la dirección y coordinación de un superior jerárquico, desarrolla y ejecuta con autonomía e iniciativa tareas administrativas de carácter especializado y técnico pudiendo contar con personal de apoyo.

##### Oficial 2ª Administrativo.

Son los trabajadores/as que con conocimientos suficientes de su profesión realizan su trabajo bajo supervisión de un superior.

#### Aux. Administrativo.

Es el trabajador/a que con conocimientos básicos de su profesión y bajo la supervisión de un mando o personal de categoría superior, colabora con éstos, realizando las tareas administrativas elementales para el correcto funcionamiento de la unidad.

#### Grupo D: Personal de oficios.

##### Personal de Limpieza:

Es el trabajador/a que realiza las tareas de limpieza de los despachos y dependencias del centro o centros que le sean asignados así como del mobiliario, cualquiera que sea su clase y situación.

#### Art. 7.- Formas de contratación y periodos de prueba

De acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos, el sindicato utilizará los distintos modelos de contratación previstos por la ley y aplicará como principio general la causalidad del puesto de trabajo a desarrollar.

Se excluye expresamente el contrato de formación y la contratación a través de las ETTs.

Se fomentará en la medida de lo posible la contratación de trabajadores/as discapacitados, al menos en las condiciones que establece la legislación vigente.

La contratación se realizará siempre por escrito.

Podrá establecerse un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para los técnicos 1 y 2, 2 meses para los técnicos 3 y 4 y de 15 días para el resto de los trabajadores/as/.

#### Art. 8º.- Empleo, contratación, ascensos y promoción

En el supuesto de que se necesite cubrir un puesto de trabajo de cualquiera de las categorías establecidas, y en cualquier centro de trabajo de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, se comunicará a los representantes de los trabajadores/as en cada centro de trabajo. Con carácter general se habilitará un plazo para la recepción de las solicitudes. Las pruebas de aptitud profesional se realizarán en relación al puesto ofertado, estando presente la representación de los trabajadores. Se valorarán la formación y la capacidad para el puesto ofertado.

No obstante se estará a lo dispuesto al anexo II del presente convenio colectivo en materia de empleo y contratación.

#### Art. 9.- Liquidación y finiquito.

La comunicación de finalización de contrato deberá ir acompañada de una propuesta de liquidación y se realizará con 15 días de antelación.

El trabajador/a que lo desee podrá estar asistido por el representante de los trabajadores/as en el acto de firma del recibo de Finiquito.

La representación legal de los trabajadores/as recibirá comunicación de todas las finalizaciones de contrato.

#### Capítulo III

Jornada, horario, calendario, vacaciones y fiestas.

#### Art. 10.- Jornada.

La jornada laboral en cómputo anual se fija en un máximo de 1.570 horas efectivas. La jornada semanal estimada será de 35 horas.

En el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre se establecerá la jornada continuada en horario de mañana.

Durante este periodo se pactará, en los centros de trabajo de cada provincia, fijándose entre un mínimo de 2,5 meses y un máximo de 3 meses, así como su distribución horaria.

La pausa para el descanso y/o desayuno de la mañana, computable como tiempo trabajado, será de 20 minutos. La no utilización de este tiempo de descanso no afectará al cómputo de la jornada efectiva pactada en este convenio.

Esta pausa estará sujeta a la garantía del correcto funcionamiento de los servicios, pudiendo la dirección establecer el sistema mas oportuno para la correcta utilización de este descanso.

El tiempo utilizado en los desplazamientos por motivo de trabajo desde el centro de trabajo propio a otros centros de trabajo o localidades, será computable como tiempo trabajado.

Los trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrá derecho a adaptar la distribución de su jornada de trabajo, en una hora máxima a la entrada y/o salida, siempre recuperables. Además en lo referente en la conciliación de la Vida Laboral y Familiar se estará dispuesto a lo que la ley marque.

#### Art. 11.- Horario de trabajo y Calendario Laboral.

Se establecen como días no laborables sábados, domingos y festivos. No obstante lo anterior por jornadas de significado carácter sindical y excepcionalmente, podrá pactarse el calendario de permutas de los descansos compensatorios.

La concreción del horario de trabajo así como el Calendario Laboral de cada año, se acordará entre los Representantes de los trabajadores/as y la dirección para los centros de trabajo de cada provincia, antes del 31 de marzo de cada año.

Se recomienda a las uniones provinciales en el ámbito geográfico de Castilla-La Mancha y con competencias en materia organizativa respecto al personal contratado por

CCOO de Castilla-La Mancha que en el plazo en que disponga cada Unión Provincial se realice un estudio minucioso con los Delegados Sindicales de cada centro de trabajo a tal fin de que en las distintas áreas de trabajo que sea posible ajustar la jornada semanal en turno continuado de mañana durante cinco días a la semana y completar el horario semanal fijado en el presente convenio con dos tardes alternativas sin que esto suponga menos cabo en el buen funcionamiento del servicio de cada área.

#### Art. 12.- Festivos de Convenio.

Además de los días Festivos de carácter nacional, autonómico y local, se establecen como Festivos de Convenio los días 24 y 31 de diciembre, no recuperables.

Para el disfrute de posibles puentes, se establecen 3 días laborables retribuidos al año, además de los contemplados para vacaciones. Estos 3 días se disfrutarán preferiblemente en Semana Santa o Navidad, no recuperables.

En el caso de que hubiese excedente del cómputo anual, se disfrutará en días libres preferiblemente en puentes.

Asimismo, los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar 1 día de descanso de libre disposición por cada quinquenio de antigüedad, hasta un máximo de 2 días. Los trabajadores/as que alcancen 20 años de antigüedad tendrán derecho a disfrutar 1 día más de descanso de libre disposición, disfrutando un total de 3 días, considerándolos como días efectivos de trabajo para el cómputo de la jornada efectiva anual.

#### Art. 13.- Vacaciones.

Los trabajadores/as disfrutaran de 23 días laborables de vacaciones retribuidas y un día a libre disposición del trabajador, excluidos sábados, domingos y festivos, que se podrán disfrutar de una sola vez o en un máximo de dos periodos, previo acuerdo. Al menos uno de éstos periodos se disfrutará entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

Por causas justificadas el trabajador podrá solicitar el cambio de su fecha de disfrute de vacaciones comunicando con al menos un mes de antelación, siempre que no cause ningún perjuicio al derecho de ningún trabajador. Este cambio se debe resolver en un plazo de siete días, contados desde la recepción de la comunicación, entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as en ese centro de Trabajo.

Las vacaciones deberán disfrutarse en el año natural correspondiente. Se entenderá prolongado el año natural, a estos efectos, hasta el 15 de enero del año siguiente.

Si durante el disfrute de las vacaciones el/la empleado/a sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, no se computará a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

## Capítulo IV

### Permisos, licencias y excedencias

#### Art. 14.- Permisos retribuidos

- Matrimonio o decisión de la pareja de vivir en común debidamente acreditada en registro público: 15 días naturales.

- Matrimonio o decisión formal y pública adoptada por la pareja de vivir en común de Padres, Hijos y Hermanos propios o del Cónyuge o Pareja: 1 día naturales, que se ampliarán a 2 días naturales si se necesita desplazamiento a localidad distinta del domicilio habitual del trabajador/a.

- Fallecimiento de Cónyuge o pareja con quién conviva; padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos del trabajador/a y de su cónyuge o pareja con quien conviva: 2 días laborables y 3 días laborables en el caso de que el fallecimiento del familiar tenga lugar en localidad distinta al domicilio habitual del trabajador/a. Este permiso se podrá fraccionar en horas previo acuerdo, con la dirección.

- Por fallecimiento hasta el 3º de consanguinidad o afinidad; 1 día.

- Enfermedad grave u Hospitalización de Cónyuge o pareja con quién conviva; padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos del trabajador/a y de su cónyuge o pareja con quien conviva: 3 días laborables y 5 días laborables en el caso de que el enfermo se encuentre en localidad distinta al domicilio habitual del trabajador/a.

El trabajador/a podrá distribuir los días que le correspondan por horas o por días alternos en función de sus necesidades, no obstante se requerirá que sea fijada dicha distribución de acuerdo con la dirección del sindicato a fin de garantizar la cobertura de las funciones que correspondan al trabajador/a afectado/a.

-Por interrupción voluntaria del embarazo de la trabajadora: 5 días laborables.

- Por toxicomanía o alcoholemia: Los trabajadores/as tendrán un permiso retribuido por el tiempo que requiera seguir un tratamiento por prescripción facultativa que le impida la actividad laboral y no dé lugar a situación de Incapacidad Temporal.

- Por el tiempo necesario para asistir a los Cursos de Preparación al Parto y/o para someterse a Técnicas de Fecundación Asistida, debidamente acreditado.

- Nacimiento, Adopción o Acogimiento permanente o pre-adoptivo de hijos e hijas: 3 días laborables y si fuese necesario desplazamiento: 4 días laborables.

- Lactancia de hijos: Los trabajadores/as con un hijo menor de 1 año, tendrán derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo, tanto durante la jornada como al principio o final de la misma. Este derecho podrá cambiarlo voluntariamente el trabajador/a por el disfrute de 30 días consecutivos a continuación de su permiso de Maternidad, previa comunicación a la empresa.

- Por cambio de domicilio o mudanza: 2 días naturales.

- Por el tiempo necesario en los casos de consulta médica del trabajador/a, con justificante del Sescam.

- Por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a Padres e Hijos propios o del cónyuge o pareja con quien conviva, con justificante del Sescam

- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público, personal o de carácter inexcusable, con justificante.
- Para concurrir a exámenes oficiales: 1 día. En caso de que el examen sea fuera de la Provincia, serán el tiempo necesario para el examen y el desplazamiento.
- Por el tiempo necesario para mantener contacto con los centros educativos donde cursen estudios los hijos menores, debidamente justificado.
- 1 día laborable de permiso retribuido a los trabajadores/as por el nacimiento de nietos.

No obstante también se estará a lo dispuesto en el anexo II del presente Convenio Colectivo sobre: "Plan de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de CC.OO. de Castilla-La Mancha".

#### Art. 15.- Excedencias.-

1.- Excedencia voluntaria.- Se estará en esta materia a lo que se establece en el artículo 46 del E.T., salvo en las siguientes cuestiones:

- Previo estudio por parte de la dirección del sindicato y la Representación Legal de los Trabajadores, los trabajadores/as que acrediten más de un año de antigüedad podrán solicitar una excedencia cuya duración no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a 5 años.
- Si el tiempo de excedencia solicitado es por tiempo inferior a 5 años, cabrán prórrogas hasta alcanzar el máximo permitido.
- La excedencia solo podrá ser disfrutada por el mismo trabajador/a, una vez transcurridos 3 años desde el final del anterior periodo de excedencia.
- La solicitud de excedencia, prórroga o reingreso deberán formalizarse por escrito con un mes de antelación a la fecha del efecto causante de dicha solicitud.

2.- Excedencia forzosa.- Se reconocerá la situación de excedencia forzosa, igualmente con reserva de puesto de trabajo y garantía de incorporación:

- Por nombramiento de cargo público, sindical o político. Se entenderá el concepto de nombramiento de cargo sindical todos aquellos casos en que se ostente representación de Comisiones Obreras o sus organizaciones ante terceros por acuerdo expreso de la dirección o en caso de traslado a cualquier organización sindical de Comisiones Obreras, también por acuerdo expreso de las organizaciones afectadas.

3.- Excedencia por cuidado de hijos y familiares. Por cuidado hijos menores de 8 años y por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se reconocerá la situación de excedencia por un periodo no superior a 2 años con reserva de puesto de trabajo y garantía de incorporación.

4.- Permisos no retribuidos. Por motivos justificados se podrán solicitar permisos no retribuidos por periodos inferiores a 6 meses. Tampoco serán cotizables a la Seguridad Social.

No obstante también se estará a lo dispuesto en el anexo II del presente Convenio Colectivo sobre: "Plan de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de CC.OO. de Castilla-La Mancha".

#### Capítulo V

#### Garantías Sociales

#### Art.-16.- Incapacidad temporal

El sindicato complementará desde el primer día de la baja las prestaciones de la seguridad social por I.T. derivada de enfermedad común, enfermedad profesional y accidente, laboral o no, en tanto el trabajador/a se encuentre en dicha situación no sufrirá merma en sus retribuciones.

#### Art.-17.- Incapacidad permanente

A los trabajadores/as que hayan sido declarados/as en situación de Incapacidad Permanente Parcial o Incapacidad Permanente Total, la empresa procurará facilitarles, en la medida de lo posible, un puesto de trabajo que puedan desempeñar conforme a su menoscabo físico o psíquico, en un centro de trabajo dentro de la localidad de residencia del trabajador/a afectado/a.

#### Art.-18.- Protección a la maternidad

Las trabajadoras, durante el periodo de gestación, tendrán derecho a cambio de puesto de trabajo cuando la tarea que realicen pueda perjudicar a la salud de la madre o el feto. Dicho perjuicio habrá de ser diagnosticado por un facultativo de forma expresa.

El sindicato deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Todo lo establecido en el presente artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o hijo/a y así lo certificase el médico que en el régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora. Finalizada la causa que motivo el cambio, se procederá a la reincorporación a su puesto original.

El trabajador que vaya a ser padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo para acompañar a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto sin pérdida de remuneración, previo aviso.

#### Art.-19.- Formación profesional.

Se establecerá un plan de formación profesional negociado y pactado con los representantes de los trabajadores/as y se estudiara la adaptación de la jornada para posibilitar la realización de estos cursos. Para los cursos que el trabajador/a y la empresa estimen necesario realizar para la formación continua, se establecerán de mutuo acuerdo las condiciones.

## Art.-20.- Jubilación.

Ambas partes expresan la voluntad de facilitar todo lo posible que los trabajadores/as puedan acogerse a la jubilación parcial, o jubilación anticipada.

## Art.-21.- Jubilación anticipada

Se estará sujeto a lo que establece la ley, en esta materia.

## Art.-22.- Jubilación parcial.

Se estará sujeto a lo que establece la ley, en esta materia.

## Art.-23.- Indemnización por incapacidad permanente o fallecimiento derivados de A.T. o E.P.

La empresa contratará un seguro colectivo para todos sus trabajadores que cubra las contingencias de muerte, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total que deriven de accidente laboral o enfermedad profesional, las cuantías fijadas a continuación no sufrirán variación alguna durante la vigencia del presente convenio:

Invalidez Permanente Total: 40.000 Euros

Invalidez Permanente Absoluta: 50.000 Euros

Fallecimiento: 30.000 Euros

## Art.-24.- Indemnización por incapacidad permanente o fallecimiento derivados de enfermedad común.

En caso de Incapacidad Permanente Absoluta, Gran Invalidez o Fallecimiento derivados de Enfermedad Común o Accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador/a o, en su caso, a sus derechohabientes, el importe de tres mensualidades de Salario Real.

## Art.- 25.- Trabajadores/As Discapacitados

El Sindicato tenderá en las nuevas contrataciones a emplear un número de trabajadores/as discapacitados no inferior al 5% de la plantilla, entre los que se encuentren inscritos como tales en el registro de trabajadores/as discapacitados de la oficina del Sepecam.

## Capítulo VI

## Derechos Sindicales, Reuniones Sindicales y Asambleas

## Art.-26- Derechos Sindicales

Los compañeros/as que trabajen en la estructura organizativa de la confederación sindical de CCOO de Castilla-La Mancha tienen unos derechos específicos, además de los ya establecidos legalmente y que se detallan a continuación:

## 1.- El comité de empresa y delegados/as de personal:

a) Derecho de información: se estará a lo que establece el artículo 64 del E.T. y demás legislación vigente en la materia.

b) Los delegados de personal o miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales para el desarrollo de su actividad sindical.

c) Distribuir y recibir información a través de los medios informáticos de CC.OO. teniendo en cuenta los límites establecidos por la LOPD así como las normas de uso de la propia organización.

## Capítulo VII

## Salud Laboral y Medio Ambiente

## Art. 27.- Salud Laboral.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indispensable, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores/as constituyen un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los puestos de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

Durante la vigencia del presente convenio, se realizarán las siguientes acciones:

- Evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo
- Con la información obtenida de dicha evaluación se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos.
- Se realizará una campaña de información y formación a todos los trabajadores/as en materia de seguridad y salud laboral.

Este plan de actuaciones se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores/as previstos en la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Durante la vigencia del presente convenio la dirección adquiere el compromiso de adoptar todas aquellas medidas necesarias tendentes a asegurar la seguridad de los trabajadores/as en todo lo que concierne a la seguridad de los centros donde desarrollan sus actividades. Por lo tanto, la dirección se compromete a la adopción de un plan de seguridad del edificio acorde con la normativa vigente en materia de seguridad de edificios. Ello conlleva crear las medidas necesarias para el caso de evacuación (salidas de emergencia, señalizaciones, protección contra incendios, etc.) Asimismo se compromete a la limpieza de los sistemas de ventilación del edificio dos veces al año.

Drogodependencia y condiciones de trabajo: Se incluye un plan integran en sus vertientes preventiva, asistencial, participativa, voluntaria y planificada.

Preventiva: ha de ponerse en practica medidas educativas, informativas y formativas (que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables) Asimismo, se ha de potenciar la modificación de factores de riesgo y la mejora de condiciones de trabajo.

Asistencial y voluntaria: se ha de facilitar tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizan y aplican programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Participativa: toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias ha de ser consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores/as o en su defecto a los trabajadores/as

Medio ambiente.- Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los interesados y preocupaciones de la sociedad.

Las partes firmante del convenio se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental en dos ámbitos:

a) Facilitando y promoviendo la participación de todo el personal en la mejora medioambiental a través de la puesta en marcha de buenas practicas y de un comportamiento adecuado en:

- El uso de sustancias toxicas
- La recogida y recuperación de residuos
- El ahorro de agua, energía y recursos.

b) Teniendo en consideración los aspectos ambientales en las compras y suministros, así como en las decisiones sobre las instalaciones y el edificio.

Artículo 28.- Vigilancia de la Salud de los Trabajadores/as.

Todo trabajador/a en su relación de trabajo tiene derecho a una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que éste fue expuesto. Las pruebas médicas han de ser por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente personalmente y de forma completa al trabajador/a.

Reforzar su vinculación con los riesgos del puesto de trabajo, bien definiendo perfiles de riesgo, bien esbozando protocolos de actuación y en todo caso, incidiendo en la interrelación mutua existente entre la evaluación de riesgos y la vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud de los trabajadores/as por medio de reconocimientos médicos específicos estará sometida a los siguientes principios:

Solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores/as, se

consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de un trabajador/a puede entrañar peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

Se llevara a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad de trabajador/a y la confidencialidad, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

La vigilancia se llevara a cabo por personal sanitario competente, dentro del marco de acuerdo firmado con el órgano técnico correspondiente.

Además de la vigilancia específica de la salud, todos los trabajadores/as/as, tendrán derecho a una revisión médica general, y una específica oftalmológica anual realizada por personal medico cualificado, a cargo de la empresa.

Artículo 29.- Delegados de prevención

Los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores/as conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley. Sus competencias y facultades, así como sus garantías estarán al amparo de lo establecido en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 30.- Comité de seguridad y salud

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El comité estará formado por dos delegados de prevención, de una parte, y por la dirección y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención.

Competencias: Se estará al amparo de la Ley, son competencias del comité de salud de seguridad y salud:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los nivel de prevención de los riesgos en el centro de trabajo
- Los temas relacionados con medio ambiente.

Facultades del comité de seguridad y salud:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de los servicios de prevención
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención
- Protección a la maternidad. Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, permita su reincorporación al puesto o función anterior.
- Durante el periodo de gestación, la trabajadora en un puesto de trabajo a turnos, pasa a instancia suya a jornada normal, en su puesto de trabajo sin riesgo para su salud y la del feto
- Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos: Se garantizara de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Cuando una situación específica comporte un riesgo para la salud del trabajador o trabajadora, y esta este debidamente justificada con informes médicos pertinentes, se procederá de inmediato al cambio de puesto de trabajo a otro de similar categoría.

## Capitulo IX

### Condiciones Económicas

#### Art. 31.- Estructura de las retribuciones

- a) Los conceptos salariales a partir de la fecha de aplicación del presente convenio serán los siguientes:
- Salario Base
  - Pagas Extraordinarias
  - Complementos Personales
  - Complementos de Puesto de Trabajo
- b) Los conceptos no salariales a partir de la fecha de aplicación del presente convenio serán los siguientes:
- Plus de Transporte

#### Art. 32.- Salario base

El Salario base que corresponde al trabajador/a con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas que incluye como anexo I este convenio.

#### Art. 33.- Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir dos Pagas Extraordinarias. Se percibirán el 30 de junio y el 15 de diciembre. El importe de las mismas será el del salario base establecido en las tablas mas los pluses y complementos salariales que normalmente se perciban.

#### Art. 34.- Complemento personal

Por dicho concepto se percibirán todas las cantidades que en la actualidad se perciben y en el futuro se devenguen,

que no sean el Salario Base, Pagas Extraordinarias y Complemento de Puesto de Trabajo que para cada categoría profesional se establezcan en el anexo I. de esta manera se garantiza la percepción de las retribuciones que a la firma del convenio puedan estar por encima de lo establecido en el mismo.

#### Art. 35.- Complementos de puesto de trabajo

La dirección del CC.OO. podrá establecer complementos de responsabilidad, coordinación y/o jefatura de equipo, siempre que la organización del trabajo lo requiera. Dichos complementos estarán limitados a los emolumentos de la categoría inmediatamente superior.

#### Art. 36.- Plus de transporte

El importe de plus de transporte será el que se establezca anualmente en la Tabla Salarial en el anexo I.

#### Art. 37.- Kilometraje y dietas

Se estará a lo que establezcan los órganos competentes del sindicato en esta materia.

#### Art. 38.- Tabla Salarial 2008.

Se establecen los salarios de referencia para el 2008 en cada una de las categorías que figuran en la tabla de salarios anexo I, dichos salarios de referencia estarán compuestos por dos conceptos diferenciados: salario base y plus de transporte.

Dichos salarios se abonarán por doce mensualidades más las dos gratificaciones extraordinarias de verano (junio) y Navidad (diciembre).

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2006 vinieran percibiendo complementos personales, con independencia de su naturaleza, los mantendrán como tales en el futuro.

Asimismo los trabajadores cuyos salarios en cómputo anual superen los salarios de referencia establecidos para su categoría, percibirán dicha diferencia como complemento personal.

Aquellos trabajadores que tengan que percibir los dos tipos de complementos, a partir de 2007 se considerarán sumados como un único complemento personal, el cual se percibirá distribuido en doce mensualidades, más las dos gratificaciones extraordinarias de verano y navidad.

Dichos complementos personales se mantendrán inalterables a lo largo del tiempo, es decir, no podrán ser absorbibles ni compensables, ni sufrirán incremento alguno, salvo pacto en contrario en futuras negociaciones.

#### Cláusula de revisión salarial para 2008

Si el IPC real de 2008 supera a 31 de diciembre de 2008 el 4,2% se aplicará una revisión salarial que garantice un



punto de incremento por encima del IPC real de dicho año. Dicha revisión si se produjera tendrá carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2008 y servirá como base de cálculo para el incremento salarial de 2009.

#### Incremento y cláusula de revisión salarial para 2009

Una vez aplicada la revisión salarial, si esta se produjera, a las tablas revisadas se les aplicará un incremento del IPC previsto para el 2009 más un punto. En caso de que a 31 de diciembre de 2009 se supere el IPC previsto por el Gobierno, las tablas salariales se incrementarán con la diferencia de dicha cuantía, de tal forma que se garantice para el 2009 un incremento del IPC real más un punto. Dicha revisión si se produjera tendrá carácter retroactivo

desde el 01 de enero de 2009 y servirá como base de cálculo para el incremento salarial de 2010.

#### Cláusula adicional transitoria

En el caso de que exista diferencia salarial por ajuste en la categoría correspondiente a partir de la firma del presente convenio colectivo, dicha diferencia pasará a ser complemento personal. Aquellos/as trabajadores/as que durante la vigencia del convenio vean alterada su categoría a una superior y estén percibiendo este complemento, les será absorbido hasta alcanzar el salario base de la nueva categoría, quedando el resto del complemento, si así resultase de los cálculos, como complemento personal con las mismas condiciones que se fijan en el artículo 38 del presente convenio colectivo.

#### Anexo I

#### Tabla Salarial

Grupo	Nivel	Categoría	S. Base	P. <input type="checkbox"/> ransp..	Total
A	Titulados y técnicos	Técnico 1	1969,28	100	2069,00
		Técnico 2	1610,00	100	1710,00
		Técnico 3	1452,00	100	1552,00
		Técnico 4	1312,00	100	1412,00
B	Personal administrativo	Oficial de 1ª	1312,00	100	1412,00
		Oficial de 2ª	1163,00	100	1263,00
		Auxiliar	1038,00	100	1138,00
C	Personal de oficios	Limpiadora	1007,00	100	1107,00

## Anexo II

Plan de Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar.  
CC.OO. de Castilla-La Mancha

Compartimos la necesidad de dotar a nuestra organización de una serie de medidas que favorezcan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras. En este sentido ambas partes hemos alcanzado el siguiente acuerdo:

## Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor 1 de enero de 2008 y tendrá una vigencia de 2 años, prorrogándose de forma automática por periodos bianuales, salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes.

Ambas partes manifiestan que el conjunto de estas medidas que ahora se pactan, quedaran automáticamente compensadas y absorbidas por cualquier mejora de las mismas características, que por normativa legal o por Convenio Colectivo, pudiera establecerse en el futuro.

## Propuestas.

## Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicaran y desarrollaran exactamente bajo las mismas condiciones.
- Se procurará siempre que sea posible, que exista equilibrio numérico entre las personas seleccionadas de uno y otro sexo y aquellas candidaturas que se adecuasen a los perfiles y exigencias requeridos por los puestos a cubrir.

## Medidas referentes a la contratación:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

## Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivos, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

## Medidas referentes a los permisos retribuidos o licencias:

- Matrimonio o decisión de la pareja de vivir en común debidamente acreditada en registro público: 15 días naturales.
- Matrimonio o decisión formal y pública adoptada por la pareja de vivir en común de Padres, Hijos y Hermanos propios o del Cónyuge o Pareja: 1 día naturales, que se ampliarán a 2 días naturales si se necesita desplazamiento a localidad distinta del domicilio habitual del trabajador/a.

- Fallecimiento de Cónyuge o pareja con quién conviva; padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos del afectado y de su cónyuge o pareja con quien conviva: 2 días laborables y 3 días laborables en el caso de que el entierro del familiar tenga lugar en localidad distinta al domicilio habitual del trabajador/a. Este permiso se podrá fraccionar en horas previo acuerdo, con la dirección.

- Enfermedad grave u Hospitalización de Cónyuge o pareja con quién conviva; padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos del afectado y de su cónyuge o pareja con quien conviva: 3 días laborables y 5 días laborables en el caso de que el enfermo se encuentre en localidad distinta al domicilio habitual del trabajador/a.

El trabajador/a podrá distribuir los días que le correspondan por horas o por días alternos en función de sus necesidades, no obstante se requerirá que sea fijada dicha distribución de acuerdo con la dirección del sindicato a fin de garantizar la cobertura de las funciones que correspondan al trabajador/a afectado/a

- Por interrupción voluntaria del embarazo: 5 días laborables.  
- Por toxicomanía o alcoholemia: Los trabajadores/as tendrán un permiso retribuido por el tiempo que requiera seguir un tratamiento por prescripción facultativa que le impida la actividad laboral y no dé lugar a situación de Incapacidad Temporal.

- Por el tiempo necesario para asistir a los Cursos de Preparación al Parto y/o para someterse a Técnicas de Fecundación Asistida, debidamente acreditado.

- Nacimiento, Adopción o Acogimiento permanente o pre-adoptivo de hijos e hijas: 3 días laborables y si fuese necesario desplazamiento: 4 días laborables o.

- Lactancia de hijos: Los trabajadores/as con un hijo menor de 1 año, tendrán derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo, tanto durante la jornada como al principio o final de la misma. Este derecho podrá cambiarlo voluntariamente el trabajador/a por el disfrute de 30 días consecutivos a continuación de su permiso de Maternidad, previa comunicación a la empresa.

- Por cambio de domicilio o Mudanza: 2 días naturales.

- Por el tiempo necesario en los casos de consulta médica del trabajador/a con justificante del Sescam

- Por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a Padres e Hijos propios o del cónyuge o pareja con quien conviva, con justificante del Sescam

- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público, personal o de carácter inexcusable con justificante.

- Para concurrir a exámenes oficiales: 1 día. En caso de que el examen sea fuera de la Provincia, serán el tiempo necesario para el examen y el desplazamiento.

- Por motivos justificados se podrán solicitar permisos no retribuidos por periodos inferiores a 6 meses. Estos no serán cotizables a la Seguridad Social.

- Por el tiempo necesario para mantener contacto con los centros educativos donde cursen estudios los hijos menores, debidamente justificado.

- 1 día laborable de permiso retribuido a los trabajadores/as por el nacimiento de nietos.

Medidas destinadas a concretar el régimen jurídico de las reducciones de jornada y las excedencias por cuidado de hijos o familiares:

- Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

1.- Excedencia voluntaria.- Se estará en esta materia a lo que se establece en el artículo 46 del E.T., salvo en las siguientes cuestiones:

- Previo estudio por parte de la dirección del sindicato y la Representación Legal de los Trabajadores, los trabajadores/as que acrediten más de un año de antigüedad podrán solicitar una excedencia cuya duración no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

- Si el tiempo de excedencia solicitado es por tiempo inferior a 5 años, cabrán prórrogas hasta alcanzar el máximo permitido.

- La excedencia solo podrá ser disfrutada por el mismo trabajador/a, una vez transcurridos 5 años desde el final del anterior periodo de excedencia.

- La solicitud de excedencia, prórroga o reingreso deberán formalizarse por escrito con un mes de antelación a la fecha del efecto causante de dicha solicitud.

2.- Excedencia forzosa.- Se reconocerá la situación de excedencia forzosa, igualmente con reserva de puesto de trabajo y garantía de incorporación:

- Por nombramiento de cargo público, sindical o político. Se entenderá el concepto de nombramiento de cargo sindical todos aquellos casos en que se ostente representación de Comisiones Obreras o sus organizaciones ante terceros por acuerdo expreso de la dirección o en caso de traslado a cualquier organización sindical de Comisiones Obreras, también por acuerdo expreso de las organizaciones afectadas.

3.- Excedencia por cuidado de hijos y familiares. Por cuidado hijos menores de 8 años y por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se reconocerá la situación de excedencia por un periodo no superior a 2 años con reserva de puesto de trabajo y garantía de incorporación.

- Por nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, para el padre o la madre, derecho a reducir la jornada en 8 horas semanales con disminución proporcional del salario.

- Para atender el cuidado de un hijo menor de 6 años, por razón de enfermedad muy grave, se podrá solicitar una reducción de jornada de 8 horas semanales con carácter retribuido y por el plazo máximo de 3 meses.

- Reducción de jornada para trabajadores/as que tengan a cargo familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que se encuentren disminuidos, impedidos y/o enfermos y que precisen un cuidado especial. Plazo máximo de 2 años siempre que persista esta situación.

Medidas relativas a los permisos de maternidad y lactancia:

- Ampliación de la duración del permiso de maternidad establecido en la ley, en 2 semanas más en caso de parto múltiple.

Los descansos por maternidad, adopción o acogimiento podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, no obstante se requerirá que sea fijada dicha distribución de acuerdo con la dirección del sindicato a fin de garantizar la cobertura de las funciones que correspondan al trabajador/a afectado/a.

- Aquellas trabajadoras/es que tras haber disfrutado el periodo de baja maternal y de lactancia, podrán elegir si lo desean la posibilidad de trabajar a jornada continua, durante 12 meses, en lugar de su jornada ordinaria.

Medidas relativas a la Prevención de Riesgos Laborales y las Prestaciones de la Seguridad Social:

- En los conciertos con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se establecerá expresamente la obligación de prestar una atención especial a las trabajadoras durante el embarazo y la lactancia.

- A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud y a la del feto.

- Establecer la relación de puestos con riesgo potencial para trabajadoras en periodos de embarazo o lactancia, o puestos exentos que obliga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Medidas relativas a la formación:

- Sensibilización para trabajadores y trabajadoras sobre igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

- Acceso a la formación continua de los y las trabajadores en excedencia.

Medidas relativas a las vacaciones:

- En el supuesto de que la trabajadora no haya podido disfrutar de las vacaciones por razón del descanso maternal, se ajustarán las mimas para que puedan ser disfrutadas tras el descanso por maternidad, incluso habiendo terminado el año natural.

Medidas relativas al Acoso sexual:

- Manifiesto de rotundo rechazo ante comportamiento de carácter o connotación sexual.

- Compromiso de colaboración en prevención, detección, corrección y sanción.

- Elaboración de protocolo específico en esta materia.

Medidas relativas a la Violencia de Género:

- Derecho a reducción de jornada u horario flexible para víctimas de violencia de género.

- Preferencia en la solicitud de traslado en puestos de categoría equivalente en cualquier vacante de otros centros, con derecho a reserva del puesto antiguo durante 6 meses.

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliables hasta 18 meses.

- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psíquica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

- Fórmulas de adaptación de las vacaciones fuera del periodo vacacional.
- Se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas. Dichos permisos serán retribuidos.
- Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora poniendo a su disposición una persona de la organización que se ocupe de prestarle apoyo y colaboración y gestionar las medidas laborales.

Otras medidas:

- Reconocimiento a las parejas de hecho de los mismos beneficios que a los matrimonios.
- Se cubrirán las bajas por maternidad, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión de contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, mediante contrato de interinidad.

En todo lo no regulado en este protocolo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

\* \* \* \* \*

**Notificación de 20-05-2008, de la Delegación Provincial de Trabajo y Empleo de Guadalajara, de la resolución recaída en el expediente sancionador motivado por Acta de Infracción nº 192007000051342 en materia de prevención de riesgos laborales.**

No habiéndose podido realizar la notificación personal y preceptiva, he resuelto dar publicidad mediante su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha y en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Baides (Guadalajara), a la notificación de la resolución de designación de instructor recaída en el expediente sancionador, acta de infracción nº. 192007000051342 de fecha 13.11.2007, seguida contra la empresa "Diego Moreno Bachiller" que a continuación se transcribe:

"Vista el acta de Infracción núm. 192008000051342, levantada por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Guadalajara, y resultando los siguientes:

Antecedentes de hecho:

Único.- Con fecha 09.05.2008 tiene entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo el acta de infracción arriba referenciada, levantada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la empresa "Diego Moreno Bachiller", con domicilio en C/ Real, s/n de Baides Guadalajara.

Vistos la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento para el ejercicio de la potestad sancionadora, el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, sobre procedimiento para la imposición de sanciones en el orden social, el Decreto 77/2006, de 6 de junio, de la Consejería de

Trabajo y Empleo, por el que se atribuyen las competencias en materia, entre otras, de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, incluido el ejercicio de la potestad sancionadora, a los diferentes Órganos de dicha Consejería, y demás legislación de general y pertinente aplicación, y considerando los siguientes:

Fundamentos de derecho:

Único.- La competencia para instruir el expediente sancionador de referencia y, en consecuencia, designar Instructor y Secretario del mismo, viene atribuida a esta Delegación Provincial de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 77/2006, de 6 de junio, de la Consejería de Trabajo y Empleo, arriba citado.

En virtud de cuanto antecede, esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo de Guadalajara,

Acuerda

Primero.- Designar a la Jefe de Servicio de Trabajo de esta Delegación Provincial, D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Francisca J. Asensio Molina, y a D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Jesús Pérez Rupérez, Jefa de Sección del Departamento de Sanciones del mismo Servicio, Instructora y Secretaria, respectivamente, del presente expediente sancionador.

Segundo.- Dar traslado de la resolución a las citadas empresas, significándole el derecho que le asiste a recusar a los designados, en los términos que establece el art. 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, citada.

Guadalajara, 12 de mayo de 2008; El Delegado Provincial; José M<sup>a</sup> Calvo Caballero

Lo que se publica en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y con los efectos previstos en dicha Ley.-

Guadalajara, 20 de mayo de 2008

El Delegado Provincial  
JOSE M<sup>a</sup> CALVO CABALLERO

\* \* \* \* \*

**Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha (SEPECAM)**

**Resolución de 30-04-2008, del Sepecam, de la Coordinación Provincial de Albacete, dictada por delegación de la Dirección General de Empleo, por la que se notifica la Resolución de fecha 04-02-2008, en la que se acuerda la iniciación y se otorga trámite de audiencia del procedimiento de reintegro de subvenciones a la empresa Distribuciones José Cuerda S.L.U. correspondiente al expediente de referencia CD04-AB-0002/2005, relativa a medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.**