

NUMERO 7.191

**JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO  
DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA*Modificación art. 8 y 9 C.C. Instituto Municipal de  
Formación y Empleo*

## EDICTO

N/Rfra.: Servicio Administración Laboral  
Relaciones Colectivas  
Expte.: 20/2003  
Convenio: Empresa Instituto Municipal de Formación  
y Empleo

Código Convenio: 1801332

Visto el texto del acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria, de fecha 29-4-2010, sobre Modificación artículos 8 y 9 del Convenio Colectivo de la Empresa Instituto Municipal de Formación y Empleo presentado el día 26 de mayo de 2010, ante esta Delegación Provincial, 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, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía,

## Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

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

Granada, 1 de junio de 2010.- La Delegada Provincial,  
P.S.R. Decreto 136/2010. La Secretaria General, fdo.: Inmaculada Puerta Tejero.

ACTA DE LA SESION CELEBRADA POR LA COMISION MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACION Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA EL DIA VEINTINUEVE DE ABRIL DE 2010

En la ciudad de Granada, en la Sede del IMFE, siendo las catorce horas quince minutos del día veintinueve de abril de 2010, se reúnen, como representantes del Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada D<sup>a</sup> Telesfora Ruiz Rodríguez, Directora del IMFE y D. Torcuato Valenzuela Tomás, Jefe del Servicio de Administración y como representantes de los trabajadores D. Juan Pérez Raya, de CCOO, D<sup>a</sup> Nuria Martínez Chicón, representante de CSIF, y Doña M<sup>a</sup>. Carmen Carrillo Jiménez de UGT.

Se inicia la sesión con el acuerdo del texto de reforma del Convenio Colectivo del Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada, en sus artículos 8 y 9, cuya redacción queda modificada en los términos siguientes:

Artículo 8. Otras licencias y permisos retribuidos

El personal afectado por este Convenio, dispondrá de los días de permiso que deberán responder en todo caso a causas justificadas por el/la trabajador/a afectado/a, con la debida anticipación. No podrán utilizarse los días globalmente, sino sólo aquellos que sean estrictamente necesarios. Serán remunerados y se concederán en los siguientes casos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

b) Matrimonio de hijos/as, padres/madres o hermanos/as, tanto por consanguinidad como por afinidad: un día, o dos días en caso de desplazamiento igual o superior a 150 kilómetros.

c) Exámenes relacionados con la promoción del trabajador: los días de duración de los mismos.

d) Traslado de domicilio: dos días cuando el traslado se produzca en la misma localidad, tres días cuando se produzca dentro de la misma provincia y cuatro si se pertenece a otra distinta.

e) Necesidades relacionadas con la gestación de la mujer trabajadora: hasta siete días.

f) Asistencia a Congresos Sindicales, Profesionales, etc.: hasta siete días.

Si el/la trabajador/a solicitase licencia por motivos excepcionales no contemplados en anteriores apartados, el caso será planteado y estudiado por la Comisión Mixta Paritaria.

Además, todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, tendrá derecho a los siguientes permisos, que en cualquier caso su causa será acreditada:

a. Por matrimonio: quince días, que se podrán unir a la licencia por vacaciones, condicionada a las necesidades del servicio.

b. Por Deberes Públicos de inexcusable cumplimiento: el tiempo que sea preciso.

c. Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, el tiempo que sea necesario previa certificación del sindicato a que se pertenece.

Los permisos recogidos se solicitarán por los empleados/as con antelación mínima de tres días, salvo los casos de urgencia justificada, y se disfrutarán de forma continuada a partir del día en que se produzca el hecho que motiva el permiso, como días hábiles. La C.M.P. decidirá sobre casos excepcionales que se planteen.

Artículo 9.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Podrán concederse permisos y reducciones de jornada por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

1.1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días.

1.2. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable.

En este caso, deberá preavisarse al IMFE con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

1.3. Por 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 de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 1.4 y 1.5.

1.4. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. 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 padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del 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 el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá

computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple previstos en este artículo, que serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. 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 empleado 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 períodos de disfrute de este permiso.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los permisos a que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Además de esto se tendrá derecho a un permiso de hasta tres meses de duración percibiendo durante dicho período exclusivamente las retribuciones básicas. Estos tres meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado o acogido en la que se señale el plazo o período de recogida del menor. En el supuesto de que en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no se supere el período máximo de tres meses de forma acumulada.

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.

1.5. En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. En el caso de disfrute de baja paternal, se dispondrán de dieciséis días más.

1.6. Los empleados que estén disfrutando de alguno de los permisos recogidos en los apartados 3º, 4º y 5º del presente artículo podrán participar en los cursos de formación que convoque el IMFE. El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso. Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

1.7. En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas.

Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

1.8. Por el cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

También se 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.

1.9. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.

1.10. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 un 80 ó 60 por 100, 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 empleado municipal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

1.11. Se otorgará el mismo derecho 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.

1.12. Los empleados del IMFE tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiese 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.

En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

1.13. Permiso por el tiempo mínimo indispensable para el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente a su entorno familiar. Las solicitudes deberán presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, así como la garantía de la satisfacción de las necesidades de servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

1.14. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Asimismo, las titulares de este permiso, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con la 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 se establezca.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menor de dieciséis meses, corresponderán al personal, dentro de su jornada. Los trabajadores deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Realizada la lectura del texto articulado, estando conformes con todo ambas partes se acuerda proceder a su firma, remisión al Consejo Rector del IMFE para su aprobación y, posteriormente al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC) de Granada, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, solicitando su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y posterior entrada en vigor.

Se levanta la sesión a las catorce horas cincuenta minutos, para cuya constancia y como muestra de conformidad se redacta la presente acta.

D<sup>a</sup> Telesfora Ruiz Rodríguez. D. Torcuato Valenzuela Tomás. D. Juan Pérez Raya. D<sup>a</sup> Nuria Martínez Chicón. D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Carmen Carrillo Jiménez.

## JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO  
DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA

*Modificación art. 26 C.C. Comercio*

### EDICTO

N/Rfra.: Servicio Administración Laboral  
Relaciones Colectivas  
Expte.: 3/2010  
Convenio: Comercio  
Código Convenio: 1800183

Visto el texto del acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria, de fecha 10 de mayo de 2010, sobre Modificación 26, del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Comercio de Granada y provincia, acordado de una parte, por Federación Provincial de Empresarios y Autónomos de Comercio de Granada, y de otra por CC.OO. y U.G.T., presentado el día 24 de mayo de 2010, ante esta Delegación Provincial, 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, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía,

#### Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

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

Granada, 1 de junio de 2010.- La Delegada Provincial, P.S.R. Decreto 136/2010. La Secretaria General, fdo.: Inmaculada Puerta Tejero.

### ACTA REUNION COMISION MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO SECTOR COMERCIO PARA GRANADA Y PROVINCIA

#### ASISTENTES:

Por la representación empresarial:

D. Javier Méndez Cabezedo

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Carmen López Julián

Por la representación sindical:

Comisiones obreras:

D<sup>a</sup> Elvira Martínez Sánchez

Unión General de Trabajadores:

D. Juan Chica Moral

En la ciudad de Granada, siendo las 9:30 horas del día 10 de mayo de 2010, se reúne la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo de Comercio para Granada y Provincia en los locales de U.G.T, sita en Calle Francisco Javier Cobos, nº 2, para tratar los siguientes asuntos:

1º. Subsanación artículo 26 Fiestas.