

CATEGORIA PROFESIONAL	EUROS AL MES	EUROS AL AÑO
<b>Grupo I Equipo directivo</b>		
Director Operativo	1.714,29 €	24.000,00 €
Director de Innovación	1.714,29 €	24.000,00 €
Director comercial	1.714,29 €	24.000,00 €
Director de desarrollo de negocio	1.714,29 €	24.000,00 €
Director de relaciones institucionales	1.714,29 €	24.000,00 €
<b>Departamento de marketing y comercial</b>		
Coordinador de departamento	1.285,71 €	18.000,00 €
Gerente de cuenta	1.071,43 €	15.000,00 €
Comercial	964,29 €	13.500,00 €
Técnico marketing digital	857,14 €	12.000,00 €
Técnico social media	857,14 €	12.000,00 €
<b>Grupo IV Departamento de gestión administrativa</b>		
Coordinador de departamento	1.285,71 €	18.000,00 €
Técnico administrativo de primera	1.071,43 €	15.000,00 €
Técnico administrativo segunda	964,29 €	13.500,00 €
Auxiliares administrativo	857,14 €	12.000,00 €
Operador de ordenador	857,14 €	12.000,00 €
<b>Grupo II Departamento de desarrollo de software</b>		
Coordinador de departamento	1.500,00 €	21.000,00 €
Analista funcional	1.285,71 €	18.000,00 €
Coordinador de sistemas	1.285,71 €	18.000,00 €
Jefe de seguridad	1.285,71 €	18.000,00 €
Programador de primera	1.285,71 €	18.000,00 €
Programador de segunda	1.071,43 €	15.000,00 €
Programador de tercera	857,14 €	12.000,00 €
Diseñador grafico	857,14 €	12.000,00 €
<b>Grupo III Departamento centro atención al usuario (CAU)</b>		
Coordinador de departamento	1.500,00 €	21.000,00 €
Técnico de CAU de primera	1.285,71 €	18.000,00 €
Técnico de CAU de segunda	1.071,43 €	15.000,00 €
Técnico de CAU de tercera	857,14 €	12.000,00 €
<b>Grupo V Departamento de gestión documental</b>		
Coordinador de turno	1.071,43 €	15.000,00 €
Grabador de datos	857,14 €	12.000,00 €
Operador de escáner	857,14 €	12.000,00 €
Oficial de almacén y conductores	857,14 €	12.000,00 €
Peones y mozos de almacén	714,29 €	10.000,00 €
<b>Grupo VI Subalternos</b>		
Mantenimiento instalaciones	857,14 €	12.000,00 €
Limpiadores	714,29 €	10.000,00 €

NÚMERO 6.994/17

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO  
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA

*Modificación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Gualchos*

RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación de la Modificación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Gualchos,

VISTO el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 2 de diciembre de 2016, sobre Modifica-

ción del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Gualchos (con código de convenio nº 18100072012012), acordado entre la representación del Ayuntamiento y la de los trabajadores, presentado el día 22 de septiembre de 2017 ante el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2.1 a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Granada,

#### ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, Juan José Martín Arcos.

Reunidos en Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro, el día 02 de diciembre de 2016 de una parte

D<sup>a</sup> Antonia María Antequera Rodríguez Alcaldesa - Presidenta y el Tte. Alcalde D. Celedonio Puga Puga del Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro, en representación del citado Ayuntamiento, y de otra parte, D<sup>a</sup> Sara Rodríguez Castillo (UGT), D. Raúl Rodríguez Rodríguez (CCOO), D. Miguel Ángel Domingo García (CCOO), como Delegados del Personal laboral, y debido que la inquietud de este Ayuntamiento siempre ha sido mejorar la calidad del servicio que presta a la ciudadanía, abogando por la modernización de las administraciones públicas como la herramienta básica para prestar ese mejor servicio,

#### ACUERDAN

Aprobar la incorporación de mejoras puntuales en el presente Convenio Colectivo, que serán de aplicación al personal laboral de este Ayuntamiento, siendo las siguientes:

#### Artículo 23.- Jornada laboral y horario laboral

- La jornada laboral para todo el personal al servicio de este Ayuntamiento será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo. El horario, por regla general, se realizará de forma continuada de lunes a viernes y de 7:45 a 15:15 horas.

- En aquellos servicios que no es posible el establecimiento del horario en la forma indicada en el apartado anterior, para garantizar la correcta prestación de los servicios municipales, como es el caso del personal de oficios, se podrá establecer otro distinto, siempre que se respete la duración de la jornada establecida en el apartado anterior, todo ello previa negociación con los representantes de los trabajadores.

- Si se precisare realizar cualquier modificación de horario, se seguirá la vía de la negociación con los representantes sindicales del personal afectado, una vez

finalizadas las necesidades del servicio y/o motivos que ocasionaron la modificación del horario, éste volverá a lo regulado en este artículo.

- Los sábados, a efecto de jornada laboral, tendrán la consideración de no laborables.

- En los meses de verano, del 15 de junio al 15 de septiembre, la jornada laboral será de 7:45 a 14:15 horas. Los días de fiesta local se considerarán como días no laborables.

- En el periodo de Semana Santa y Navidad el horario de trabajo será de 7:45 a 14:15 horas.

- Jornadas especiales: en casos especiales el horario se adaptará a las necesidades del servicio siempre que se cubra la jornada laboral.

- La tolerancia máxima en cuanto a la hora de entrada será de 15 minutos y en cuanto a la salida de 15 minutos.

- Se dispondrá de un tiempo de 30 minutos para el desayuno o bocadillo disfrutable preferentemente en las horas de 10,00 a 10,30 o de 10,30 a 11,00. Si por necesidades del servicio no se pudiera disfrutar, se podrá computar al final de la jornada.

- Aquellos trabajadores que tengan jornada partida dispondrán de los descansos de 15 minutos en mañana y tarde respectivamente que se computarán como de trabajo efectivo. De no disfrutarse se podrán tomar al finalizar la jornada.

#### Artículo 24.- Vacaciones.

La licencia por descanso anual será de 30 días naturales o 22 días hábiles, a elección del/la trabajador/a, que podrá solicitarlas en las fechas que quiera, siempre que no cause perjuicio a la correcta prestación del servicio y respetándose los acuerdos que existan entre los distintos colectivos o servicios.

En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en este ayuntamiento que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: 1 día hábil.

- Veinte años de servicio: 2 días hábiles.

- Veinticinco años de servicio: 3 días hábiles.

- Treinta o más años de servicio: 4 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

En el caso de maternidad, cuando esta situación coincida con las vacaciones anuales, quedarán suspendidas las mismas hasta tanto finalice el permiso por maternidad.

El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 31 de enero del siguiente.

Dentro del primer trimestre del año, obligatoriamente se elaborará por los jefes de las respectivas Áreas, Servicios o Unidades el correspondiente Plan de Vacaciones, debiendo dar traslado de éstos a los representantes sindicales. A petición del interesado, este Plan podrá cambiarse con el visto bueno de los mencionados jefes.

Para lo cual, se establecerán turnos por meses en un sistema de rotación, de manera de que no quede ningún trabajador discriminado por razones del servicio tomando como base primero el acuerdo y en segundo lu-

gar el sorteo. Dentro de este sistema, se establece un periodo máximo de quince días de vacaciones a disfrutar entre el quince de junio y el quince de septiembre.

A petición del trabajador, y atendiendo a las necesidades del servicio podrá disfrutarse en dos periodos de 10,15 ó 20 días cada uno, pudiendo también realizarse por semanas, en caso de optar por días hábiles.

Si en el periodo de vacaciones, por necesidades imperiosas del servicio, se viera obligado a interrumpirlas, se compensará con dos días por día interrumpido.

La baja temporal (I.T.) por enfermedad no impide el devengo del derecho a vacaciones las cuales se disfrutarán, en todo caso, de forma efectiva.

#### Artículo 26.- Otras licencias.

El personal afectado por este convenio dispondrá de veintiún días al año de permiso que deberá responder en todo caso a causas justificadas por el trabajador afectado, con la debida anticipación. No podrán utilizarse los veintiún días globalmente, sino solo aquellos que sean estrictamente necesarios dentro de los mismos. Serán remunerados y se concederán en los siguientes casos:

a) Fallecimiento del cónyuge, padres o hijos: 4 días o cinco si es fuera de la provincia de Granada.

- Fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y suegros: 3 días o 4 si es fuera de la provincia de Granada.

- Fallecimiento de demás parientes, hasta tercer grado de consanguinidad (tíos, sobrinos, bisabuelos) y segundo de afinidad (es decir, consanguinidad del cónyuge, cuñados, abuelos): 2 días, 3 si es fuera de Granada.

b) Por nacimiento o adopción de un hijo/a: 3 días.

c) Matrimonio de hijos, padres o hermanos, tanto por consanguinidad o segundo grado de afinidad: 1 día.

d) Enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.

e) Traslado de domicilio: 2 días.

f) Si algún trabajador solicitara licencia por motivos excepcionales no contemplados en anteriores apartados, el caso será estudiado por la Comisión Mixta Paritaria.

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho además, a los siguientes permisos que deberán ser acreditados en causa:

g) Por matrimonio: 15 días.

h) Por separación o divorcio: 15 días.

Los apartados g y h se otorgan igualmente dentro de las familias formadas a raíz de una pareja de hecho.

i) Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

j) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que se determine por Ley.

k) Por deberes públicos de inexcusable cumplimiento: el tiempo que sea preciso.

l) Por asistencia a juicios relacionados con la prestación del servicio: los días necesarios.

m) Por asistencia a exámenes de enseñanzas regladas, los días que sean necesarios.

n) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine por la normativa de aplicación.

o) Enfermedad infecto contagiosa de hijo/a. Se tendrá derecho a 3 días hábiles incluido el día del hecho causante por este concepto.

p) Por consulta médica. El empleado podrá acudir durante su jornada, por necesidades propias o de hijos menores, discapacitados a su cargo o personas dependientes, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

q) Licencias por jornadas electorales. De conformidad con la normativa de aplicación a estos supuestos, las licencias por jornadas electorales son:

- Campaña Electoral. El personal laboral municipal que se presenten como candidatos a los distintos procesos electorales, podrán ser dispensados, previa solicitud de los interesados, de la prestación del servicio en sus respectivas unidades durante la campaña electoral (15 días), de acuerdo con lo establecido en la Ley de Orgánica de Régimen Electoral General.

- Derecho a ejercer el voto. Los electores que presten sus servicios el día de las elecciones dispondrán en su horario laboral de hasta cuatro horas libres para el ejercicio del derecho del voto, que serán retribuidas. Cuando el trabajo se preste en jornada reducida, se efectuará la correspondiente reducción proporcional del permiso.

- En caso de personas que por estar realizando funciones lejos de su domicilio habitual o en otras condiciones de las que se deriven dificultad para ejercer el derecho de sufragio el día de las elecciones, las medidas precisas a adoptar irán destinadas a posibilitar que el personal citado disponga, en su horario laboral, de hasta cuatro horas libres para que pueda formular personalmente la solicitud de certificación acreditativa de su inscripción en el censo, que se contempla en el artículo 72 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, así como para la remisión del voto por correo.

- Miembros de las mesas electorales, Los Presidentes, Vocales, e Interventores de las Mesas electorales tienen derecho durante el día de la votación a un permiso retribuido de jornada completa, si no disfrutaban en tal fecha del descanso semanal, y a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediatamente posterior.

- Los Apoderados tienen derecho a un permiso retribuido durante el día de la votación, si no disfrutaban en tal fecha del descanso semanal.

Los trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la Corporación podrán disfrutar de un año de licencia sin cómputo de antigüedad y retribuciones, con reserva de puesto de trabajo no pudiendo disfrutarlo de nuevo hasta transcurridos cinco años desde la finalización del periodo anterior.

Los permisos recogidos en este artículo se solicitarán por los empleados municipales con la debida antelación excepto en los casos de urgencia sobrevenida.

Si el hecho que motiva la concesión de los permisos indicados anteriormente, implicare desplazamiento fuera de la comarca se incrementarán los mismos en un día.

Artículo 27.- Conciliación de la vida familiar, profesional y protección a la maternidad.

Para las reducciones de jornada se establecen los siguientes puntos:

1. El personal laboral municipal por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo al inicio o al final de la jornada, que podrán dividir en dos fracciones de media hora al inicio y al final de la jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

2. Igualmente el personal laboral municipal podrá optar por un permiso consistente en una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido por el cuidado de cada hijo menor de 16 meses. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por sendos progenitores en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los periodos de tiempo a que se refiere este permiso.

3. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal laboral municipal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

4. Por razones de guarda legal, cuando el personal laboral municipal tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el empleado que 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.

5. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo las retribuciones que proporcionalmente les corresponda, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal funcionario hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

6. Se otorgará el mismo derecho que el establecido en el apartado anterior a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o

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.

7. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada de trabajo, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Para suspensiones y permisos se establecen los siguientes puntos:

1. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas, 8 días.

2. Permiso por parto. Tendrá una duración de 136 días ininterrumpidos. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 136 días o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

3. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de 136 días ininterrumpidos. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a

elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

4. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. A partir del 1 de enero de 2011, el permiso por paternidad para el personal laboral municipal será de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

5. Técnicas de fecundación asistida. El personal laboral tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Para protección de la empleada víctima de violencia de género se establecen los siguientes puntos:

1. Permiso por razón de violencia de género. 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. 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, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

2. Movilidad por razón de violencia de género. Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo en otra unidad, de análogas características. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

3. Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 29.- Permiso por asuntos particulares.

1. A lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, sin que pueda acumular dichos días a las vacaciones anuales, pudiéndose acumular a un puente, sólo uno, debiendo solicitarse con tres días de antelación, salvo en casos de urgencia justificada, en que se podrá solicitar el mismo día de inicio del permiso.

2. El disfrute de estos días no significará reducción en las percepciones retributivas del personal solicitante.

3. En todo caso se respetará a la hora de conceder estos permisos las necesidades del servicio que serán debidamente justificadas y razonadas ante la denegación del permiso por parte de quien lo deniega.

4. En caso de que los días 24 y 31 de diciembre del año correspondiente sean fin de semana o festivos, el personal tendrá derecho a dos días más de asuntos particulares.

En el caso de no existir contestación expresa a la petición, siempre que se haya realizado la solicitud con al menos tres días de antelación, podrá disfrutar de los días de asuntos particulares por entender la falta de contestación como una autorización expresa.

Artículo 33. Jubilación voluntaria.

1. La jubilación del personal laboral podrá ser voluntaria, forzosa, por declaración de incapacidad permanente y parcial.

2. Todo el personal fijo que desee jubilarse voluntariamente entre los 60 y 65 años, o en su caso, último tramo de obligatoriedad para la misma, previa solicitud y posterior autorización por el Pleno Ayuntamiento, percibirá de una sola vez y salvo pacto en contra entre la Corporación y el/la trabajador/a una cantidad, de acuerdo a la siguiente tabla:

60 años:	18.000 euros
61 años:	15.000 euros
62 años:	13.000 euros
63 años:	11.000 euros
64 años:	9.000 euros

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el personal laboral 65 años como medida de fomento del empleo y en el marco de la planificación general de los recursos humanos de esta Administración Local.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que el empleado no reuniera al momento de cumplir la citada edad el suficiente período de carencia para causar el derecho a la pensión de jubilación, no causará baja, produciéndose la jubilación obligatoria en la misma fecha en que se contemple el período de cotización mínimo exigido en cada momento por la formativa de Seguridad Social.

El Ayuntamiento de Gualchos resolverá de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación del servicio activo, como máximo hasta que el empleado cumpla los 70 años de edad, solicitada por los interesados.

4. Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, categoría profesional, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

5. Jubilación parcial. El Ayuntamiento de Gualchos facilitará con arreglo a la normativa laboral, de función pública y de Seguridad Social de aplicación, la jubilación anticipada o parcial de aquellos empleados que reúnan los requisitos y condiciones generales para causar la pensión de jubilación y que así lo soliciten. Será compatible con el mantenimiento del puesto de trabajo, con la consiguiente reducción de retribuciones, adaptándolo al régimen de incompatibilidades.

El trabajador que se jubile o se encuentre en la situación de jubilado, a partir de los 65 años de edad, percibirá un premio de 3 mensualidades de su salario, en concepto de ayuda social. Asimismo, dicho premio se percibirá cuando la jubilación se produzca por invalidez.

#### Artículo 34.- Anticipos reintegrables.

Se crea una Comisión de Fondos Sociales para anticipos reintegrables del personal laboral y designada por la Comisión Mixta Paritaria y en la que se garantice la participación de todas las partes, a cuyo efecto la Corporación constituirá un fondo de 6.000 euros, siendo ampliado el citado importe el año siguiente.

Pasados tres meses desde la notificación de concesión del anticipo al interesado sin que hubiese sido retirado de la caja se anulará la concesión y la cuantía volverá a pasar al fondo de anticipos. Si el número de soli-

citades fuese superior al efecto, se realizará un reparto proporcional al número de solicitudes.

El trabajador de este Ayuntamiento tendrán derecho a solicitar un anticipo. Igualmente, se podrán solicitar anticipos por el valor de dos mensualidades de salario base más antigüedad. El importe de los mencionados anticipos, será reintegrable en 12 mensualidades. A tal efecto, se consignará en los presupuestos ordinarios un crédito, en una partida que se denominará "Anticipos y préstamos al personal". Dicha partida será ampliable en una suma igual a los reintegros que se recauden mensualmente por devolución de los anticipos concedidos.

Los anticipos que se concedan a los empleados municipales no devengarán interés alguno, pero serán reintegrados en las mensualidades solicitadas o podrán reintegrar en el menor tiempo el anticipo recibido, y liquidarlo en su totalidad cuando lo estimen conveniente, dentro del plazo convenido. En los supuestos de jubilación o incapacidad permanente en sus distintos grados y en el pago directo a la TSGS por incapacidad temporal I.T.; se efectuará liquidación en todo caso en la última nómina que perciba el empleado.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta saldar el anterior.

Artículo 35.- Percepciones por baja, accidente o enfermedad y otras ayudas sociales.

En caso de baja laboral por accidente o enfermedad, sea o no laboral, el personal percibirá el cien por cien de su salario, abonándosele la diferencia entre la prestación económica por I.T. y el 100% de la totalidad de las remuneraciones que perciba el trabajador mientras permanezca en situación de I.T.

A partir de los seis meses de baja, la Comisión Mixta Paritaria estudiará los casos que a ella se sometan.

La Corporación podrá designar facultativos para comprobar las situaciones que se den por enfermedad o cualquier otra causa y su informe será sometido a la Comisión Mixta Paritaria.

La negativa, del trabajador, a someterse a dichos reconocimientos o la discrepancia en el dictamen de la baja producirá la pérdida del complemento económico que abona la Corporación.

Se tendrán derecho a las siguientes ayudas siempre y cuando el trabajador lleve al menos 1 año de servicios prestados en este Ayuntamiento:

1. Ayuda por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público.- Se abonará por cada empleado la cantidad de 230 euros por este concepto.

2. Ayuda por Natalidad o Adopción.- Se abonará la cantidad de 230 euros por cada hijo nacido o adoptado.

3. Ayuda por hijos/as, cónyuge o pareja de hecho con Discapacidad.- Se abonará la cantidad de 120 euros mensuales, por cada hijo con discapacidad igual o mayor al 50% que tenga a su cargo la unidad familiar. Asimismo se abonará por hijo, cónyuge o pareja de hecho que no perciba ingresos por rentas superiores salario mínimo interprofesional y tenga declarada ayuda a terceras personas. Las condiciones que otorga esta ayuda social se revisará anualmente.

4. Ayuda por Prótesis Oculares y Dentales.- Se establece una ayuda consistente en 430 euros anuales por unidad familiar, indistintamente para un concepto u otro.

5. Ayuda por Otras Prótesis.- Se abonará ayuda por otras prótesis según 3 presupuestos y facturas hasta un máximo de 600 euros. Se reintegrará la cantidad abonada siempre que se considere necesario para el tratamiento de enfermedad, según informe del médico de empresa, previo prescripción de profesional sanitario habilitado y no esté entre los productos ortoprotésicos suministrados por el Sistema Público de Salud.

6. Ayuda Psicológica.- Se establece la creación anual de un fondo para Ayuda Psicológica consistente en 3.000 euros. Este fondo se repartirá anualmente entre aquellos empleados, que soliciten esta ayuda durante el año natural correspondiente, aportando informe del psicólogo así como la factura correspondiente.

7. Ayuda por gastos de sepelio.- Se establece esta ayuda social en caso de fallecimiento de trabajador laboral municipal, su cónyuge o hijos/as a su cargo, consistente en el abono de 1.000 euros. Los beneficiarios serán, en primer lugar el empleado municipal, el cónyuge viudo del empleado. Caso de no disponer de cónyuge, corresponderá a los hijos del fallecido de forma equitativa.

8. Ayuda por Medicina no tradicional.- Cuando no exista tratamiento de una enfermedad dentro de la medicina tradicional, se podrá acudir a otra medicina alternativa, abonándose por este Ayuntamiento, el 60% del importe de la factura presentada, previo informe del médico de empresa. Se reintegrará el porcentaje establecido de la adquisición de medicamentos no considerados entre los productos farmacéuticos de la medicina formal; siempre que sean prescritos por profesional sanitario con capacidad reconocida para tal función, y sean suministrados en Oficina de Farmacia formalmente establecida.

9. Ayuda por Curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años.- El Ayuntamiento de Gualchos abonará a los empleados el importe correspondiente a la matrícula para el Curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años, siempre y cuando se haya superado dicho curso.

10. Ayuda por Obtención y Renovación de permisos de conducción y licencias federativas.- Se abonarán los gastos que conlleven la obtención y renovación de los permisos de conducción necesarios para el desempeño de su puesto de trabajo. Asimismo se sufragará el importe de la obtención o renovación de la licencia federativa que se requieran para el desempeño del puesto de trabajo. Junto a la solicitud para el abono de esta ayuda deberán acompañar informe del responsable de la unidad así como la justificación del gasto.

11. Premio a la antigüedad.- El trabajador laboral municipal que cumpla 20 años de servicios prestados, a la firma de este Acuerdo, tendrá derecho a percibir un premio a la antigüedad consistente en el abono de 1.000 euros. Asimismo los empleados que a la firma de este Acuerdo cumplan 30 y 35 años de servicio, percibirán igualmente el citado premio a la antigüedad. En todo caso, los empleados municipales, que a partir de la firma de este Acuerdo no hubiesen percibido dicho premio se abonará con ocasión de su jubilación.

12. Ayuda por transporte.- Se abonará la misma consistente en 4,5 euros por día efectivamente trabajado a todo el personal laboral, indistintamente de la categoría o grupo de clasificación profesional, cuya residencia se encuentre a más de 3 kilómetros de la Casa Consistorial o de su centro de trabajo.

En ningún caso, se podrá solicitar las ayudas en un intervalo mínimo de 12 meses entre solicitudes.

Y para que así conste, firmamos y acordamos en Castell de Ferro, a 2 de diciembre de 2016.-Fdo.: Antonia M<sup>a</sup> Antequera Rodríguez, Celedonio Puga Puga, Sara Rodríguez Castillo, Raúl Rodríguez Rodríguez y Miguel A. Domingo García.

NÚMERO 6.995/17

## JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO  
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA

*Revisión de la tabla salarial para el año 2017 del convenio colectivo Emasagra, S.A.*

RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora sobre la revisión de la Tabla Salarial para el año 2017 del Convenio Colectivo de la empresa Emasagra, S.A.,

VISTO el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 4 de octubre de 2017, sobre revisión de la Tabla Salarial para el año 2017 del Convenio Colectivo de la empresa Emasagra, S.A., (con número de convenio 181000512011983), acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 5 de octubre de 2017 ante esta Delegación Territorial a través del Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción de la citada Tabla Salarial en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, Juan José Martín Arcos.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE GRANADA, (EMASAGRA) S.A.

Por la parte Empresarial: