I. Principado de Asturias

• Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 9 de noviembre de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Las Regueras, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del Ayuntamiento de Las Regueras (expediente C-019/2026 código 33100592012019), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 14 de agosto de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

R E S U E L V O

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

En Oviedo, a 9 de noviembre de 2026.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA n.º 98, de 23/05/2025).—Cód. 2026-09355.

Cód. 2026-09355

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LAS REGUERAS 2026-2030

Preámbulo

Las partes negociadoras de este Convenio han negociado desde los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación, intentando compaginar en la medida de lo posible el prioritario interés de la mejora del servicio público municipal, con la búsqueda de la optimización de las condiciones laborales del personal municipal que debe prestarlo.

Partes que conciertan el Convenio: el presente Convenio Colectivo se concierta entre el Ayuntamiento de Las Regueras, en representación de la Administración municipal, y la representación legal del personal laboral del Ayuntamiento de Las Regueras, en representación de la parte social.

Capítulo I: Disposiciones generales

Artículo 1.—*Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula y establece las normas por las que han de regirse las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en cualesquiera de los centros dependientes del Ayuntamiento de Las Regueras.

Artículo 2.—*Ámbito personal.*

El personal laboral, a efectos del presente Convenio, comprenderá, tanto al personal fijo, fijo-discontinuo como al temporal, cualquiera que sea la modalidad contractual de este último, con exclusión de aquellos trabajadores o trabajadoras cuya contratación se realice en el marco de los diferentes Planes de fomento del empleo o de formación cuya actividad se encuentre subvencionada en todo o en parte.

Artículo 3.—*Vigencia y denuncia del convenio.*

1. El presente Convenio entrará en vigor, con independencia de su publicación, a partir de la fecha de su aprobación por el Pleno.
2. Será presentado ante la autoridad laboral competente a efectos del pertinente registro y depósito, así como su inserción en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.
3. Este Convenio se considerará vigente hasta el 31 de diciembre de 2030 y será prorrogable por períodos anuales mientras no medie denuncia. La denuncia del Convenio deberá hacerse, por cualquiera de las dos partes, con una antelación de dos meses al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas de manera fehaciente ante el Ayuntamiento de Las Regueras, dirigiéndose a las partes que lo negociaron y firmaron.

Artículo 4.—*Comisión paritaria.*

1. Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que deberá quedar constituida formalmente a los 15 días siguientes a la firma de este Convenio. La Comisión estará compuesta por dos miembros de cada parte (dos en representación de los trabajadores y dos en representación del Ayuntamiento).
2. El voto será ponderado y proporcional a la representatividad que ostenta en la comisión cada grupo político o sindicato.
3. La Administración y los Sindicatos firmantes de este Convenio podrán nombrar suplentes que sustituyen a las personas titulares, así como asesores y/o asesoras, para tratar asuntos puntuales, que participarán con voz, pero sin voto.

Funciones:

Cód. 2026-09355

a. Interpretación del Convenio en su aplicación práctica.
b. Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.
c. Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral.
d. Vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
e. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes firmantes del presente Convenio, así como el cumplimiento del mismo.
f. Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.
g. En aplicación al Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, y del Régimen Jurídico resultante de la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril/1981, la Comisión Paritaria será el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio en materia de conflicto colectivo y huelga.
h. Informar de las bases, convocar y distribuir los recursos que el Ayuntamiento consigne cada año en su presupuesto para ayudas sociales del personal acogido al ámbito de este Convenio.
i. Seguimiento trimestral del número y cuantía global de los anticipos concedidos al personal sujeto al ámbito del Convenio.

4. El Ayuntamiento aportará con antelación suficiente la documentación necesaria a las partes sobre el orden del día de cada reunión. No obstante, los miembros de la Comisión podrán recabar a través del mismo, cuanta información sea necesaria para el estudio de los asuntos susceptibles de ser abordados por la misma.
5. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo de 72 horas siguientes a la solicitud, a las reuniones podrá asistir personal asesor por ambas partes, en las condiciones establecidas en el párrafo tercero de este artículo. En los casos en que cualquiera de las partes motive la urgencia, estos plazos se reducirán a 48 horas siguientes a la solicitud.
6. Los acuerdos que se adoptarán por unanimidad, se reflejarán en acta que deberá ser firmada por todas las personas presentes, teniendo carácter vinculante para ambas representaciones, y para el ámbito general del Convenio, formando parte del mismo.
7. 7. Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria y que no puedan ser resueltas mediante acuerdo se someterán a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, en el ámbito del Principado de Asturias, al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), en los términos previstos en su normativa y acuerdos de aplicación.

Artículo 5.—*Mesa general de negociación.*

1. En el ámbito de aplicación del presente Convenio queda constituida una mesa general de negociación, con el objeto de la negociación colectiva de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes o no, a todo el personal empleado público del Ayuntamiento de Las Regueras, con independencia de la relación laboral (funcionarial, laboral fijo, temporal, indefinido no fijo, etc.)
2. Serán objeto de negociación, en el ámbito de la Mesa General las siguientes materias:
   a. Todas las incluidas en el art. 37.1 del EBEP.
   b. Cualquier otra, que perteneciendo al ámbito de aplicación sea acordada por la propia Mesa General.
3. La Mesa de Negociación se regirá por su propio Reglamento.

Artículo 6.—*Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico y sustituirán,

Cód. 2026-09355

compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes a la puesta de aplicación de dicho Convenio, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Igualdad.

El Ayuntamiento de Las Regueras, junto a la correspondiente representación sindical, se compromete a la elaboración de un estudio diagnóstico de la situación del personal municipal como paso previo para la elaboración de un Plan de Igualdad.

Este Plan de Igualdad profundizará y avanzará en mejorar las medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres y en medidas de conciliación familiar y laboral.

Serán principios básicos el principio de igualdad de trato, la igualdad en el acceso al empleo, a la promoción profesional y retributiva.

Asimismo, se elaborará un Protocolo de Acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para prevenir y actuar en situaciones de acoso o intimidación en el ámbito laboral en función del sexo de la persona.

El Ayuntamiento de Las Regueras junto a la correspondiente representación sindical, se compromete a, en el plazo máximo de seis meses, elaborar un estudio diagnóstico de la situación del personal municipal como paso previo para la elaboración de un plan de igualdad.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 7.—*Relación de puestos de trabajo.*

1. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza, de acuerdo con las necesidades del servicio, la ordenación del personal del Ayuntamiento de Las Regueras incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio. Contendrá la totalidad de los puestos de tal naturaleza dotados presupuestariamente, así como los requisitos y categorías para el desempeño de cada puesto.
2. En dicha relación de puestos de trabajo se incluirá:

a) Centro de trabajo de adscripción.

b) La denominación del puesto de trabajo

c) Las características esenciales del mismo que deberán incluir, al menos, la categoría profesional, el nivel de complemento de destino y específico; así como, su naturaleza de a tiempo completo o parcial.

d) Los requisitos para su desempeño.

e) Los complementos salariales inherentes a dicho puesto.

f) La forma de provisión del puesto singularizado en su caso.

g) Si se trata de una vacante, incluirá si es de acceso libre o promoción interna y en este último caso, posibilitar el acceso tanto de personal funcionario como laboral.

Artículo 8.—*Provisión de puestos.*

El ingreso en la función pública local se realizará de acuerdo con lo regulado con carácter general para el ingreso en la función pública y las vacantes y ampliaciones de plantilla que se produzcan se cubrirán por los procedimientos establecidos en este artículo.

La selección, ingreso y promoción del personal afectado por estas normas se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose en todo caso al Real Decreto Legislativo 781/1986,de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local de ingreso en la Administración Pública, a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y al Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y a lo

Cód. 2026-09355

establecido en estas normas.

Las vacantes de plantilla que se produzcan serán convocadas por la autoridad competente, mediante oferta pública pudiendo optar a las mismas, en los turnos de traslado y de promoción interna todo el personal de plantilla que esté en situación de activo o excedente.

Se favorecerá la promoción interna del personal. A tal fin se reservará un 50% del total de plazas de la oferta de empleo correspondientes a los A1, A2, B, C1 y C2 que se cubrirán mediante la superación de las pruebas correspondientes y cumpliendo los requisitos exigidos. El otro 50% de estas plazas, así como la totalidad de las ofertadas para el grupo Agrupaciones, se cubrirán por los sistemas que más adelante se especifican.

La convocatoria pública que se realice para cubrir vacantes por cualquiera de los sistemas contendrá los requisitos siguientes:

Características de la plaza a cubrir.

Titulación exigible en cada caso.

Méritos profesionales de los/as aspirantes.

La composición del tribunal que ha de establecer y valorar las solicitudes y las pruebas a realizar en su caso, que serán esencialmente de carácter práctico y/o teórico.

El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Para la provisión de plazas vacantes, el órgano competente realizará la oportuna convocatoria en el siguiente orden de prelación:

1. Concurso de traslado.

Al que podrán concurrir los trabajadores y las trabajadoras en situación de activo o excedente, que posean el mismo nivel y categoría profesional de las vacantes del concurso. La adjudicación de las plazas se regirá por normas objetivas, de acuerdo con el baremo que en cada caso establezca el tribunal.

Todas las vacantes existentes tras el concurso de traslados y a resultas, se ofrecerán dentro de los porcentajes establecidos en el Real Decreto 781/86 por los siguientes sistemas:

a) Promoción interna.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Los/as trabajadores/as deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

b) Nuevo ingreso.

El nuevo ingreso será siempre a través de oposición, concurso o concurso-oposición. Los méritos profesionales a valorar serán los mismos previstos para concursos señalados en el párrafo anterior.

La puntuación máxima en la fase de concurso no podrá exceder en ningún caso del40% del total posible asignado en la oposición. En los casos de que la convocatoria estableciera la realización de alguna prueba de aptitud, sólo podrán computarse los méritos alegados en la solicitud, cuando el/la trabajador/a supere la puntuación mínima fijada para cada prueba.

2. Contratación temporal.

Cód. 2026-09355

En esta materia y dentro del respeto a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y siempre con total respeto a la legislación vigente sobre ingreso del personal a la administración, se establecerán procedimientos de selección y contratación que garanticen la agilidad y rapidez que las demandas de los servicios exijan.

Se confeccionarán bolsas de trabajo para atender las necesidades existentes en el Ayuntamiento.

En materia de procedimiento de contratación temporal y dentro de los principios enunciados se dará cuenta a la representación del personal.

Las partes acuerdan profundizar en el desarrollo de la promoción horizontal entendida como elemento básico, tanto en la ordenación del personal al servicio de la Administración, como en el desarrollo de una carrera administrativa mejor articulada.

Asimismo, las partes podrán iniciar procesos de promoción “cruzada” desde los grupos profesionales de personal laboral a los grupos equivalentes de personal funcionario.

El contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción, tendrá una duración máxima de doce meses

Artículo 9.—*Convocatorias y tribunales de selección.*

1. La promoción de personal y la selección de personal se ajustará a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, en concordancia con la normativa aplicable.
2. Aprobada la oferta de empleo, y previo a la convocatoria de las pruebas selectivas, el Ayuntamiento de Las Regueras, trasladará a las organizaciones sindicales integrantes de la comisión mixta paritaria copia de las bases, de manera que éstas puedan formular las propuestas que estimen oportunas.
3. De los tribunales, al menos un miembro, lo será a propuesta de los representantes legales de los trabajadores. La pertenencia a dicho órgano de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta representación por cuenta de nadie. Asimismo, en su composición, se tenderá a la paridad entre hombre y mujer.

Artículo 10.—*Estabilidad en el empleo.*

1. El Ayuntamiento de Las Regueras se compromete a garantizar la estabilidad en el empleo, así como el volumen actual del mismo, incluyéndose el personal fijo que fuera transferido o incorporado durante la vigencia del presente Convenio, con las matizaciones necesarias derivadas de condicionantes legales, como las modificaciones de la vinculación jurídica producidas por resolución administrativa o judicial.
2. El Ayuntamiento se compromete a minorar las contrataciones temporales y priorizar la estabilización y promoción de empleos fijos y de calidad, dentro de sus necesidades y posibilidades. Para ello, se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de transformar el empleo temporal en fijo.

Capítulo III. Jornada laboral, permisos y tiempo de trabajo

Artículo 11.—*Calendario laboral.*

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios del personal sujeto al presente Convenio.
2. La dirección de cada centro o dependencia elaborará el calendario laboral del mismo, previo acuerdo con el Comité de Empresa, o en su caso, delegados y delegadas de personal, que deberá entrar en vigor el 1 de enero y que, en caso de no alcanzarse acuerdo, implicará la aplicación de lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente.
3. El calendario laboral, que tendrá duración anual, deberá confeccionarse dentro de los 90 días anteriores a la fecha de inicio de su vigencia, se expondrá en el tablón de anuncios de cada centro y deberá contener:

Cód. 2026-09355

4. El horario de trabajo
   - Distribución anual de los días de trabajo
   - Festivos
   - Distribución anual de los descansos

Artículo 12.—*Jornada.*

1. La jornada semanal ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales y se realizará en este último cómputo y con carácter general de lunes a viernes (ambos inclusive), en horario de 8.00 a 15.00 horas, sin perjuicio de las jornadas especiales que puedan determinarse.
2. El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos. El descanso mínimo entre jornada será de doce horas.
3. Todos los empleados/as dispondrán de treinta minutos diarios de descanso durante la jornada laboral, que se computará como trabajo efectivo, retribuido y no recuperable.
4. Será considerado como tiempo de trabajo efectivo el estrictamente necesario para la asistencia al reconocimiento médico de empresa, así como para recoger las prendas de trabajo en los momentos y con la periodicidad convencionalmente prevista.
5. El tiempo de asistencia a cursos de formación se considerará como tiempo trabajado.

Artículo 13.—*Tipos de jornada, horario de trabajo y flexibilidad horaria.*

1. Se establece un único tipo de jornada de lunes a viernes, pudiendo ser ésta continua o partida.
2. Será de aplicación con carácter general, la jornada continua de lunes a viernes. Siempre que sea posible en razón al servicio, el personal se podrá acoger voluntariamente al horario flexible.
3. Para aquellos empleados públicos que realicen jornada ordinaria y soliciten flexibilidad, la parte variable del horario será de cómputo y recuperación semanal conforme a las siguientes reglas:

   3.1. Se establece una parte fija del citado horario de 6 horas diarias de lunes a viernes, que será de obligada asistencia para todo el personal entre las 8.30 y las 14.30 horas. La parte variable del horario, de una hora diaria de lunes a viernes, podrá realizarse entre las 7.30 y las 8.30 horas y entre las 14.30 y las 15.30 horas, con un mínimo en cada periodo de 15 minutos. Se exceptúa al Servicio de Ayuda a Domicilio de las limitaciones determinadas tanto para la parte fija como variable de la jornada establecida que quedarán sujetas a la valoración del responsable del servicio en función de las necesidades de su adecuada prestación, debiendo únicamente darse cumplimiento a la realización de la jornada de treinta y cinco horas en cómputo semanal y en horario de 8.00 a 15.00 horas.

   Se exceptúa así mismo la aplicación de las citadas limitaciones en la parte fija y variable de la jornada del personal de los servicios que cuenten con un horario especial ya establecido o que se establezca en el futuro.

   3.2. Deberá ser solicitada de forma escrita por el trabajador y habrá de renovarse anualmente.

   3.3. La flexibilidad horaria será de aplicación a la jornada máxima legalmente establecida.

   4. Medidas adicionales de flexibilidad horaria:

   a) Las medidas adicionales de flexibilidad horaria, deberán estar debidamente acreditadas.

   b) Los trabajadores que tengan a su cargo, hijos menores de 12 años o personas con un grado de discapacidad igual o superior a 65 %, así como quien tenga a su cargo directo (convivan) a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario general de la jornada ordinaria (8.00 a 15.00 horas) que tengan establecida.

   c) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad igual o superior al 33 %, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario general de la jornada ordinaria (8.00 a 15.00 horas) que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y educación especial, así como otros centros donde el

Cód. 2026-09355

hijo o la hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

d) Excepcionalmente, el Alcalde/sa o Concejal/la en quien delegue, podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en los casos de familias monoparentales.

e) En caso de familias monoparentales el empleado o la empleada podrá pedir, previa autorización y por motivos relacionados con la atención a la familia, una modificación del horario fijo en dos horas.

5. El establecimiento de horarios especiales o la revisión de los actualmente existentes, se hará siempre de acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras. En el supuesto de no alcanzar acuerdo, se procederá conforme a la normativa legalmente establecida.

6. Aquellas personas que deban realizar un horario de trabajo en régimen de turnos podrán efectuar cambios voluntarios, condicionados a las necesidades del servicio y con autorización del jefe del mismo.

Artículo 14.—*Servicios extraordinarios.*

1. Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos en la creación de empleo que pueden derivarse de una política conducente a la supresión de horas extraordinarias, salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Necesidad de prevenir o reparar siniestros para la vida y/o seguridad de las personas, averías u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Necesidad de atender ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no pueda ser atendida recurriendo a los tipos de contratación previstos legalmente.

2. La concejalía de Personal, o en su defecto los jefes del Servicio, pasarán dentro de los quince primeros días del mes siguiente, una relación mensual a la representación del personal, detallando los siguientes aspectos:

2.1. Número de horas extraordinarias realizadas

2.2. Causas que las han motivado

2.3. Trabajadores que las han realizado

3. Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual.

4. Las horas extraordinarias que no sean de fuerza mayor, no podrán superar el límite de 80 horas anuales.

5. Las horas extraordinarias serán abonadas o compensadas, a opción de la persona empleada pública que las realiza. En el caso de compensación con tiempos de descanso será a razón de dos horas por hora extraordinaria, pudiendo sumarse este tiempo de descanso hasta acumular jornadas completas.

La compensación económica se determinará mediante la aplicación de un incremento del setenta y cinco por ciento sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo. A efectos de su cálculo, el valor de dicha hora se obtendrá dividiendo entre treinta días la cuantía correspondiente a las retribuciones mensuales computables —integradas por las retribuciones básicas, los trienios devengados, el complemento de destino y el complemento específico— adicionada de la parte proporcional de una paga extraordinaria. El importe resultante se someterá posteriormente a la aplicación del índice corrector 5, equivalente al promedio de horas diarias derivado de una jornada ordinaria semanal de treinta y cinco horas, a fin de obtener el valor de la hora ordinaria ajustada

Cód. 2026-09355

conforme a unos criterios de proporcionalidad.

Si la prestación de las horas extraordinarias se realizase en un día de descanso y/o festivo y/o nocturno, tendrán un incremento adicional del 25 por ciento. Si se opta por descansarlas, serán compensadas cada una por 2,5 horas de trabajo.

6. En ningún caso el descanso compensatorio, podrá suponer la generación de nuevas horas extraordinarias.

7. El personal que por las características especiales de su trabajo ha de realizar guardias localizadas semanalmente, se le establece una indemnización de 190 € por guardia semanal. Se entenderá por guardia semanal cuando el/la trabajador/a debe estar localizable fuera de su jornada laboral y el tiempo de respuesta ante una emergencia sea inferior a una hora.

   Si un/a trabajador/a no sujeto a la guardia semanal es requerido/a para la realización propia de esta guardia, se le compensará con el abono de la cantidad prevista para la guardia semanal, más las correspondientes horas extras realizadas.

   La realización de esta guardia semanal será de carácter voluntario y rotativo, siempre que se garantice la cobertura del servicio.

   Aquellos/as trabajadores/as que, estando nombrados para la guardia semanal, sean requeridos/as para una emergencia y no fuesen localizados/as o no se presenten de forma inmediata, perderán automáticamente la percepción de la indemnización. La adscripción a este servicio es de forma voluntaria y se prestará de forma rotatoria entre sus componentes. Se expondrá con antelación suficiente los turnos que correspondan mensualmente a cada trabajador/a que corresponda la guardia semanal y cualquier modificación o cambio deberá ser aprobado previamente por el responsable de servicio.

   Los valores recogidos en este artículo, sufrirán las modificaciones que se deriven de la ley de presupuestos generales del Estado.

   Ante la falta de personal voluntario para la realización de la guardia semanal, el Ayuntamiento de Las Regueras podrá designar a aquel/lla/os/as trabajadores que considere oportunos.

Artículo 15.—*Festivos, días no laborables y descansos.*

a) Serán festivos no laborables, no recuperables y retribuidos, los días 24, 31 de diciembre y el 22 de mayo Santa Rita.

b) Si los días anteriores, o los festivos nacionales, autonómicos o locales, coinciden en sábado, domingo o día de descanso, se compensará cada uno de ellos por un día de asuntos propios, excepto en aquellos casos que ya esté contemplado en su cartelera anual.

c) Durante la semana de la Festividad de San Antonio, 13 de junio, la jornada ordinaria se reducirá en una hora, adelantándose, en consecuencia, la hora de salida durante dicho periodo. No obstante, en los servicios de limpieza de dependencias municipales, de obras y de ayuda a domicilio, y siempre que así lo determinen las necesidades del servicio, dicha reducción horaria podrá ser sustituida por la concesión de un día de descanso compensatorio, que deberá disfrutarse una vez concluida la semana de la Festividad de San Antonio.

d) Jornada de verano: Se establece del 1 de Julio al 15 de septiembre una reducción de la jornada ordinaria de una hora, por lo que la hora de salida será una hora antes.

Artículo 16.—*Reducciones de jornada.*

1.- Por razones de guarda legal, cuando el empleado o empleada tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación, 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 personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción será de un mínimo

Cód. 2026-09355

de una octava parte y un máximo de la mitad de la jornada diaria.

2.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, 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.

3.- La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

4.- Reducción de jornada por cuidado de hijo o hija menor con afección de cáncer u otra enfermedad grave. Se tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, o en el caso de familias monoparentales, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que su hija, hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o hija, o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la empleada o empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cód. 2026-09355

Cuando la hospitalización y tratamiento continuado del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario y tenga lugar fuera del Principado de Asturias el/la empleado/empleada tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, trabajen y la otra parte no disponga de permiso, y en el caso de familias monoparentales, por existir una única persona progenitora, adoptante o acogedora, a una dispensa de asistencia al trabajo por un período máximo de dos meses, siempre y cuando se mantengan dichas circunstancias, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de estas reducciones de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Estos deberán avisar al correspondiente departamento de personal con 15 días de antelación, de la fecha en la que se reincorporarán a su jornada normal.

Artículo 17.—*Permisos y licencias retribuidos*

Los empleados municipales tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos:

1. Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
2. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de siete días si el hecho causante está alejado más de 50 kilómetros del domicilio legal del trabajador
3. Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
4. Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, veinte días naturales, empezando su disfrute el primer día hábil siguiente a la celebración, que podrán acumularse a las vacaciones.
5. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles, de los cuales uno será necesariamente el día de la boda y el otro el inmediatamente anterior o posterior.
6. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad un día hábil que será necesariamente el día del hecho.
7. Por traslado de domicilio, un día laborable
8. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos que se determine en el capítulo correspondiente de este Convenio.
9. Para concurrir a exámenes finales en centros académicos oficiales, así como pruebas de ingreso o promoción a las Administraciones Públicas durante los días de su celebración.
10. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previa justificación de la necesidad de su realización coincidiendo con la jornada laboral, y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. El otro

Cód. 2026-09355

progenitor podrá solicitar permiso, con carácter recuperable, para el acompañamiento a la embarazada.

11. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de trabajadoras embarazadas incluye también a las personas trabajadoras trans gestantes

12. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Se entiende por deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

13. Por asuntos particulares: Seis días no justificables, retribuidos y no recuperables, por año completo trabajado o parte proporcional en función del tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza, las fracciones superiores, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día, que se disfrutarán de forma continuada o fraccionada a elección del interesado/a y en cualquier época del año. Por norma general estos permisos no podrán acumularse a vacaciones. Si por necesidades del servicio, debidamente motivadas no se pudiesen disfrutar los días de licencias previstos en este apartado dentro del año natural, podrán disfrutarse hasta el 15 de marzo del año siguiente.

14. Igualmente, tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

15. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 18.—*Permisos por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.*

1.- En todo caso, se concederán los permisos recogidos en la normativa de aplicación en lo referido a los siguientes permisos:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que

Cód. 2026-09355

podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas

Cód. 2026-09355

progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo

Cód. 2026-09355

parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) 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 periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo 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.

d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, 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 trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el e tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a

Cód. 2026-09355

guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de trabajadores y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

g) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos

Cód. 2026-09355

de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

h) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

i) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador 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.

j) La licencia por riesgo durante el embarazo y la licencia por riesgo durante la lactancia natural se concederán en los términos que señale la normativa aplicable

Artículo 19.—*Días de ausencia sin deducción de retribuciones.*

A lo largo del año natural, se dispondrán de cuatro días de ausencia, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en cada ámbito.

Artículo 20.—*Cláusula de mejorabilidad.*

Las ampliaciones y modificaciones, existentes o futuras, que se produzcan en relación con los permisos y licencias regulados en los artículos anteriores que resulten más favorables a las personas empleadas públicas, derivadas de la aplicación de disposiciones legales y jurisprudencia, se incorporan a este acuerdo de forma automática.

Artículo 21.—*Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días laborables o 31 naturales por año completo de trabajo, o la parte proporcional que le corresponda en función del porcentaje de la jornada asignada en cada caso.

Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho al disfrute de un número de días, redondeando al alza la fracción inferior a un día, correspondientes al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural, sin perjuicio de la liquidación que proceda en el supuesto de cese con anterioridad a la fecha prevista.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en cualquier Administración Pública, se disfrutarán los siguientes días de vacaciones anuales:

– Quince años de servicio: 1 días más.

Cód. 2026-09355

- Veinte años de servicio: 2 días más.
- Veinticinco años de servicio. 3 días más.
- Treinta o más años de servicio: 4 días más.

2. Tendrá la consideración de día laborable aquel que figure como tal en las carteleras anuales de los trabajadores y las trabajadoras. A los efectos de lo previsto en este artículo, no se considerarán días laborables los sábados ni las jornadas de descanso, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.
3. Las vacaciones se deberán solicitar según el sistema elegido por el empleado, en períodos mínimos de 5 días laborables consecutivos o 7 días naturales consecutivos, para quienes disfruten de jornada ordinaria, y de un ciclo laboral completo sin o con descansos, para las jornadas especiales.
4. No obstante, lo anterior se podrá disfrutar de hasta un máximo de 5 días laborables de forma aislada, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. En ningún caso podrán unirse a los períodos de vacaciones ordinarios cogidos en días naturales aun cuando medien días compensatorios, festivos, fines de semana, etc.
5. Calendario vacacional.
   - 5.1. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, pudiendo llevarse a cabo, a petición de cada trabajador o trabajadora, en cualquier momento dentro del año natural.
   - 5.2. Se considerarán preferentes para el disfrute de las vacaciones los meses de junio, julio, agosto y septiembre, siempre que se garantice el servicio de cada departamento, pudiendo disfrutarse en otro mes si es ésta la elección del trabajador/a.
   - 5.3. Cuando por necesidades del servicio debidamente motivadas se deba disfrutar sus vacaciones fuera de los meses comprendidos entre junio y septiembre se dispondrá de dos días más.
   - 5.4. El calendario vacacional estará supeditado en todo caso, a las necesidades del servicio. A fin de proceder a la confección y publicación del mismo el personal concretará antes del día 1 de abril de cada año la petición del período o períodos que desee disfrutar durante el año, para que una vez confeccionado, pueda publicarse dicho calendario vacacional.
   - 5.5. Aprobado el calendario vacacional si por necesidades del servicio debidamente motivadas y con una antelación inferior a tres meses sobre la fecha prevista para su disfrute, se anulase o modificase el período autorizado de vacaciones a cualquier trabajador/a, tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se le hubiese ocasionado, previa presentación de la documentación acreditativa al respecto. De la misma manera le corresponderán 2 días hábiles más de vacaciones. En este caso, las necesidades deberán acreditarse y notificarse tanto a la persona afectada como a sus representantes legales.
   - 5.6. Fijado el período vacacional si el trabajador/a no pudiera iniciarlo a consecuencia de una incapacidad temporal o de suspensión de contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, pospondrá su disfrute al momento en que desaparezcan tales causas, pasando a disfrutarlo dentro del año natural según necesidades del ser- vicio. Podrá considerarse hábil a tal efecto todo el año siguiente.
   - 5.7. En todas las situaciones de incapacidad temporal, suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento que se produzcan durante el período vacacional se interrumpirá el disfrute de las mis- mas, conservando el trabajador/a el derecho a completarlas una vez transcurrida dicha situación, aun habiendo expirado el año natural a que tal período corresponda.
   - 5.8. Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del período de vacaciones, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio.
   - 5.9. El trabajador/a que se jubile tendrá preferencia en el año de su jubilación para escoger el turno de vacaciones.

Cód. 2026-09355

6. Las vacaciones anuales no podrán sustituirse por compensación económica, no obstante, quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente les correspondan.

Capítulo IV: Modificación y suspensión del contrato de trabajo

Artículo 22.—*Movilidad funcional vertical.*

1. El desempeño de trabajos de superior categoría no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador ni la consolidación de las retribuciones inherente al puesto de trabajo.
2. Sólo podrán realizarse trabajos de superior categoría por necesidades urgentes inaplazables, así como cubrición de períodos vacacionales, bajas por enfermedad, permisos y excedencias.
3. En todo caso siempre que sea necesaria la realización de trabajos de superior categoría se notificará previamente a la representación sindical.
4. Durante el tiempo que se realicen trabajos de superior categoría, el trabajador/a cobrará la diferencia retributiva entre las retribuciones complementarias del puesto del que es titular y las del puesto o función que le encomienda a excepción de los complementos de carácter personal, siempre que el desempeño de esta responsabilidad se realice en el mismo régimen de jornada y condiciones de trabajo.

Artículo 23.—*Movilidad funcional en supuestos de alteraciones sobrevenidas en la capacidad del trabajador o trabajadora.*

1. Los/as trabajadores/as que hayan sido declarados/as en Incapacidad Permanente Total o Parcial serán destinados/ as con carácter provisional a uno adecuado a sus condiciones, sin merma salarial, y no causará vacante en su puesto de procedencia hasta la adjudicación definitiva del que pudiera desempeñar.
2. En caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho a percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones. La suma de sus haberes por el nuevo puesto de trabajo más la pensión no deberá ser inferior a la des nivel de la categoría que ostentaba.
3. Se elaborará un catálogo de puestos de trabajo compatibles a los que puedan adscribirse los trabajadores con incapacidad parcial reconocida por el Sistema Nacional de Salud, o aquellos trabajadores que, previos los informes médicos oportunos y necesariamente previo informe del Servicio de Salud, se encuentren con capacidad disminuida.
4. La propuesta de adscripción a puesto compatible catalogado se efectuará por el Comité de Seguridad y Salud, atendiendo a los informes técnicos y a las demás circunstancias del trabajador. En todo caso tendrán preferencia para ocupar puestos compatibles vacantes los trabajadores con incapacidad permanente total o parcial reconocida por el INSS para su puesto de trabajo.
5. Cuando las condiciones de trabajo supongan un riesgo para la seguridad o la salud de la trabajadora embarazada, del feto o repercutan negativamente sobre la lactancia y así se desprenda de la evaluación de riesgos se procederá a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras. Si no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora emba- razada, la del feto, o la del lactante, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas con el Informe del Médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto o función diferente y compatible con su estado. La Administración deberá determinar, previa consulta con los represen- tantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. En caso de no existir tales puestos, la trabajadora embarazada disfrutará de licencia con derecho a retribución en tanto no se le proporcione un puesto acorde a su situación.
6. El Ayuntamiento de Las Regueras hará accesible los locales de los puestos de trabajo a los trabajadores y trabajadoras en condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física y atendiendo a las prescripciones de la Ley de

Cód. 2026-09355

Supresión de Barreras Arquitectónicas.

7. Se reubicará, en otro servicio, al personal que necesitando vehículo para la prestación del mismo, se vea imposibilitado para su realización por causas ajenas a su voluntad (pérdida de carnet, avería...)

Artículo 24.—*Readmisión del trabajador en los supuestos de recuperación de la capacidad laboral.*

1. El personal fijo que como consecuencia de haberles sido reconocida una incapacidad permanente total o absoluta hubiesen cesado en esta Ayuntamiento y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión con carácter provisional, en la primera vacante no reservada legalmente o afectada por una convocatoria que posibilite su ingreso, siempre que dicha vacante esté incluida en su categoría o grupo profesional.
2. Cuando no exista vacante en su misma categoría y sí en otra inferior, y siempre que acredite la aptitud necesaria para el desempeño de las funciones propias de la categoría inferior podrá ser adscrito provisionalmente a esta.
3. El personal fijo que haya cesado en este Ayuntamiento por haberles sido reconocida una incapacidad permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuaran afectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.
4. En lo no previsto en este artículo se seguirán los criterios del R. D. 1451/1983, de 11 de mayo.

Artículo 25.—*Excedencias y demás situaciones administrativas.*

Las excedencias y demás situaciones administrativas del personal laboral se regirán por los mismos criterios que se apliquen al personal trabajador salvo que su legislación específica de carácter básico resulte más ventajosa.

Las excedencias del personal laboral se regirán por los siguientes criterios:

a) Excedencia voluntaria por interés particular:

El personal laboral podrá obtener la excedencia por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquier Administración Pública, al menos durante el período de un año inmediatamente anterior. No podrá ser inferior a un año.

La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas y no podrá declararse cuando al empleado se le instruya un expediente disciplinario.

Procederá igualmente declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular no devengaran retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en dicha situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social.

b) Excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de Incompatibilidades.

La persona trabajadora que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en la categoría por la que no opta en la situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en la empresa, y permanecerá en tal situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la incompatibilidad.

La reincorporación al trabajo deberá ser solicitada en el plazo de un mes a contar desde la conclusión de situación que originó la incompatibilidad, declarándoseles en caso de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

c) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Cód. 2026-09355

Los empleados municipales que ostenten la condición de laborales, podrán solicitar la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo de un año, cuando su cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada esté desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el Régimen de Seguridad Social.

d) Excedencia por cuidado de hijo/hija:

Los empleados municipales tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

e) Excedencia para atender al cuidado de un familiar:

Tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

f) Excedencia de empleadas municipales víctimas de violencia de género:

Las empleadas municipales 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 desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período 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.

g) Excedencia por razón de violencia terrorista.

El personal laboral municipal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

El período de excedencia para los supuestos contemplados en las letras d) y e) será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos empleados de este Ayuntamiento generasen el derecho a disfrutar la excedencia para los supuestos contemplados en las letras d) y e) por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el

Cód. 2026-09355

funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en la situación de excedencia por cuidado de hijos/as o para atender al cuidado de un familiar será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el Régimen de Seguridad Social. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto de igual retribución.

Los empleados municipales en las situaciones indicadas en el párrafo anterior podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Para el personal que no ostente la condición de laboral fijo, la reserva queda condicionada a que la plaza o puesto que estuviera desempeñando en el momento de pasar a la situación de excedencia no hayan sido cubiertos por cualquiera de los procedimientos de selección o provisión previstos en la legislación vigente o que siga existiendo el supuesto de hecho que justificó su nombramiento.

La incorporación al trabajo deberá ser solicitada ante el Ayuntamiento con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión del período de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 26.—*Licencias sin derecho a retribución.*

El personal fijo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a diez días, ni superior a tres meses anuales. Dichas licencias le serán concedidas por el Jefe de Personal dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

El tiempo de licencia sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de antigüedad.

En el caso de que el o la cónyuge o personas que habitualmente convivan con el trabajador/a padezcan enfermedad grave o irreversible, que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el período de prórroga causa de alta especial en el régimen previsor y si la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Asimismo, se podrán conceder licencias sin sueldo, en las mismas condiciones, y con una duración máxima de un año:

1. Para cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo.
2. Para tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanías u otras adiciones; en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

Artículo 27.—*Incapacidad temporal.*

El tiempo que el trabajador/a permanezca en situación de incapacidad temporal se computará como servicio efectivo a todos los efectos.

El Ayuntamiento de Las Regueras garantizará al personal que se encuentre en situación legal de incapacidad temporal, la percepción del cien por cien de las retribuciones ordinarias correspondientes al mes de inicio de la incapacidad temporal.

En los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica, baja por causas de embarazo, por enfermedad de cáncer, por causa de accidente laboral, funcionarios de servicio en el extranjero o derivada de las enfermedades indicadas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio para la aplicación y desarrollo, en el Sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer y otra enfermedad grave (con exclusión de las enfermedades pediátricas), la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, durante todo el período de duración de la baja hasta el cien por cien de las retribuciones fijas que se vinieran percibiendo por el trabajador/a durante el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Las circunstancias indicadas deberán acreditarse mediante un informe facultativo del Servicio

Cód. 2026-09355

de Salud que tendrá carácter confidencial de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social, será complementada, durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo por el trabajador/a en el mes anterior de causarse la incapacidad.

La Administración Municipal garantizará al personal que permanezca en la situación de IT, derivada del embarazo o la lactancia natural, una prestación económica complementaria equivalente a la diferencia entre el total de retribuciones que tuvieran acreditado en nómina en el momento de producirse el hecho causante y la prestación que la persona per- ciba del sistema de Seguridad Social o previsión al que se encuentren afiliados.

Artículo 28.—*Suspensiones del contrato de trabajo.*

La suspensión del contrato de trabajo por maternidad, la suspensión por adopción o acogimiento de un menor, la suspensión por paternidad y la suspensión por riesgo durante el embarazo y la lactancia, se regirán, en cada caso, por lo previsto en la legislación vigente.

Capítulo V. Retribuciones económicas

Artículo 29.—*Negociación de las condiciones retributivas.*

La Corporación negociará con la representación sindical, a través de la Mesa General de Negociación, las modificaciones de Complementos de Destino y complementos específicos asignados a los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta las modificaciones legales que puedan producirse.

Artículo 30.—*Igualdad de las condiciones retributivas.*

Las retribuciones salariales del Ayuntamiento de Las Regueras, se ajustan al principio de “igual trabajo, igual salario”. El personal interino o temporal, en cualquiera de sus modalidades a excepción del personal excluido del ámbito personal de este convenio según el artículo 2, percibirá las mismas retribuciones que el personal laboral fijo, de su misma categoría y puesto de trabajo.

Artículo 31.—*Retribuciones económicas y descripción de las mismas.*

1. Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Ayuntamiento de Las Regueras, tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico para toda la Función Pública.
2. El personal será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:
   a. Sueldo base y los trienios que correspondan al grupo de titulación al que se pertenezca.
   b. El Complemento de Destino que corresponda al nivel del puesto que se desempeñe, con la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos del Estado.
   c. El Complemento Específico retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo establecidos en la RPT. Estas condiciones serán las siguientes:
   d. Dificultad técnica que valorará:
      i. Titulación exigida para el puesto
      ii. Conocimientos complementarios
      iii. Necesidad de actualización
      iv. Iniciativa y autonomía

De responsabilidad o mando que se asigne a aquellos puestos de trabajo que ostenten jefatura o una especial responsabilidad, y tengan personal a su cargo.

- Asesoramiento y Fe Pública
- Función Jurídica
- Función económica

Cód. 2026-09355

- Imputación de responsabilidades

De penosidad y peligrosidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que reúnan alguna de estas circunstancias:

- Penosidad:
  - Dificultad física
  - Riesgo de enfermedad o accidente laboral
  - Penosidad ambiental
  - Conducción habitual
- Peligrosidad:
  - Contacto periódico con sustancias tóxicas, tales como radiaciones, pesticidas, plomo, etc.
  - Realicen labores de vigilancia y custodia uniformados y portando armas.

De dedicación, que se asignará a aquellos puestos de trabajo que desarrollen su actividad a turnos/nocturnidad, días festivos o en régimen de jornada partida; es decir según el tipo de jornada establecida en el art. 13.

De disponibilidad, para aquellos puestos de trabajo a los que se establezca tal exigencia.

La suma de la cuantía de cada una de estas condiciones particulares o factores, conforman el complemento específico. La asignación a cada puesto de trabajo de cada una de estas condiciones particulares se realizará a través de la RPT.

Complemento de Productividad: De carácter anual, se abona en enero y retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, se realizará mediante la planificación de objetivos siendo necesario el informe de los representantes de los trabajadores.

Las pagas extraordinarias: Tendrán la cuantía que legalmente se establezca, y se abonará en las nóminas de junio y diciembre.

Artículo 32.—*Incremento salarial.*

Los conceptos salariales y retributivos de cualquier orden que perciba el personal municipal, serán como mínimo incrementados en lo que determine la Ley General de Presupuestos anualmente.

Artículo 33.– Reconocimiento de servicios previos.

El Ayuntamiento de Las Regueras reconocerá los servicios prestados por los trabajadores/as en cualquiera de las administraciones públicas desde su ingreso, a efectos de percepción del complemento de antigüedad que se acreditarán de acuerdo con las categorías en que hubiesen sido consolidadas.

Artículo 34.—*Anticipos reintegrables.*

1. El personal municipal con antigüedad mínima de un año, podrán solicitar anticipos sin intereses, equivalentes a dos mensualidades brutas de sueldo como máximo a devolver en doce mensualidades.
2. Las solicitudes se concederán por Decreto de Alcaldía, y por riguroso orden de petición, salvo casos excepcionales debidamente documentados, que no estarían sometidos a turno alguno.
3. No obstante, se podrá reintegrar el anticipo y liquidarlo en su totalidad en tiempo inferior al establecido.

Artículo 35.—*Prendas de trabajo.*

1. La Corporación facilitará la ropa adecuada de trabajo al personal que preste servicio en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba usar uniforme y ello, dos veces al año (verano e invierno). Igualmente se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que

Cód. 2026-09355

habitualmente debe realizar su trabajo a la intemperie.

2. Los representantes de personal, participarán en la selección del vestuario, determinando el más indicado, en cuan- to a la calidad, tallas y características técnicas. (Anexo II).

Artículo 36.—*Garantías jurídicas.*

En todo momento el Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica al personal que la precise, por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, así como la constitución de la fianza necesaria en aquellos casos de exigencias de responsabilidades penales o civiles, salvo renuncia expresa del interesado/a o que el procedimiento judicial sea a instancias del propio Ayuntamiento.

Artículo 37.—*Ayuda social.*

El Ayuntamiento de Las Regueras mantiene la ayuda social a sus trabajadoras y trabajadores, conforme a los anexos adjuntos a este convenio. (Anexos III y IV).

Capítulo VI. Régimen de jubilación

Artículo 38.—*Jubilación voluntaria anticipada.*

Será de aplicación lo establecido en el R. D. L. 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y el art. 139 del R. D. L. 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

Artículo 39.—*Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Las Regueras se podrán acoger a la jubilación parcial, vinculada a un contrato de relevo en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente.

Capítulo VII. Derechos colectivos y sindicales de los trabajadores

Artículo 40.—*Derechos de los órganos de representación.*

1. Los Delegados/as de Personal Funcionario y el Comité de Empresa (o Delegado/a de Personal Laboral), son los Órganos de representación en sus ámbitos respectivos ejerciendo las competencias y atribuciones que les correspondan.
2. Los miembros de los órganos de representación y los delegados/as de personal dispondrán de un crédito de 21 horas mensuales retribuidas. Los distintos créditos horarios podrán acumularse en una bolsa al efecto, contra la que se cargarán los distintos créditos sindicales dispuestos.
3. Los miembros de los órganos de representación y los delegados/as de personal, gozarán de las garantías a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores durante un período de tres años después del cese en el cargo.
4. La representación del personal dispondrá de locales adecuados y de los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Igualmente, tendrán acceso a la utilización de Internet, teléfono, fax, fotocopiadoras y otros medios de reproducción existentes en los centros de trabajo para su uso en tareas de información directamente relacionadas con su representación en el centro.
5. La representación del personal tendrá acceso al cuadro horario y listados de control horario, así como a los modelos TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social.
6. La representación del personal recibirá copia de la convocatoria y del Acta de la Sesión Plenaria y de la Comisión de Gobierno.

Artículo 41. Organizaciones y secciones sindicales.

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, se podrán constituir Secciones Sindicales en aquellos sindicatos que así lo tengan previsto en sus respectivos estatutos.

Cód. 2026-09355

2. Las Organizaciones Sindicales podrán, de conformidad con los requisitos exigidos en cada caso, designar un delegado/a sindical, con un crédito de 21 horas al mes a 252 al año.

3. Las Secciones Sindicales constituidas, tendrán los siguientes derechos:

a) Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los órganos de representación unitaria, tendrán derecho a un tablón de anuncios sindical en cada centro. Tendrán derecho igualmente al uso de locales sindicales.

b) Convocar Asambleas en las mismas condiciones que los Órganos de representación.

c) Celebrar reuniones y distribuir información.

Son funciones de las personas Delegadas Sindicales:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato al cual pertenecen y de sus afiliados/as en el Ayuntamiento, y servir de instrumento de comunicación entre el mismo y el sindicato.

b) Asistir a las reuniones de los Órganos de Representación y Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que deba ser puesta a disposición de los miembros de Órganos de Representación, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Igualmente tendrán idénticas garantías y derechos a los reconocidos por Ley o Convenio a los Órganos de Representación, siendo oídos por el Ayuntamiento en aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a los afiliados/as del sindicato.

Serán informados y oídos por el Ayuntamiento con carácter previo en los siguientes casos:

1. En materia de despidos y sanciones, cualquiera que sea su calificación que afecten a los trabajadores afiliados al Sindicato al momento de producirse el hecho que origine la sanción. A estos efectos, el Ayuntamiento, salvo declaración expresa del interesado, presumirá la existencia de afiliación cuando esté procediendo al descuento en la nómina del trabajador de la cuota sindical.
2. En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados no voluntarios de trabajadores a centros de trabajo distinto y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
3. En materia de reuniones, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
4. Los delegados y delegadas ceñirán su actuación a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.
5. En el supuesto de que concurra en el mismo trabajador/a la doble representación, unitaria y sindical, se permitirá la acumulación de las horas correspondientes a ambas representaciones permitiéndose la cesión de crédito sindical a otra persona afiliada o acumulada en la bolsa de horas establecida en el art. 42.2.

Artículo 42.—*Derechos de información y reunión.*

1. Con el fin de garantizar el derecho a la información de los empleados públicos, los representantes de los trabajado- res podrán convocar Asamblea General durante la jornada laboral, con el único requisito de comunicárselo al Alcalde/sa- Presidente/a con dos días hábiles de antelación, indicando expresamente la hora, procurando que esta sea a partir de las 13 horas, el orden del día y el lugar en que se celebre. Para este fin se dispondrá de un máximo de 24 horas anuales.
2. En todo momento los convocantes garantizarán el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

Artículo 43.—*Derecho de huelga y conflicto colectivo.*

1. Reconocido el derecho de huelga como derecho fundamental de los trabajadores/as, las partes firmantes entienden necesario garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad.
2. No se podrán nombrar servicios mínimos en aquellos departamentos que haya personal que no

Cód. 2026-09355

secunde la huelga.

3. A los solos efectos de deducciones o descuentos por huelga, el cálculo se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios referidos a un día: Retribuciones Básicas y Complementarias, referidas a un mes dividido entre 30 días.

Capítulo VIII. Salud laboral

Artículo 44.—*Salud laboral y prevención de riesgos laborales.*

1. En materia de Salud Laboral la actividad desarrollada se someterá a las prescripciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003, a lo dispuesto en el Real Decreto 39/1997 sobre Servicios de Prevención, a sus disposiciones de desarrollo o complementarias, y a toda la normativa que en materia de salud laboral esté en vigor.
2. Considerando que el personal empleado público, tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, el Ayuntamiento tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, y por ello las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo.
3. Con el fin de garantizar la homologación en materia de salud laboral entre funcionarios y laborales, los acuerdos para la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se adoptarán en el ámbito que legalmente corresponda conforme a lo establecido en la Ley 7/1970 de 19 de julio de Negociación Colectiva y participación en las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos. Asimismo se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

Artículo 45.—*Delegados y delegadas de prevención.*

1. Los Delegados y Delegadas de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán elegidos conforme a lo dispuesto en el art. 35 de la LPRL, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 7/1990 sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.
2. Los Delegados y Delegadas de Prevención dispondrán de los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Asimismo, tendrán el derecho de destinar el tiempo de trabajo necesario para el desarrollo de sus funciones, con el consiguiente abono de los gastos originados en el ejercicio de sus funciones, con arreglo todo ello a los términos presen- tes en la Ley 31/95, de 8 de noviembre.

Artículo 46.—*Comité de seguridad y salud.*

1. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, cuyos delegados y delegadas de prevención, en caso de no haber sido elegidos entre los Órganos de Representación, podrán designarse según lo dispuesto en el Real Decreto 1488/1988.
2. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos laborales.
3. El Comité se regirá por el reglamento de funcionamiento que el mismo establezca, según lo dispuesto en el art. 38 de la LPRL y por el resto de la normativa que resulte de aplicación.
4. El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos, promoción y difusión de las condiciones de seguridad y salud laboral, todo ello conforme a las competencias que les atribuye sus normas de funcionamiento.
5. En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la LPRL y demás normas que resulten de aplicación.

Artículo 47.—*Actuaciones en materia de prevención.*

1. El Ayuntamiento de Las Regueras adoptará las medidas oportunas para la aplicación de una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral en sus centros de trabajo, así como para facilitar la participación de los trabajadores, sin menoscabo de lo dispuesto en el Reglamento de

Cód. 2026-09355

funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, y a garantizar una forma práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contraste, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros.

2. La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por el propio Ayuntamiento, siempre que cuente con personal capacitado para ello o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre el trabajador/a. Los responsables de cada centro de trabajo informarán a cada trabajador/a sobre la forma de usar y/o manejar sustancias, productos, nuevas tecnologías, así como de todo aquello que pudiese suponer riesgo para la salud de los mismos.

3. Se establecerá un Sistema de Gestión, con el fin de garantizar la integración de la prevención en todos los ámbitos municipales, conforme a lo establecido en la Ley54/2003. En este Sistema, se determinará la política de prevención, estableciendo claramente las formas de implantación de la actividad preventiva, recursos económicos, materiales y hu- manos y responsabilidades en las actuaciones.

4. La política preventiva en el Ayuntamiento deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sean necesarios.

5. En la evaluación y planificación de riesgos laborales, participarán los delegados de prevención o el Comité de Seguridad y Salud.

6. Para la elaboración de los planes de emergencia y evacuación, programas de Salud Laboral y Prevención y Riesgos, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes Organismos de la Administración dispondrán de los equipos y medios técnicos especializados, conforme a lo que establezca el plan de prevención, contando necesariamente con Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud.

7. El Ayuntamiento de Las Regueras tenderá a la adopción de medidas preventivas y recuperadoras de los trabajado- res y trabajadoras que padezcan alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones consideradas patológicas.

8. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 15,16,18, y 19 de la LPRL y el resto de normativa que resulte de aplicación.

Artículo 48.—*Salud medioambiental y laboral.*

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debe suponer un impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo, en tal sentido se procurará la adopción de medidas tendentes a la consecución de tal fin, fomentando la especialización de los/as delegados/as de prevención en materia de salud medioambiental y valoran- do la aplicación de planes específicos sobre reutilización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficacia energética, ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución y tecnologías y procesos contaminantes por otros orienta- dos a la producción limpia. Se potenciarán medidas para mejorar la movilidad sostenible del personal municipal.

Artículo 49.—*Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.*

1. Cuando el Ayuntamiento tenga contratado, o subcontratado con otras empresas la realización de obras o de servicios que se desarrollen en su propio centro de trabajo, se vigilará el cumplimiento por dichas empresas de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

2. A tal efecto se exigirá a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa; así como la formación básica de los trabajadores en materia de seguridad.

3. Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar al Ayuntamiento, y éste recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Cód. 2026-09355

Artículo 50.—*Reconocimientos médicos.*

1. Los empleados/as municipales tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, que se llevará a cabo durante los tres primeros meses del año, siendo vinculante de manera inexcusable para la empresa cualquier tipo de prescripción relativa a las condiciones de trabajo, y comprendiendo al menos los siguientes aspectos:
   - Exploración pulmonar.
   - Electrocardiograma.
   - Control de tensión.
   - Exploración de columna vertebral y aparato locomotor.
   - Análisis de sangre.
   - Análisis de orina.
   - Detección voluntaria de próstata para mayores de 45 años.
   - Reconocimiento mamario y ginecológico voluntario.
   - Vacunación antitetánica voluntaria.
   - Vacunación hepatitis B voluntaria.
2. Los trabajadores, trabajadoras o grupos de trabajadores que por sus características personales, laborales o por otra circunstancia presenten un mayor riesgo o vulnerabilidad de su salud presente o futura serán protegidos de manera específica y tendrán mayor control y vigilancia de su salud.
3. El personal del Ayuntamiento tendrá derecho a la vigilancia de la salud en los términos previstos en la LPRL, vigilancia que se practicará con cargo al Ayuntamiento.
4. El personal de riesgo por las características de su puesto de trabajo o que esté en contacto con personas o fuentes de contagio, tendrá derecho a que se realicen pruebas de vigilancia de la salud específicas que resulten necesarias para la prevención, control y seguimiento de riesgos determinados, incluyendo analíticas, vacunaciones y pruebas específicas.
5. El tiempo de asistencia en los apartados anteriores del presente artículo, se considerará tiempo de trabajo efectivo, correspondiendo al Ayuntamiento el abono de los gastos de desplazamiento y dietas correspondientes.
6. En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el art. 22 de la LPRL y resto de normativa que resulte de aplicación.

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 51.— El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Título VII del RD 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 52.—*Responsabilidades.*

Todo/a trabajador/a podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a los/as representantes de los los/as trabajadores/as, así como al Sindicato al que el/la trabajador/a estuviera afiliado/a.

Cód. 2026-09355

Anexo I

PRENDAS DE TRABAJO

Personal de obras:

Se entregarán las siguientes prendas una vez al año:

- 2 cazadoras y 2 pantalones, uno de verano y uno de invierno (las anteriores prendas se podrán cambiar por 2 buzos.)
- 2 camisas; una de manga larga y una de manga corta.
- 1 chaleco multibolsillos.
- 1 chaquetón de goretex o similar (cada dos años).

Personal de ayuda a domicilio y personal de limpieza:

Se entregarán las siguientes prendas una vez al año:

a. 2 batas o pijamas.
1 zapatos de verano.
1 botas goretex invierno.
1 zuecos.
1 chaqueta de verano.
1 chaqueta de invierno.
1 chaquetón de goretex (cada dos años).

b. Guantes desechables y mascarilla, según necesidad.

Cód. 2026-09355

Anexo II

ASISTENCIA SANITARIA

Exposición de motivos:

A efectos de dotar al Ayuntamiento de Las Regueras de un Convenio Colectivo, se llega a la conclusión de la necesidad de regular las prestaciones complementarias de asistencia sanitaria para los trabajadores del citado Ayuntamiento; estableciendo condiciones claras y comprensibles, simplificando y facilitando, en lo posible, su tramitación.

Vigencia:

A los hechos causantes y a los justificantes de pago emitidos en el período de un año, por los que no se haya recibido ayuda anteriormente. Ejemplo: Los gastos ocasionados en el 2026, se solicitarán en enero de 2027.

Solicitantes:

El empleado en servicio activo que perciba sus retribuciones con cargo al presupuesto del Ayuntamiento de Las Regueras, así como al empleado que se encuentre en excedencia por cuidado de familiar y con reserva de su puesto de trabajo, y el empleado con licencia por asuntos propios. El personal temporal que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, haya prestado un mínimo de un año de servicio.

Causantes-beneficiarios:

Las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Las Regueras.

Importes:

No podrán concederse ayudas de acción social por cuantía superior al importe del crédito establecido en el Presupuesto del Ayuntamiento para el año correspondiente. Dichos importes estarán sujetos, en su caso, a la retención a cuenta del IRPF y a la cotización a la Seguridad Social.

Presentación:

Registro General Ayuntamiento de Las Regueras.

Plazo:

Enero año siguiente (en relación con la vigencia).

Documentación:

La general y la particular de cada ayuda (la documentación original podrá ser sustituida por fotocopias, excepto los justificantes de pago).

Prestaciones dentarias:

- Dentadura completa (superior e inferior): 200 euros
- Dentadura superior o inferior: 100 euros
- Pieza, funda o corona (cada una): 20 euros
- Empaste, obturación o reconstrucción (cada uno): 10 euros
- Endodoncia: 20 euros
- Implante osteointegrado: 60 euros
- Tratamiento de ortodoncia: 250 euros

La solicitud deberá acompañarse de la factura del odontólogo que haya efectuado el tratamiento.

Cód. 2026-09355

Deberá reunir los requisitos legales y reglamentarios para su validez, como son:

- Número y en su caso serie de la factura.
- Fecha de expedición.
- Nombre y apellidos, razón o denominación social completa, así como el NIF del emisor.
- Nombre y apellidos del destinatario.
- Descripción de las operaciones realizadas.

Prestaciones oculares:

- Gafas (de lejos o cerca): 20 euros
- Gafas (bifocal/progresiva): 30 euros
- Sustitución cristal (lejos o cerca): 10 euros
- Sustitución cristal (bifocal/progresivo): 15 euros
- Lentilla: 20 euros
- Lentillas desechables (ayuda anual): 30 euros
- Lente terapéutica: 40 euros
- Ayudas ópticas para baja visión (microscopios, telescopios, tele microscopios, lupas y filtros: 180 euros
- Ayudas prismáticas para alteraciones severas de la motilidad ocular: 80 euros

La solicitud deberá acompañarse de la factura del óptico o del establecimiento autorizado a estos efectos por la administración sanitaria competente para garantizar que se ha realizado la adaptación individual del producto al paciente, o aportar la graduación de la vista en su caso.

La factura deberá reunir todos los requisitos legales y reglamentarios para su validez y en la misma deberá figurar el detalle de conceptos y precios, así como la constancia del pago.

Requisitos:

- Número y en su caso, serie de la factura
- Fecha de expedición
- Nombre y apellidos, razón o denominación social completa, así como el NIF del emisor.
- Nombre y apellidos del destinatario.

Ayuda por hijo-hija con discapacidad:

La cuantía de la ayuda estará en función del grado de discapacidad que presente el hijo o la hija para el que se solicita la ayuda, con el siguiente baremo:

- Grado de discapacidad entre el 33 y el 64%: 90 euros
- Grado de discapacidad entre el 65 y el 74%: 150 euros
- Grado de discapacidad igual o superior al 75%: 200 euros

Responsabilidad:

La falsedad en las declaraciones y en los documentos aportados dará lugar a la denegación de la ayuda solicitada o, en su caso, a la devolución de las cantidades percibidas indebidamente, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria correspondiente.

Las cantidades percibidas también se reintegrarán, a través del procedimiento establecido al

Cód. 2026-09355

efecto, cuando, como consecuencia de una revisión posterior, se ponga de manifiesto que el empleado no reunía total o parcialmente los requisitos necesarios para la concesión de la ayuda.

Cód. 2026-09355

Anexo III

AYUDA DE ESTUDIOS

A efectos de dotar al Ayuntamiento de Las Regueras de un Convenio Colectivo, se llega a la conclusión de la necesidad de regular las ayudas de estudios para los trabajadores del citado Ayuntamiento, estableciendo condiciones claras y comprensibles, simplificando y facilitando, en lo posible, su tramitación.

Solicitantes:

Personal perteneciente al Ayuntamiento de Las Regueras vinculado al mismo por una relación de empleo de carácter permanente, entendiéndose por tal la del personal funcionario de carrera y personal laboral fijo.

También podrán solicitar la ayuda el personal temporal cuyo contrato tenga al menos un año de duración, personal que haya causado baja por jubilación en el año del que se trate, personal en excedencia por cuidado de hijo o familiar o en situación de incapacidad temporal.

Beneficiarios:

Hijas e hijos del empleado menores de 27 años, salvo excepciones de edad previstas en la ayuda por discapacidad. La referencia a “hijos del personal” se entenderá hecha tanto a los que son por naturaleza o adopción, como aquellos que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento.

Contenido:

Se atenderán los gastos derivados de la realización de los siguientes estudios:

a) Educación infantil (0 a 6 años del año que se trate): 100 euros

b) Educación Primaria Obligatoria y Música (grado elemental): 120 euros (Niños en tramo de edad de 6 a 11 años del año que se trate)

c) Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional, Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, Graduado en Educación Secundaria, Garantía Social y Música (grado medio): 150 euros.

d) Grados oficiales universitarios, curso de preparación para acceso a la universidad mayores de 25 años, Idiomas en Escuelas Oficiales, Música (grado superior): 100% del importe de gastos de matrícula con un límite de 600 euros.

Documentación:

Justificante oficial de haberse matriculado y justificación del gasto efectuado.

Certificado expedido por el centro donde se realizan los estudios en el que conste el nivel de los mismos.

El Ayuntamiento podrá requerir aquella otra documentación que considere necesaria para la resolución de las ayudas.

Incompatibilidades:

Será incompatible el percibo de cualquiera de las ayudas con el de otra beca o ayuda para la misma finalidad. Sólo se podrá solicitar ayuda para una sola clase de estudios.

Será asimismo incompatible cuando el hijo del beneficiario perciba ingresos derivados del trabajo personal que supere el Salario Mínimo Interprofesional.

Exclusiones:

Estudios no oficiales de masters y de posgrado, títulos propios de las universidades y todos aquellos estudios que no sean oficiales.

Cód. 2026-09355

En las ayudas del apartado d) (contenido), sólo se abonará la primera matrícula.

Vigencia:

Hechos causantes y justificantes de pago emitidos en el período de un año, por los que no se haya recibido ayuda anteriormente.

Plazo y presentación:

Enero del año siguiente en relación con la vigencia. Se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de Las Regueras.

Responsabilidad:

La falsedad en las declaraciones y en los documentos aportados, dará lugar a la denegación de la ayuda solicitada o, en su caso, a la devolución de las cantidades percibidas indebidamente, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria correspondiente. Dichas cantidades también se reintegrarán, a través del procedimiento establecido al efecto, cuando, como consecuencia de una revisión posterior, se ponga de manifiesto que el empleado no reunía total o parcialmente los requisitos necesarios para la concesión de la ayuda.»

Cód. 2026-09355

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LAS REGUERAS 2026/2030

En Santullano, siendo las 9:00 horas del día 9 de junio de 2026, se reúnen en el salón de Plenos de la Casa Consistorial la Mesa de Negociación del Personal Laboral del Ayuntamiento de Las Regueras, integrada por las siguientes personas:

Por el Ayuntamiento de Las Regueras:

Dña. María Isabel Méndez Ramos, Alcaldesa del Ayuntamiento de Las Regueras,

Dña. Mª Mar García González, Concejala delegada del Área de personal, Deporte, Juventud y Nuevas tecnologías.

Por la parte social:

D. Roberto Lucas González Álvarez, por CCOO

D. José María Fueyo Campomanes, por CCOO

D. Alberto Rozas Blanco, por UGT.

Ambas partes ACUERDAN:

Primero.- Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación de un Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Las Regueras al amparo de lo dispuesto en el artículo 36.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y por tanto para firmar el presente Acta de Otorgamiento.

Segundo.- En virtud de las negociaciones llevadas a cabo y alcanzando acuerdo por unanimidad, las partes suscriben el presente Convenio Colectivo de las Condiciones de Trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Las Regueras con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2030.

Tercero.- El presente Convenio Colectivo se someterá a la aprobación del Pleno municipal del Ayuntamiento de Las Regueras.

Y en prueba de conformidad lo firman en Santullano, en el lugar y fecha expresados.

Representantes del Ayuntamiento

Representantes de los trabajadores

Cód. 2026-09355

Fdo. Mª Isabel Méndez Ramos González Álvarez

Fdo. Roberto Lucas

Fdo. Mª Mar García González Campomanes

Fdo. José María Fueyo

Fdo. Alberto Rozas Blanco

Cód. 2026-09355