Administración Autonómica

NÚMERO 2026061702

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LECRÍN

MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LECRÍN

VISTO el texto de **MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LECRÍN**, con Código de convenio 18101700012025, aprobado según el acta de la reunión de la mesa de negociación el 16 de junio de 2026, presentado ante esta Delegación Territorial a través del Registro telemático REGCON el 6 de noviembre de 2026, de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción de la citada modificación del Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

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

En Granada a 10 de noviembre de 2026

DELEGADO TERRITORIAL
JOSE JAVIER MARTÍN CAÑIZARES

Página 6 de un total de 169
Página 2 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LECRÍN

El presente texto recoge la modificación parcial del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lecrín, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada n.º 81, de fecha 2 de mayo de 2025.

La modificación afecta exclusivamente a los artículos, apartados y disposiciones que se indican a continuación, manteniéndose vigente el resto del texto del Convenio Colectivo en todo aquello que no resulte expresamente modificado.

Las partes negociadoras acuerdan la modificación parcial del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lecrín en los siguientes términos:

PRIMERO. MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se modifica el artículo 1 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lecrín, que queda redactado como sigue:

Artículo 1- Ámbito de aplicación

1. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Lecrín, en la medida en que suponga una mejora respecto a sus condiciones particulares, así como al personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena con la Corporación, que preste servicios en el ámbito de la actividad propia del Ayuntamiento y en los centros, organismos o servicios que de él dependan.

2. Inclusión de personal temporal y programas subvencionados.

Queda igualmente incluido en el ámbito de aplicación el personal con una antigüedad mínima de veinte (20) meses dentro de los últimos cuatro (4) años**.**

3. Exclusiones.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio las relaciones de servicios comprendidas en los siguientes supuestos:
a) Las previstas en el artículo 1.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
b) El personal que preste servicios en empresas públicas o privadas que tengan suscritos contratos de obras o servicios con la Corporación Municipal, aun cuando desarrollen su actividad en centros dependientes de la misma.
c) El personal contratado con cargo a los Fondos del Plan de Fomento de Empleo Agrario (PFEA) y, en general, cualquier otro contratado en virtud de programas específicos de política de empleo, salvo que se disponga lo contrario en acuerdos o disposiciones que expresamente apruebe esta Administración Municipal.

SEGUNDO. MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 16. RETRIBUCIONES BÁSICAS

Se modifica el artículo 16 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lecrín, que queda redactado como sigue:

Artículo 16. Retribuciones básicas

Son retribuciones básicas el sueldo base, la antigüedad y las dos pagas extraordinarias. Las nóminas se abonarán los últimos días del mes en ejecución, como máximo hasta el día cinco del mes siguiente.

1. Sueldo base.

Es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo correspondiente en función del grupo profesional de pertenencia, de conformidad con lo establecido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

2. Antigüedad (trienios).

a. El personal acogido a este Convenio percibirá, a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios, la cantidad fijada que corresponda en función del grupo profesional en el que en cada momento esté encuadrado, de acuerdo con las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.
b. A efectos del complemento de antigüedad se tendrán en cuenta todos los servicios efectivamente prestados en el Ayuntamiento de Lecrín, bajo cualquier modalidad de relación laboral o funcionarial, con independencia de la naturaleza temporal, indefinida o fija de los mismos.

c. Este reconocimiento se llevará a cabo en aplicación de lo dispuesto en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, cuya filosofía se asume expresamente en este Convenio para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Lecrín.
d. El cómputo de dichos servicios a efectos de antigüedad tendrá efectos económicos desde la entrada en vigor del presente Convenio, sin perjuicio de las reclamaciones individuales de reconocimiento de servicios previos que pudieran realizarse conforme a la normativa vigente.
e. El reconocimiento de los trienios correspondientes se efectuará a instancia de la persona trabajadora, previa solicitud presentada al Ayuntamiento, quien verificará los servicios prestados y dictará la resolución que proceda conforme a la normativa y al presente convenio.

3. Pagas extraordinarias.
Todo el personal percibirá dos pagas extraordinarias, cada una de ellas por el importe de una mensualidad, integrando sueldo base, antigüedad y complementos. La primera se abonará en junio y la segunda en diciembre de cada año.

TERCERO. MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 17. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Se modifica el artículo 17 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lecrín, que queda redactado como sigue:

Artículo 17. Retribuciones complementarias

1. Complemento de destino.

El personal laboral acogido a este Convenio percibirá en 14 mensualidades un complemento de destino fijado en función del grupo profesional y del puesto de trabajo desempeñado, de acuerdo con las cuantías establecidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

2. Complemento específico.

a. El complemento específico tiene por objeto retribuir las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, nivel de responsabilidad, dedicación, incompatibilidad, penosidad o peligrosidad.

b. Se percibirá en 14 mensualidades y su cuantía será la fijada en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) aprobada por el Ayuntamiento.

c. La revisión de la descripción y valoración de los puestos de trabajo podrá realizarse a instancia de la persona trabajadora interesada, mediante solicitud motivada, cuando considere que las condiciones reales en que desarrolla sus funciones han variado respecto de las inicialmente valoradas, garantizando en todo caso la irrenunciabilidad de los derechos consolidados y la prohibición de reducción de cuantías ya reconocidas.

d. La fijación o modificación del complemento específico requerirá negociación previa en la Comisión Mixta Paritaria y aprobación expresa en Pleno, incorporándose al presupuesto municipal.

e. El complemento específico tiene carácter no absorbible ni compensable respecto de otros conceptos retributivos.

3. Complemento “a cuenta de convenio”.

a. Se establece un complemento personal denominado “a cuenta de convenio”, destinado a garantizar que ningún trabajador o trabajadora del Ayuntamiento de Lecrín perciba retribuciones inferiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento.
b. Este complemento se abonará en 14 mensualidades y será de aplicación a todas las categorías profesionales que, por su nivel retributivo, no alcancen el importe anual del SMI fijado normativamente.
c. El complemento “a cuenta de convenio” tendrá carácter consolidable, no absorbible ni compensable respecto de cualquier otra mejora retributiva (incluidos trienios de antigüedad, complemento de destino o específico). Solo podrá absorberse en caso de que el salario base del puesto supere por sí mismo el SMI vigente, quedando en ese caso como complemento personal congelado.
d. El reconocimiento, aplicación y, en su caso, actualización de este complemento no se realizará de oficio por el Ayuntamiento, sino a instancia de la persona trabajadora interesada, previa solicitud formulada al efecto, de conformidad con la normativa estatal vigente en materia de salario mínimo interprofesional.

Página 7 de un total de 169
Página 3 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Página 8 de un total de 169
Página 4 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

CUARTO. MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 22. JORNADA, HORARIOS Y DESCANSOS

Se modifica el artículo 22 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lecrín, que queda redactado como sigue:

Artículo 22. Jornada, horarios y descansos

1. Jornada ordinaria.

La jornada laboral del personal incluido en este Convenio será de treinta y siete horas y media (37,5) semanales, distribuidas de lunes a viernes, en régimen de jornada continuada, sin perjuicio de lo pactado para los servicios de carácter extraordinario.

2. Organización de horarios y turnos.

Atendiendo a la diversidad de servicios municipales, la Alcaldía-Presidencia, en el ejercicio de sus facultades organizativas y previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, aprobará los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a los distintos servicios, procurando en todo momento reducir la realización de horas extraordinarias.

3. Carácter general de la jornada.

Con carácter general, la jornada será de mañana y continuada, salvo en aquellos servicios que, por su naturaleza, requieran una organización distinta. En estos supuestos, la jornada se desarrollará preferentemente de lunes a viernes y, con carácter excepcional, podrá extenderse a los sábados y domingos, particularmente para el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD).

4. Servicios con necesidades específicas.

En aquellos servicios que, por sus peculiaridades, precisen un horario distinto, se establecerán los turnos que resulten adecuados para su correcto funcionamiento.

a. Dichos turnos se reflejarán en un calendario laboral específico, que deberá entregarse a las personas trabajadoras antes de la finalización del período anterior de referencia, siempre que las circunstancias del servicio lo permitan.
b. La planificación respetará en todo caso el cómputo anual de horas establecido para la jornada general.
c. La fijación de jornadas especiales se realizará previa negociación con la representación sindical.

5. Descanso semanal y diario.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de cuarenta y ocho (48) horas ininterrumpidas, que se disfrutarán preferentemente en sábado y domingo, y a un descanso diario mínimo de doce (12) horas entre jornadas.

En el caso del Servicio de Ayuda a Domicilio, por las características asistenciales del servicio y de conformidad con lo previsto en el Anexo I del presente Convenio, la prestación podrá organizarse en sábados, domingos o festivos cuando resulte necesario para garantizar la atención a las personas usuarias. En estos supuestos, el descanso semanal no tendrá que coincidir necesariamente con sábado y domingo, debiendo garantizarse en todo caso un descanso equivalente mínimo de treinta y seis (36) horas ininterrumpidas, así como el descanso diario mínimo de doce (12) horas entre jornadas, mediante la correspondiente planificación de turnos o calendario laboral específico.

6. Horarios especiales.

a. **Fiestas anuales.** El personal tendrá derecho a las catorce (14) fiestas anuales de carácter retribuido y no recuperable, conforme a la normativa vigente.
b. **Jornada reducida en verano**. Del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada laboral se reducirá en una (1) hora diaria, aplicable al personal que desarrolle su labor al aire libre o en espacios no climatizados, cuando esté expuesto a condiciones climatológicas adversas o a elevadas temperaturas derivadas de su lugar de trabajo.

i. Esta medida tiene por objeto prevenir los riesgos laborales derivados del calor y la exposición solar, de conformidad con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
ii. Queda excluido de la aplicación de esta jornada reducida el personal del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), en atención a las características propias de este servicio. En todo caso, la

organización del servicio deberá planificarse, en la medida de lo posible y sin perjuicio de las necesidades asistenciales, de forma que la atención prestada en los domicilios se desarrolle en horarios que minimicen la exposición a las altas temperaturas y garanticen la seguridad y bienestar tanto del personal como de las personas usuarias.

c. **Jornada reducida en Navidad.** Del 22 de diciembre al 5 de enero, ambos inclusive, la jornada se reducirá en una hora diaria a la salida, con excepción del Servicio de Ayuda a Domicilio.

d. **Descanso para desayuno o bocadillo.** El personal dispondrá de 30 minutos diarios de descanso, computables como tiempo de trabajo efectivo, disfrutables preferentemente entre las franjas de 10:00 a 10:30 o de 10:30 a 11:00, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

En el Servicio de Ayuda a Domicilio, la organización de este descanso se articulará mediante acuerdos específicos con la representación del personal. Este tiempo no podrá acumularse al inicio ni al final de la jornada.

e. **Descanso en jornada partida.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo34.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la persona trabajadora realice jornada continuada superior a seis (6) horas diarias, tendrá derecho a un descanso mínimo de quince (15) minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo**.**

El superior jerárquico o responsable del servicio garantizará en todo momento la adecuada atención y continuidad del servicio público, organizando los turnos de descanso de manera que se compatibilice el derecho del personal con la correcta prestación del servicio, siempre que las circunstancias del servicio lo permitan.

f. **Reducción de jornada por edad.** A partir de los 62 años, la persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de una (1) hora diaria de jornada, sin merma de retribuciones, previa autorización de la Comisión Mixta Paritaria (CMP).

g. **Cierre en días especiales (24 y 31 de diciembre).** Las oficinas públicas e instalaciones municipales permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre, considerándose tales jornadas como no laborables para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.

i. En el caso del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), por las características asistenciales y personales del servicio, la prestación se limitará exclusivamente al turno de mañana, con finalización igualmente hasta las 12:00 horas, siempre que las necesidades organizativas y de atención a las personas usuarias lo permitan. Este horario reducido se considerará compensación específica, por lo que no generará derecho adicional a días de descanso ni a compensación económica, salvo que el servicio requiera una jornada superior a la establecida en este artículo.

ii. El personal que deba prestar trabajo efectivo en los días 24 o 31 de diciembre en servicios distintos al SAD, y realice una jornada completa o sustancialmente equivalente, tendrá derecho a la compensación económica prevista en el Acuerdo Marco aplicable a los días festivos, o, alternativamente, a dos (2) días de descanso retribuido por cada uno trabajado, que podrán acumularse al período vacacional o disfrutarse en otras fechas previo acuerdo con la Alcaldía-Presidencia o la persona responsable del servicio.

h. Almuerzo de empresa. El día en que se celebre el almuerzo de empresa organizado por el Ayuntamiento, el personal quedará exento de desempeñar sus funciones entre las 13:00 y las 17:00 horas, sin pérdida de retribuciones, considerándose dicho período como tiempo retribuido no recuperable.

i. El personal que, por necesidades del servicio, deba permanecer en activo o prestar servicio efectivo dentro de la franja horaria comprendida entre las 13:00 y las 17:00 horas, tendrá derecho a una compensación mediante descanso retribuido equivalente a una hora y media (1,5 h) por cada hora efectivamente trabajada dentro de dicha franja.
A estos efectos, las fracciones superiores a treinta minutos se computarán como una hora completa. Dicho descanso podrá acumularse al período vacacional o disfrutarse en otras fechas, previo acuerdo con la Alcaldía-Presidencia o con la persona responsable del servicio, garantizando en todo caso la adecuada prestación del servicio público.

Página 9 de un total de 169
Página 5 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

ii. En el caso del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), por las características asistenciales del servicio y la atención directa a personas usuarias, una vez finalizado el horario del almuerzo (a partir de las 17:00 horas), se garantizará la prestación de los servicios mínimos indispensables, limitados a las actuaciones imprescindibles para la atención básica, aseo o medicación de las personas dependientes. La coordinación del servicio determinará los casos concretos que deban cubrirse y organizará los turnos necesarios para asegurar tanto la continuidad del servicio como el derecho del personal al descanso reconocido en los apartados anteriores.

i. Prestación de servicios en fines de semana y eventos municipales

i. El Ayuntamiento podrá requerir la participación de personal municipal en la organización o apoyo de eventos deportivos, culturales o sociales que se celebren en sábados, domingos o festivos, cuando así lo exijan las necesidades del servicio o la programación municipal.

ii. La participación del personal sujeto al Convenio Municipal se planificará con antelación suficiente, garantizando en todo caso el descanso semanal mínimo.

1. Los descansos podrán acumularse o disfrutarse libremente, previa coordinación con la Jefatura de Servicio.

iii. En el caso del personal contratado con cargo a programas de empleo subvencionado (PFEA u otros de similar naturaleza), los contratos podrán contemplar una distribución de jornada de lunes a domingo, con descansos compensatorios equivalentes a los días efectivamente trabajados en sábado o domingo, respetando los límites de jornada y descanso legal.

iv. En ningún caso podrá superarse la jornada anual establecida para el personal municipal ni reducirse la retribución correspondiente al tiempo efectivamente trabajado. Los descansos compensatorios tendrán la consideración de tiempo de trabajo retribuido y se disfrutarán previa autorización del órgano competente, garantizando la adecuada prestación del servicio público.

7. Desconexión digital.

I. Las personas trabajadoras del Ayuntamiento tendrán derecho a la desconexión digital, con el fin de garantizar el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido.

II. Este derecho implica que, fuera del horario laboral, el personal no estará obligado a atender comunicaciones telefónicas, mensajes, correos electrónicos u otros medios digitales o telemáticos relacionados con su actividad profesional, salvo causas excepcionales de urgencia o continuidad del servicio debidamente justificadas y autorizadas.

III. En el caso del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), por las características asistenciales del servicio y la posible necesidad de intervenciones urgentes o ajustes inmediatos en la atención a personas usuarias, podrá requerirse la atención puntual de incidencias o comunicaciones urgentes, siempre bajo autorización expresa de la coordinación del servicio.

En ningún caso esta disponibilidad podrá extenderse como obligación general o permanente fuera del horario de trabajo.

IV. Este derecho se ejercerá conforme a lo dispuesto en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, así como en las políticas internas sobre uso responsable de medios digitales que apruebe el Ayuntamiento.

QUINTO. MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 25. PERMISOS

Se modifica el artículo 25 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lecrín, que queda redactado como sigue:

Artículo 25. Permisos

1- Permiso retribuido por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización

I. Derecho general al permiso

1. El personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta cinco (5) días hábiles por accidente

grave, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, cuando afecte a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o a persona conviviente que requiera cuidado efectivo acreditado.

2. La duración concreta del permiso vendrá determinada por la persistencia del hecho causante, sin que en ningún caso pueda superarse el máximo de cinco (5) días hábiles reconocidos en este apartado.

II. Permiso por fallecimiento

1. En caso de fallecimiento de dichos familiares o personas convivientes, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de dos (2) días hábiles, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado IV respecto al desplazamiento.

2. El permiso por fallecimiento se configurará, con carácter general, como continuado e inmediato al hecho causante, sin perjuicio de lo previsto en el apartado VII para supuestos excepcionales debidamente justificados.

III. Concepto de enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica

A los efectos del presente artículo, se entenderá por enfermedad grave cualquiera de los siguientes supuestos:

a) **Hospitalización con internamiento**:

- Todo proceso patológico que implique ingreso con internamiento en centro sanitario, entendiéndose por tal la permanencia del paciente en planta o en unidad de observación con asignación de cama y sometimiento al régimen interno del centro, que comprenda, al menos, una pernoctación.
- También se entenderá cumplido este requisito cuando la estancia en unidad de observación con cama se prolongue de forma continuada durante la noche, aunque el alta hospitalaria se produzca en el día inmediato siguiente.

b) **Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario**:

- La intervención quirúrgica ambulatoria del familiar o persona conviviente que, aun sin ingreso hospitalario, requiera reposo domiciliario prescrito, acreditado mediante informe o parte médico.

c) **Enfermedades graves sin hospitalización**:

- Aquellas enfermedades que, aun tratándose de forma ambulatoria y sin ingreso, presenten gravedad acreditada mediante informe médico, entendiendo por tal la existencia de un riesgo relevante para la vida o la integridad de la persona o la necesidad de cuidados intensos o continuados por parte de terceras personas.

d) **Fase posterior con reposo domiciliario o cuidados intensos**:

- Supuestos en que, una vez concluida la hospitalización o superada la fase aguda, la enfermedad requiera reposo domiciliario o cuidados domiciliarios intensos, expresamente acreditados mediante informe médico.

e) **Exclusiones**:

- No se considerarán hechos causantes de este permiso las meras consultas, atenciones en servicios de urgencias sin ingreso ni pernoctación, ni las enfermedades leves que solo requieran medicación ordinaria o reposo relativo, salvo que concurra alguno de los supuestos anteriores y así se acredite documentalmente.

IV. Desplazamiento

Cuando el hecho causante (fallecimiento, hospitalización, intervención quirúrgica con reposo o enfermedad grave en los términos del apartado III) implique desplazamiento fuera de la provincia, el permiso podrá ampliarse en dos (2) días hábiles adicionales, acumulables a los previstos en los apartados I y II.

V. Cómputo de los días y coincidencia con vacaciones

1. El cómputo de los días se realizará en días hábiles, excluyéndose domingos y festivos.

2. En caso de coincidencia total o parcial con período vacacional previamente fijado, el permiso se disfrutará tras la finalización de las vacaciones, salvo pacto más favorable entre la persona trabajadora y el

Página 11 de un total de 169
Página 7 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Ayuntamiento que respete, en todo caso, el máximo de días establecido.

VI. Familiares y personas beneficiarias

A los efectos de este artículo, se entiende por familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: padres, madres, hijos/as, cónyuges o parejas de hecho debidamente acreditadas, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, suegros/as y cuñados/as. Asimismo, el permiso se extenderá a cualquier persona que conviva en el mismo domicilio de la persona trabajadora y requiera cuidados efectivos acreditados mediante informe médico o certificado oficial de servicios sociales o sanitario.

VII. Inmediatez, fraccionamiento y flexibilidad del disfrute

a) Con carácter general, el disfrute de este permiso será inmediato al hecho causante, comenzando el mismo día o el primer día hábil siguiente.

b) En caso de fallecimiento, el permiso será inmediato y, con carácter general, continuado, pudiendo admitirse un cierto grado de flexibilidad en la distribución de los días dentro de los diez (10) días naturales siguientes al hecho causante, cuando así lo aconsejen circunstancias familiares excepcionales y exista acuerdo entre la persona trabajadora y el Ayuntamiento, formalizado por escrito.

c) En supuestos de hospitalización, intervención quirúrgica con reposo domiciliario o enfermedad grave prolongada, el permiso podrá, excepcionalmente, fraccionarse o disfrutarse en fechas posteriores, siempre que:

- Exista acuerdo entre trabajador/a y Ayuntamiento, motivado por escrito.
- Se acredite documentalmente que la necesidad de acompañamiento o cuidado resulta más intensa en dichas fechas.
- En ningún caso el disfrute podrá exceder del período en que persista la hospitalización, el reposo domiciliario prescrito o la fase crítica del tratamiento, ni superarse el máximo de días establecido en los apartados I y II.

VIII. Alta hospitalaria, reposo domiciliario y alta médica

a) El alta hospitalaria del familiar o persona conviviente no supondrá por sí sola la finalización del hecho causante, siempre que exista reposo domiciliario o necesidad de cuidados domiciliarios intensos acreditados mediante informe o certificado médico.

b) A los efectos de este artículo, se entenderá que no existe reposo domiciliario prescrito cuando en el informe de alta o en la documentación médica no conste dicha indicación o se recomiende expresamente “vida normal” o reposo meramente relativo.

c) El permiso se extinguirá, en todo caso, con el alta médica definitiva del familiar o persona conviviente, esto es, cuando cese la situación de enfermedad grave, hospitalización, intervención con reposo domiciliario o necesidad de cuidados intensos, aunque no se hubieran agotado la totalidad de los días reconocidos.

d) El permiso podrá disfrutarse durante la hospitalización o tras el alta hospitalaria, mientras persista la necesidad de cuidados domiciliarios acreditados y, en todo caso, dentro de los límites temporales y máximos de días previstos en este artículo.

IX. Naturaleza mínima y mejora convencional

1. El presente permiso se reconoce en desarrollo y mejora de lo previsto en el artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, del artículo 48.a) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, respetando en todo caso los mínimos establecidos en la normativa básica.

2. Las disposiciones de este artículo tendrán la consideración de condición más beneficiosa para el personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de futuras mejoras que pudieran derivarse de negociación colectiva.

2- Permiso por traslado de domicilio habitual

El personal tendrá derecho a un permiso retribuido por traslado de su domicilio habitual, con la siguiente duración:

I. Dentro del mismo municipio: 1 día hábil.

Página 12 de un total de 169
Página 8 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

II. A otro municipio de la misma provincia**:** 2 días hábiles.

III. A distinta provincia: 3 días hábiles.

IV. Condiciones:

a) El permiso deberá disfrutarse dentro de los cinco días naturales siguientes al traslado, salvo causas justificadas debidamente acreditadas.

b) El personal deberá presentar, a la mayor brevedad posible, justificante del cambio de domicilio, mediante certificado de empadronamiento o documento equivalente.

c) El permiso será retribuido y computará como tiempo de trabajo efectivo.

3- Permiso para el ejercicio de funciones sindicales o de representación del personal:

I. El personal tendrá derecho a los permisos necesarios para el desempeño de funciones sindicales o de representación del personal**,** de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, especialmente en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37.3.e), el EBEP (arts. 41 y 46) y demás normativa aplicable.

II. Dichos permisos comprenderán:

a) La asistencia a asambleas, reuniones, órganos de representación y negociación colectiva, siempre que estén debidamente convocados.

b) La participación en procesos electorales sindicales.

c) El ejercicio de las funciones propias de los representantes unitarios o sindicales, incluidas las de defensa y asesoramiento de los trabajadores ante la empresa o la administración.

III. El tiempo empleado en estas funciones tendrá consideración de trabajo efectivo y será retribuido, respetando en todo caso los créditos horarios legalmente establecidos para los delegados/as de personal y miembros del comité de empresa.

IV. La utilización de estos permisos deberá ser comunicada previamente a la Corporación, con la antelación suficiente para garantizar la adecuada organización de los servicios municipales.

4- Permiso para concurrir a exámenes oficiales: El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, para concurrir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud, por el tiempo indispensable para la prueba y el desplazamiento. A estos efectos, se entenderá por “examen final o prueba definitiva de aptitud”:

I. Exámenes de acceso al empleo público**:** oposiciones, concursos-oposición o pruebas selectivas convocadas por cualquier Administración Pública.
II. Exámenes oficiales de enseñanzas regladas**:**

a) Evaluaciones finales ordinarias y extraordinarias de títulos oficiales de ESO, Bachillerato, Formación Profesional, enseñanzas artísticas o de idiomas.
b) Exámenes finales de asignaturas, módulos o materias en estudios universitarios o de formación profesional.
c) Convocatorias ordinarias de junio o extraordinarias (septiembre, febrero o las que se regulen oficialmente).

III. Pruebas vinculadas a títulos o acreditaciones oficiales**:** pruebas de acceso a ciclos formativos, acceso a la universidad, certificaciones oficiales de idiomas, o cualquier prueba reconocida oficialmente por el Ministerio de Educación o por la Junta de Andalucía.
IV. En el caso de recuperaciones, solo se considerarán comprendidas cuando constituyan la única convocatoria oficial para superar la asignatura o materia correspondiente.
V. No se considerarán comprendidos los controles, simulacros o pruebas internas organizadas por academias privadas no homologadas, salvo que se trate de exámenes incluidos en convocatorias oficiales de acceso, certificación o titulación.
VI. El personal deberá presentar, a la mayor brevedad, el justificante oficial de asistencia expedido por el centro o la entidad organizadora del examen.

Página 13 de un total de 169
Página 9 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Página 14 de un total de 169
Página 10 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

5- Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:

I. El personal en situación de gestación tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
II. Dichas ausencias deberán justificarse posteriormente mediante la correspondiente citación o justificante médico oficial.
III. Cuando resulte necesario, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la empresa deberá adaptar el horario de trabajo para acudir a dichas pruebas, garantizando en todo caso el pleno respeto a su derecho a la salud y a la protección de la maternidad.

6- Permiso por lactancia:

I. Por lactancia de un hijo menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora de ausencia diaria retribuida, que podrá dividirse en dos fracciones de treinta minutos.
II. Este derecho podrá sustituirse por:

a) Una reducción de media hora al inicio y otra media hora al final de la jornada.

b) Una hora íntegra al inicio o al final de la jornada.

III. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores, siempre que ambos trabajen.

IV. El permiso de lactancia podrá acumularse en jornadas completas, a solicitud de la persona trabajadora y con carácter retribuido.

V. En caso de parto múltiple, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente.

7. Permiso por nacimiento de hijos prematuros o hospitalización del neonato:

I. En caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados tras el parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias con retribución íntegra.

II. Asimismo, podrá solicitar una reducción de jornada de hasta dos horas adicionales, con la correspondiente disminución proporcional de retribuciones.

8- Permiso por guarda legal y cuidado de familiares:

I. El personal tendrá derecho a una reducción de jornada, con disminución proporcional de retribuciones, cuando tenga a su cargo directo:

a) Un menor de doce (12) años.

b) Una persona mayor que requiera especial dedicación.

c) Una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

II. Este mismo derecho corresponderá al personal que deba encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

9- Permiso por cuidado de familiar de primer grado con enfermedad muy grave:

I. La persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que padezca una enfermedad muy grave, durante un período máximo de un (1) mes.

II. Condiciones:

a) La enfermedad muy grave deberá acreditarse mediante informe médico oficial emitido por los servicios de salud competentes.

b) El permiso podrá disfrutarse de forma continua o fraccionada, siempre dentro del límite máximo de un mes.

c) En caso de concurrir varios titulares del derecho (por ejemplo, varios hijos o progenitores de la persona enferma), el tiempo podrá prorratearse entre ellos, de forma que la suma total no exceda del mes previsto legalmente.

d) Este permiso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, sin pérdida de retribuciones ni derechos laborales.

III. Entendiendo como enfermedad muy grave, una patología o situación clínica con riesgo importante para la vida o pronóstico muy desfavorable, que requiere cuidados continuados o presencia activa de un familiar, y que así se acredite mediante informe médico oficial de los servicios de salud.

10- Permisos por deber inexcusable y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. El personal tendrá derecho al tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando su realización venga impuesta por una norma jurídica, mandato de autoridad competente o citación oficial, y no pueda ser razonablemente sustituida ni delegada en otra persona.
2. A estos efectos, se entenderán comprendidas, entre otras, las comparecencias ante órganos judiciales, administrativos, electorales o de naturaleza análoga, siempre que tengan carácter obligatorio y personal.

II. Permisos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. Asimismo, y a efectos de garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerá el derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a retribución, por el tiempo estrictamente necesario para la realización de las siguientes actuaciones, siempre que no resulte de aplicación un permiso específico más favorable previsto en este Convenio, en particular los regulados en los artículos 25.1, 25.18 y 25.21:

   a) Asistir a tutorías, reuniones escolares, entrevistas con el profesorado u otras reuniones formales convocadas por los centros educativos respecto de hijos/as menores o personas con necesidades educativas especiales a cargo de la persona trabajadora.

   b) Comparecer en centros educativos, equipos de orientación o servicios psicopedagógicos por evaluación, seguimiento o revisión de la situación académica o personal de hijos/as o menores a cargo.

   c) Realizar trámites, entrevistas, valoraciones, sesiones informativas o cursos obligatorios vinculados a procesos de adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento familiar o tutela, tanto nacionales como internacionales.

   d) Comparecer ante servicios sociales municipales, provinciales o autonómicos, así como ante otros recursos de apoyo familiar o comunitario, cuando exista citación o cita concertada para la valoración, seguimiento o intervención con el núcleo familiar.

   e) Asistir a reuniones, entrevistas o revisiones en residencias de mayores, centros de día, centros de discapacidad u otros recursos sociosanitarios, en relación con familiares dependientes a cargo.

   f) Realizar trámites, valoraciones o revisiones en materia de dependencia, discapacidad o incapacidad (grado de dependencia, PIA, revisión de grado, etc.), cuando se requiera la presencia de la persona trabajadora.

   g) Comparecer en procedimientos judiciales de familia (separación, divorcio, guarda y custodia, tutela, curatela, modificación de medidas u otros análogos) en los que la persona trabajadora tenga la condición de parte, representante legal o sea citada personalmente.

   h) Acudir a entrevistas, valoraciones, seguimientos o actuaciones ante servicios especializados en igualdad, violencia de género o violencia sexual, cuando se trate de situaciones que afecten directamente a la persona trabajadora o a personas a su cargo y no revistan carácter de urgencia inmediata (en cuyo caso se aplicará el artículo 25.21).

   i) Comparecer ante cualquier Administración pública u organismo público cuando exista citación personal, requerimiento individualizado o plazo formal que exija la presencia física de la persona trabajadora para la adecuada protección de los intereses familiares o de personas dependientes a su cargo.

   j) Cualesquiera otras actuaciones de naturaleza similar, de carácter legal, administrativo, educativo o social, en las que la presencia personal de la persona trabajadora sea indispensable, no pueda delegarse razonablemente y esté debidamente documentada.

2. Cuando una misma situación pudiera encajar tanto en este artículo como en otros permisos

Página 15 de un total de 169
Página 11 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Página 16 de un total de 169
Página 12 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

regulados en el Convenio, se aplicará preferentemente aquel que resulte más favorable por razón de la causa y de la duración, particularmente el permiso del artículo 25.1 cuando concurran hospitalización, accidente o enfermedad grave, o el artículo 25.21 cuando se trate de situaciones de urgencia y fuerza mayor familiar.

III. Duración, justificación y cómputo

1. Los permisos regulados en este artículo se disfrutarán por el tiempo estrictamente indispensable, incluyendo, en su caso, el tiempo necesario de desplazamiento para acudir al lugar de la citación o actuación y regresar al puesto de trabajo o al domicilio.

2. La persona trabajadora deberá justificar documentalmente la causa del permiso mediante citación, convocatoria, requerimiento, justificante de asistencia o documento equivalente emitido por el órgano, centro o servicio correspondiente, a la mayor brevedad posible y, en todo caso, dentro del plazo que se establezca en las instrucciones internas de gestión de permisos.

3. El tiempo empleado al amparo de este artículo tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo exigirse su recuperación ni comportar minoración retributiva, sin perjuicio del control y verificación de la realidad y adecuación de las ausencias por parte del Ayuntamiento.

IV. Relación con las urgencias familiares

Las situaciones urgentes e imprevistas de carácter familiar que requieran la presencia inmediata de la persona trabajadora y no permitan tramitar con antelación los permisos previstos en este artículo se regirán por lo dispuesto en el artículo 25.21

(Permiso por urgencias familiares o fuerza mayor), sin perjuicio de que, una vez superada la fase de urgencia, puedan aplicarse los permisos de conciliación aquí regulados para actuaciones posteriores planificadas.

V. Autorización, motivación y silencio positivo

1. En los casos no urgentes, la concesión del permiso regulado en este artículo estará condicionada a la autorización previa del Ayuntamiento, que deberá resolver en el plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas desde la solicitud.

2. La denegación deberá efectuarse mediante resolución motivada y por escrito, indicando de forma expresa las razones organizativas o de servicio que la justifiquen o, en su caso, la falta de adecuación de la causa alegada al supuesto de hecho de este artículo.

3. La falta de respuesta expresa dentro del plazo señalado en el apartado 1 tendrá la consideración de concesión tácita del permiso solicitado, sin perjuicio de la posterior comprobación de la veracidad de la causa y de la corrección de la documentación aportada. En ningún caso podrá utilizarse esta comprobación posterior para vaciar de contenido el derecho reconocido ni para revocar de forma injustificada permisos ya disfrutados de buena fe.

11- Permiso por asuntos particulares.

I. El personal tendrá derecho a seis (6) días hábiles anuales de permiso por asuntos particulares, sin necesidad de justificación específica, salvo lo previsto en las normas de gestión de los servicios.

II. Ampliación por antigüedad:

a) Al cumplir el sexto trienio se añadirán dos días adicionales.

b) A partir del octavo trienio, se añadirá un día adicional por cada trienio cumplido, en los términos máximos permitidos por la disposición adicional decimotercera del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

III. Condiciones de disfrute:

a) Los días podrán disfrutarse dentro del ejercicio en curso (enero a diciembre) y, excepcionalmente, hasta el 31 de enero del año siguiente.

b) Estos días no podrán solicitarse ni disfrutarse durante situaciones de incapacidad temporal.

c) El disfrute será acumulable, pudiendo tomarse de manera aislada o continuada.

IV. Reglas de solicitud y gestión:

a) La petición deberá realizarse por escrito, registrándose con copia para la persona trabajadora.

b) Deberá formularse con al menos 15 días de antelación, salvo casos de urgencia motivada.

c) La denegación del permiso solo podrá basarse en razones organizativas justificadas y deberá

constar por escrito de forma motivada.

V. Garantías:

a) Estos días tendrán la consideración de licencia retribuida y computarán como tiempo de trabajo efectivo.

b) La Corporación velará por un reparto equitativo de los permisos entre el personal, evitando discriminaciones y asegurando la conciliación de la vida personal y laboral.

12- Permiso por matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho:

I. El personal tendrá derecho a un permiso retribuido de quince (15) días naturales consecutivos con motivo de su matrimonio civil o religioso, o de la inscripción oficial de su pareja de hecho en el registro correspondiente.

II. Condiciones:

a) El cómputo del permiso se iniciará, por defecto, el día siguiente al hecho causante. No obstante, la persona trabajadora podrá solicitar el disfrute inmediato o diferido dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, siempre que lo comunique con una antelación mínima de quince (15) días y lo permitan las necesidades del servicio.

b) El permiso será retribuido en su totalidad y computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

c) En caso de coincidencia total o parcial con vacaciones previamente fijadas, la persona trabajadora podrá solicitar la reprogramación de las vacaciones para asegurar el disfrute íntegro del permiso.

d) Este derecho se reconoce una sola vez por cada hecho causante.

e) Cuando el matrimonio o la inscripción de pareja de hecho implique desplazamiento fuera de la provincia, el permiso podrá ampliarse en dos (2) días hábiles adicionales, acumulables a los veinte días previstos, siempre que se acredite documentalmente la circunstancia.

13- Permiso por divorcio o separación legal:

I. El personal tendrá derecho a un permiso retribuido de tres (3) días hábiles consecutivos con motivo de la sentencia firme de divorcio, nulidad matrimonial o resolución judicial de separación legal que afecte a su situación personal y familiar.

II. Condiciones:

a) El cómputo del permiso se iniciará a partir del día hábil siguiente a la notificación oficial o a la fecha de eficacia de la resolución, salvo que la persona trabajadora solicite el disfrute inmediato en el mismo día del hecho causante.

b) El permiso será retribuido y computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

c) La persona trabajadora deberá presentar la resolución judicial, certificado del Registro Civil o documento acreditativo equivalente.

d) En caso de que el procedimiento implique desplazamiento a localidad distinta a la del domicilio habitual, el permiso podrá ampliarse en un (1) día hábil adicional, previa justificación.

14- Permiso para asistencia a consultas médicas propias y acompañamiento sanitario

Objeto y ámbito de aplicación

1. El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, para acudir a consultas médicas propias, revisiones, pruebas diagnósticas o tratamientos en centros de la Seguridad Social, otros servicios públicos de salud, centros concertados o entidades privadas incluidas en su cobertura sanitaria Pública, siempre que dichas citas:
   a. Se desarrollen en horario coincidente con la jornada laboral ordinaria, y
   b. No puedan razonablemente fijarse o realizarse fuera de dicha jornada.
2. Este permiso se extiende igualmente al acompañamiento sanitario programado de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, así como de la pareja de hecho o persona conviviente, cuando resulte necesaria la presencia de la persona trabajadora para garantizar el adecuado acceso o atención sanitaria.

Página 17 de un total de 169
Página 13 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

3. El presente artículo será de aplicación a consultas, revisiones o actuaciones sanitarias de carácter planificado y no urgente, que no den lugar a los permisos regulados en los artículos 25.1 (fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención con reposo) ni 25.21 (urgencias familiares/fuerza mayor), los cuales tendrán carácter preferente cuando concurran sus respectivos hechos causantes.

II. Consultas médicas propias

1. Tendrán la consideración de consultas médicas propias, a los efectos de este artículo, las citas programadas con:

   a. Médico/a de familia o de atención primaria.

   b. Especialistas hospitalarios o de atención especializada.

   c. Servicios de diagnóstico (analíticas, radiología, TAC, resonancia, pruebas funcionales, etc.).

   d. Servicios de salud mental, odontología, rehabilitación u otros análogos prescritos por profesional sanitario competente.

   e. Vacunaciones o actuaciones preventivas que deban realizarse necesariamente en horario coincidente con la jornada laboral.

2. La persona trabajadora deberá acreditar, en su caso, que no es posible o resulta muy dificultoso fijar estas citas fuera del horario de trabajo ordinario.

III. Acompañamiento sanitario programado

1. El permiso se reconocerá igualmente para el acompañamiento sanitario a consultas, revisiones, pruebas o tratamientos de:

a. Hijos/as menores de edad.

b. Cónyuge o pareja de hecho.

c. Ascendientes y descendientes hasta primer grado de consanguinidad.

d. Personas convivientes respecto de las cuales la persona trabajadora asuma funciones efectivas de cuidado.

2. En estos casos, deberá acreditarse la necesidad de acompañamiento, especialmente cuando se trate de menores, personas dependientes, con movilidad reducida, discapacidad, deterioro cognitivo u otras circunstancias que dificulten su desplazamiento autónomo, mediante certificación médica, informe sanitario, documento del centro o, en su caso, informe de servicios sociales.

3. Cuando, en el transcurso de estas actuaciones programadas, la situación adquiera carácter grave, urgente o requiera hospitalización con pernocta, se estará a lo dispuesto en el artículo 25.1 y, en su caso, en el artículo 25.21, según la naturaleza de los hechos.

IV. Duración máxima, cómputo y justificación

1. El tiempo máximo retribuido por este concepto será de dieciocho (18) horas anuales, computadas de forma conjunta para las consultas propias y los acompañamientos, considerándose en cada caso exclusivamente el tiempo indispensable para:

a. Acudir al centro sanitario.

b. Permanecer en la consulta o actuación sanitaria.

c. Regresar al puesto de trabajo o al domicilio.

2. La persona trabajadora deberá justificar la ausencia mediante la presentación, a la mayor brevedad posible, de la certificación oficial de asistencia o documento equivalente emitido por el centro sanitario, en el que conste la fecha y, en la medida de lo posible, la franja horaria de atención.

3. Cuando el desplazamiento de ida o vuelta deba realizarse a un municipio distinto, se computará también el tiempo razonable de desplazamiento, valorado conforme a los medios de transporte disponibles.

V. Naturaleza del tiempo y coordinación con otros permisos

1. El tiempo empleado al amparo de este artículo tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo exigirse su recuperación ni suponer minoración retributiva alguna, sin perjuicio del control y verificación de la realidad, adecuación y duración de las ausencias por parte del Ayuntamiento.

Página 18 de un total de 169
Página 14 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Página 19 de un total de 169
Página 15 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

2. En ningún caso el límite de dieciocho (18) horas anuales podrá interpretarse ni aplicarse de manera que suponga una reducción o limitación de los derechos reconocidos en los artículos 25.1, 25.14 y 25.21, ni de los permisos mínimos previstos en la normativa básica laboral y de función pública.

3. Cuando una misma situación pudiera encajar simultáneamente en este artículo y en otros permisos regulados en el Convenio, se aplicará preferentemente aquel que resulte más favorable para la persona trabajadora por razón de la causa, la duración y la protección de la salud y la conciliación, de acuerdo con los criterios de jerarquía interna establecidos en la instrucción correspondiente.

15- Permiso por gestación.

I. La persona trabajadora en situación de gestación tendrá derecho a un permiso retribuido desde la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto.

II. En los casos de gestación múltiple, el permiso podrá disfrutarse a partir de la semana 35, con las mismas condiciones.

III. Este permiso será retribuido y computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos, incluyendo antigüedad, trienios, carrera profesional y derechos de Seguridad Social.

IV. En caso de que la trabajadora se encuentre en embarazo de riesgo o exista prescripción médica que aconseje la interrupción anticipada de la actividad laboral, se aplicará lo dispuesto en la normativa específica sobre riesgo durante el embarazo (art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones concordantes), sin perjuicio del disfrute posterior de este permiso.

V. Este derecho es compatible con el permiso por nacimiento y cuidado del menor regulado en el artículo 25 del presente Convenio, garantizando que ambos puedan disfrutarse de forma consecutiva y completa.

16- Permiso por reposo médico.

I. El personal tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, con carácter retribuido, por un período máximo de setenta y dos (72) horas consecutivas, cuando exista prescripción facultativa de reposo temporal domiciliario como consecuencia de enfermedad o accidente leve que no requiera, inicialmente, la tramitación de una baja médica.

II. La situación deberá acreditarse mediante informe o certificado médico oficial, en el que conste la necesidad de reposo domiciliario y su duración estimada.

III. Transcurrido el plazo máximo de 72 horas, el personal deberá:

a) Reincorporarse a su puesto de trabajo, si la situación lo permite, o

b) Proceder a la tramitación de la baja médica por incapacidad temporal (IT), conforme a la normativa vigente en materia de Seguridad Social.

IV. Durante el disfrute de este permiso, el tiempo computará como trabajo efectivo a todos los efectos, sin merma de retribuciones ni de derechos profesionales.

17- Permiso por guarda legal y conciliación familiar.

I. El personal que tenga a su cuidado directo:

a) Un menor de doce (12) años**,**

b) Una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, o

c) Un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción diaria de jornada laboral de entre un 12,5% y un 50%, con la correspondiente disminución proporcional de retribuciones.

II. La reducción deberá ser diaria y proporcional en cada jornada laboral, sin que pueda acumularse en días completos, salvo que la normativa básica del Estado lo autorice expresamente en determinados supuestos.

III. Durante el disfrute de este derecho, la persona trabajadora conservará:

a) La totalidad de los derechos derivados de su relación laboral, salvo los vinculados a la reducción proporcional de jornada y salario.

b) El cómputo de este período como tiempo de servicios efectivos a efectos de antigüedad, trienios y

demás derechos consolidados.

IV. El Ayuntamiento facilitará, siempre que las necesidades organizativas lo permitan, la adaptación del horario de trabajo a fin de garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, priorizando soluciones que favorezcan la corresponsabilidad.

18- Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

I. El personal tendrá derecho a un permiso retribuido por nacimiento, parto y cuidado del menor, con una duración de diecinueve (19) semanas ininterrumpidas, de conformidad con el Real Decreto-ley 9/2025 y el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

II. En el caso de familias monoparentales, la duración será de treinta y dos (32) semanas.

III. De las diecinueve semanas:

a) Seis (6) semanas deberán disfrutarse obligatoriamente de forma ininterrumpida y a jornada completa inmediatamente después del parto o de la resolución judicial/administrativa en casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) Las trece (13) semanas restantes (o veintiséis en familias monoparentales) podrán disfrutarse de manera acumulada o interrumpida, a jornada completa o parcial, hasta que el menor cumpla doce meses.

IV. El permiso se ampliará en los siguientes supuestos:

a) Dos (2) semanas adicionales en caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad.

b) Una (1) semana adicional por cada hijo/a a partir del segundo en caso de parto múltiple, adopción o acogimiento.

c) Hasta un máximo de trece (13) semanas adicionales en caso de hospitalización del recién nacido inmediatamente posterior al parto.

V. El fallecimiento del hijo o hija no reducirá la duración mínima del permiso.

VI. Durante el disfrute del permiso, el personal percibirá el 100% de sus retribuciones y el tiempo se computará como servicio efectivo a todos los efectos: antigüedad, carrera profesional, trienios y derechos de Seguridad Social.

VII. El disfrute de este permiso será compatible con el resto de permisos y derechos reconocidos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, sin perjuicio de las adaptaciones necesarias para la organización del servicio.

19- Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

I. El personal tendrá derecho a un permiso retribuido de diecinueve (19) semanas ininterrumpidas en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

II. En el caso de familias monoparentales, la duración será de treinta y dos (32) semanas.

III. De las diecinueve semanas:

a) Seis (6) semanas deberán disfrutarse obligatoriamente e inmediatamente después de la resolución judicial o administrativa que constituya la adopción, guarda o acogimiento, a jornada completa.

b) El resto del período podrá disfrutarse de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o parcial, hasta que el menor cumpla doce meses.

IV. En el caso de adopción internacional, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro (4) semanas antes de la resolución judicial o administrativa, con el fin de atender el desplazamiento previo al país de origen del menor.

V. El permiso se ampliará en los mismos supuestos previstos para el nacimiento:

a) Dos (2) semanas adicionales en caso de adopción o acogimiento de un menor con discapacidad.

b) Una (1) semana adicional por cada menor a partir del segundo en caso de adopción o acogimiento múltiple.

c) Hasta un máximo de trece (13) semanas adicionales en caso de hospitalización del menor tras la adopción o acogimiento.

VI. Durante el disfrute de este permiso, el personal percibirá el 100% de sus retribuciones, y el

Página 20 de un total de 169
Página 16 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

tiempo computará como servicio efectivo a todos los efectos: antigüedad, carrera profesional, trienios y derechos de Seguridad Social.

VII. Este permiso será compatible con el resto de derechos de conciliación recogidos en el presente convenio y en la legislación vigente, siempre que se respeten los límites legales de disfrute y coordinación entre progenitores.

20- Permiso parental.

I. El personal tendrá derecho a un permiso parental de hasta ocho (8) semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijos/as o menores acogidos por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla ocho (8) años de edad, conforme al Real Decreto-ley 5/2023 y al artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

II. El permiso podrá disfrutarse en jornadas completas o parciales, siempre que se respete el límite máximo de ocho semanas.

III. De las ocho semanas:

a) Cuatro (4) semanas tendrán carácter retribuido, con abono del 100% de las retribuciones ordinarias de la persona trabajadora.

b) Las cuatro (4) semanas restantes serán de carácter no retribuido, salvo que se pacten mejoras específicas en el convenio o acuerdo colectivo.

IV. El disfrute de este permiso deberá comunicarse con una antelación mínima de quince (15) días, salvo causa sobrevenida debidamente acreditada.

V. El permiso parental tiene carácter individual e intransferible. En los supuestos de familias monoparentales, corresponderá íntegramente a la persona trabajadora que ostente la guarda y custodia del menor.

VI. Durante el disfrute del permiso parental retribuido, el tiempo se considerará trabajo efectivo a todos los efectos: antigüedad, carrera profesional, trienios y derechos de Seguridad Social.

VII. La Corporación podrá, por razones fundadas de organización del servicio, aplazar de manera justificada el inicio del permiso, debiendo ofrecer siempre una alternativa razonable de disfrute que garantice la conciliación.

21- Permiso por urgencias familiares (fuerza mayor) Objeto y referencia legal

1. El personal tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta cuatro (4) días laborables al año, o su equivalente en horas, para atender situaciones de fuerza mayor familiar de carácter urgente, imprevisible e inaplazable que requieran su presencia inmediata, de conformidad con lo previsto en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Este permiso tiene por finalidad permitir la atención inmediata de motivos familiares urgentes relacionados con enfermedad, accidente o situaciones de análoga gravedad que afecten a familiares o personas convivientes, cuando no sea posible utilizar de manera previa o planificada otros permisos regulados en el presente Convenio.

II. Concepto de fuerza mayor familiar

1. A los efectos de este artículo, se entenderá por fuerza mayor familiar toda situación o acontecimiento:

   a. De origen familiar o convivencial (afecte a familiares hasta segundo grado o a personas convivientes).

   b. De carácter imprevisto o inevitable.

   c. Que requiera la intervención inmediata de la persona trabajadora para garantizar la salud, la seguridad, la integridad física o el cuidado inaplazable del familiar o conviviente afectado.

2. Quedan comprendidas, a título enunciativo y no limitativo, las crisis de salud súbitas, accidentes domésticos o escolares, descompensaciones agudas de enfermedades crónicas, requerimientos urgentes de servicios sanitarios, sociales, educativos o judiciales, así como otras situaciones similares cuya falta de atención inmediata pueda ocasionar un perjuicio grave a la persona afectada.

III. Duración, cómputo y fraccionamiento

1. El permiso regulado en este artículo tendrá una duración máxima de cuatro (4) días laborables al año, o su equivalente de treinta y dos (32) horas en jornada ordinaria de ocho horas, que podrán disfrutarse en días completos o fraccionarse en horas, en función de las necesidades derivadas de la

situación de urgencia.

2. En cada supuesto concreto, solo se concederá el tiempo estrictamente indispensable para atender la situación de fuerza mayor, incluyendo, en su caso, el desplazamiento necesario para acudir al lugar donde se produce la urgencia, al centro sanitario, escolar, social o judicial, y regresar posteriormente al puesto de trabajo o al domicilio.

3. El cómputo de las horas o días consumidos se llevará a cabo de forma acumulada a lo largo del año natural, hasta el máximo indicado. No podrá trasladarse el saldo no utilizado a ejercicios posteriores.

IV. Comunicación y justificación

1. La persona trabajadora deberá comunicar la ausencia de manera inmediata a la jefatura de servicio o al órgano que se determine, por el medio más ágil disponible (teléfono, correo electrónico, aplicación interna u otro sistema establecido), indicando de forma sucinta la causa de la urgencia y la previsión aproximada de duración.

2. La justificación documental de la situación de fuerza mayor se aportará a la mayor brevedad posible y, en todo caso, en el plazo máximo de setenta y dos (72) horas desde el hecho causante, mediante:

a) Informe o parte de urgencias médicas.

b) Comunicación o certificado del centro escolar, residencia, centro de día o recurso similar.

c) Requerimiento o citación urgente emitida por órgano judicial, policial, administrativo o de servicios sociales.

d) Cualquier otro documento que acredite razonablemente la concurrencia de la situación de urgencia familiar.

3. La falta de justificación en el plazo señalado, salvo causa debidamente acreditada, podrá dar lugar a la consideración de la ausencia como injustificada a los efectos que procedan.

V. Compatibilidad y coordinación con otros permisos

1. El permiso por urgencias familiares no sustituye ni limita el derecho al permiso de cinco (5) días por hospitalización, accidente o enfermedad grave de familiar regulado en el artículo 25.1, ni los permisos de conciliación y consultas médicas previstos en los artículos 25.14 y 25.18, que se aplicarán cuando resulten más adecuados por la naturaleza y duración de la situación.

2. Cuando un hecho inicialmente urgente, atendido mediante este permiso, derive posteriormente en hospitalización con pernocta, enfermedad grave o necesidad de cuidados prolongados, se estará a lo dispuesto en el artículo 25.1, entendiéndose en tal caso consumido el tiempo ya disfrutado como permiso por urgencias familiares por el mismo hecho causante, a efectos de cómputo global.

3. Este permiso no podrá acumularse entre distintos años naturales, ni ser objeto de compensación económica en caso de no utilización total o parcial.

VI. Inmediatez y carácter no planificable

1. El disfrute del permiso regulado en este artículo deberá iniciarse de forma inmediata al hecho causante, el mismo día en que se produce la situación de urgencia.

2. No podrá utilizarse este permiso para actuaciones planificables o previsibles que puedan encajar en otros permisos del Convenio (25.1, 25.14 o 25.18). En tales casos, deberán solicitarse y gestionarse los permisos específicamente previstos al efecto.

3. Una vez superada la fase estrictamente urgente, las actuaciones posteriores de seguimiento, gestiones administrativas, citas programadas o trámites relacionados con la misma situación se regirán, en su caso, por lo dispuesto en los artículos 25.14 (conciliación y deber inexcusable) y 25.18 (consultas médicas y acompañamiento sanitario programado).

VII. Naturaleza del tiempo

El tiempo empleado al amparo de este artículo tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo exigirse su recuperación ni suponer minoración retributiva, sin perjuicio del control y verificación de la realidad, adecuación y duración de las ausencias por parte del Ayuntamiento.

22- Protección de familias monoparentales.

I. El personal que forme parte de una familia monoparental tendrá derecho a la equiparación plena en la duración y condiciones de los permisos relacionados con el nacimiento, adopción, guarda con

fines de adopción y cuidado de menor, conforme a lo previsto en la legislación vigente y en el presente convenio.

II. En consecuencia, la persona trabajadora titular de la familia monoparental disfrutará de manera íntegra de los períodos adicionales de permiso que corresponderían al otro progenitor en familias biparentales, alcanzando una duración máxima de treinta y dos (32) semanas en los supuestos previstos.

III. Este derecho se reconocerá previa acreditación de la condición de familia monoparental, mediante el título oficial expedido por la Administración competente u otro documento acreditativo válido.

IV. Durante el disfrute de estos permisos:

a) El tiempo computará como trabajo efectivo a todos los efectos (antigüedad, carrera profesional, trienios y Seguridad Social).

b) El personal percibirá la totalidad de sus retribuciones y mantendrá la reserva de su puesto de trabajo en condiciones equivalentes.

V. El Ayuntamiento promoverá medidas complementarias de apoyo a las familias monoparentales en materia de conciliación, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, garantizando la igualdad de trato con respecto a las familias biparentales.

23- Permiso por donación de órganos, sangre, médula o tejidos.

I. El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con carácter retribuido y por el tiempo indispensable, para la realización de exámenes médicos, pruebas diagnósticas, extracciones o actos preparatorios directamente vinculados a la donación de órganos, tejidos, sangre o médula ósea, siempre que coincidan con la jornada laboral.

II. En los supuestos de donación de órganos, médula o tejidos que requieran intervención médica o reposo posterior, el permiso comprenderá igualmente el tiempo de recuperación médica prescrito, con derecho a percibir la totalidad de las retribuciones.

III. El ejercicio de este derecho deberá justificarse mediante la presentación del correspondiente certificado médico o justificante oficial emitido por el centro sanitario.

IV. El tiempo dedicado a estos permisos se considerará, a todos los efectos, como trabajo efectivo y no podrá afectar negativamente a la situación administrativa, profesional ni retributiva de la persona trabajadora.

24- Permiso por fuerza mayor en caso de catástrofes o emergencias oficiales.

I. El personal tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta cuatro (4) días laborables al año, cuando concurran circunstancias de fuerza mayor que hagan imposible o extremadamente difícil la asistencia al trabajo o el desempeño ordinario de la actividad.

II. A estos efectos, se considerarán causas justificadas de fuerza mayor, entre otras:

a) Catástrofes naturales tales como inundaciones, terremotos, incendios forestales o deslizamientos de terreno.

b) Fenómenos meteorológicos adversos de especial intensidad (nevadas, tormentas, olas de calor o frío extremo) que impidan o pongan en grave riesgo el desplazamiento.

c) Interrupciones graves en el transporte público o en las vías de comunicación que imposibiliten razonablemente la asistencia al centro de trabajo.

d) Decisiones o restricciones dictadas por la autoridad competente (por ejemplo, confinamientos, cierre de carreteras, evacuaciones obligatorias o suspensión de actividades por motivos de seguridad).

III. El permiso tendrá carácter retribuido y el tiempo de disfrute computará como trabajo efectivo a todos los efectos.

IV. La persona trabajadora deberá presentar, a la mayor brevedad posible, justificación documental suficiente, que podrá consistir en certificados oficiales de la autoridad competente, informes de protección civil, partes meteorológicos oficiales o cualquier otro documento acreditativo del hecho causante.

V. En ningún caso podrá aplicarse este permiso como licencia genérica; se limitará estrictamente a los supuestos excepcionales definidos como fuerza mayor oficial o constatada, sin menoscabo de los

Página 23 de un total de 169
Página 19 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

derechos del personal a su protección e integridad.

25- Permisos y medidas de protección para víctimas de violencia de género.

I. bajo con derecho a retribución por el tiempo estrictamente indispensable para:

a) Asistencia médica, psicológica o de apoyo social.

b) Atención en servicios de orientación, información y protección.

c) Comparecencias judiciales, policiales o administrativas derivadas de su situación.

d) Cualquier otro trámite imprescindible vinculado con su condición de víctima de violencia de género.

II. Estas ausencias se considerarán justificadas y computarán como tiempo de trabajo efectivo, siempre que se acrediten mediante justificación expedida por los servicios sociales, sanitarios, policiales o judiciales competentes.

III. La persona trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar, en los términos previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en el artículo 49 del EBEP:

a) La reordenación y adaptación de su jornada laboral para garantizar su protección o su derecho a la conciliación.

b) La movilidad geográfica o el cambio de centro de trabajo, en caso de existir varias dependencias municipales.

c) La excedencia especial con reserva de puesto de trabajo durante los seis primeros meses, prorrogables hasta un máximo de dieciocho meses cuando las actuaciones judiciales lo requieran.

IV. En todos los supuestos, la Corporación garantizará la confidencialidad de la información y prestará la máxima colaboración con las autoridades y organismos competentes, asegurando que las medidas adoptadas no supongan perjuicio alguno para los derechos profesionales, económicos o sociales de la persona trabajadora.

26- Permisos y medidas de protección para víctimas del terrorismo.

I. La persona trabajadora que tenga la condición reconocida de víctima del terrorismo o de familiar directo de víctima, tendrá derecho a permisos retribuidos por el tiempo indispensable para:

a) La asistencia médica, psicológica o de apoyo social derivada de su situación.

b) La comparecencia en procedimientos judiciales, administrativos o policiales relacionados con los actos terroristas sufridos.

c) La realización de trámites ante organismos oficiales o asociaciones de apoyo a víctimas.

II. Estos permisos tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo y estarán sujetos a la correspondiente justificación mediante informe o certificación emitida por los servicios sanitarios, judiciales, policiales o administrativos competentes.

III. Además, la persona trabajadora víctima de terrorismo tendrá derecho, en los términos previstos en la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, y en el artículo 49 del EBEP, a:

a) La reordenación y adaptación de la jornada laboral, con el fin de garantizar su recuperación personal, familiar y social.

b) La movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, cuando existan distintas dependencias municipales, por motivos de seguridad o protección.

c) La excedencia especial, con reserva del puesto de trabajo durante los seis primeros meses, prorrogables en casos excepcionales hasta un máximo de dieciocho meses, cuando así lo justifique su situación personal o familiar.

IV. La Corporación garantizará en todo momento la confidencialidad de los datos personales y circunstancias de la víctima, y velará para que el ejercicio de estos derechos no suponga perjuicio en su desarrollo profesional ni merma de sus derechos económicos o sociales.

SEXTO. MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 26. DÍAS DE COMPENSACIÓN

Se modifica el artículo 26 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lecrín, que queda redactado como sigue:

Página 25 de un total de 169
Página 21 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Artículo 26. Días de compensación

1. Permisos por coincidencia de días especiales.

Cuando los días 24 o 31 de diciembre coincidan con festivo, sábado o jornada no laborable, el personal del Ayuntamiento tendrá derecho a un (1) día de permiso retribuido adicional por cada fecha coincidente, hasta un máximo de dos (2) días por ejercicio, a disfrutar hasta el 31 de enero, previa planificación por parte de la Corporación y en atención a las necesidades del servicio.

I. Este permiso no será de aplicación al personal del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), cuya jornada los días 24 y 31 de diciembre se limitará al turno de mañana hasta las 12:00 horas, conforme al régimen especial establecido para dicho servicio. Este horario reducido se considerará compensación específica, sin que genere derecho adicional a días de permiso retribuido.

2. Permiso por festividades nacionales coincidentes en sábado.

Asimismo, en cada año natural se concederá, como máximo, un (1) día de permiso retribuido adicional cuando alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan en sábado en dicho ejercicio.

3. Régimen de disfrute.

Estos permisos tendrán carácter de licencia retribuida, de disfrute obligatorio dentro del año en que se generen, no acumulables ni compensables económicamente en ejercicios posteriores.

Artículo 26 BIS. Compensación convencional por imposibilidad de aplicación de la jornada reducida estival

1. Al personal adscrito a servicios, áreas o puestos de trabajo que, por razón de la naturaleza del servicio, atención directa a personas usuarias, calendario de prestación, organización de turnos o necesidades organizativas debidamente justificadas, no pueda aplicar de forma efectiva la jornada reducida prevista para el periodo estival, se le reconoce, como mejora convencional pactada entre el Ayuntamiento y la representación legal del personal, una compensación de tres días anuales.
2. Esta compensación no tendrá la consideración de derecho legal automático derivado de la falta de aplicación de la jornada reducida estival, sino de mejora convencional expresamente acordada en el marco de la negociación colectiva, atendiendo a criterios de equidad interna, organización de los servicios municipales y homogeneización razonable de las condiciones de trabajo.
3. Los días regulados en este artículo tendrán naturaleza de días compensatorios convencionales, diferenciados de los días de asuntos propios, vacaciones, permisos y demás licencias reconocidas en el presente convenio.
4. La compensación se distribuirá a razón de un máximo de un día por cada cuatrimestre natural del año:
    a) Primer cuatrimestre: enero, febrero, marzo y abril.
    b) Segundo cuatrimestre: mayo, junio, julio y agosto.
    c) Tercer cuatrimestre: septiembre, octubre, noviembre y diciembre.
5. El disfrute de cada día compensatorio requerirá solicitud previa de la persona trabajadora y autorización de la Alcaldía-Presidencia o concejalía delegada competente en materia de personal, quedando siempre condicionado a las necesidades del servicio.
6. La denegación del disfrute solicitado deberá estar motivada en razones organizativas o necesidades del servicio. Siempre que resulte posible, se facilitará a la persona trabajadora una fecha alternativa de disfrute dentro del mismo cuatrimestre natural.
7. Estos días no serán acumulables entre cuatrimestres. El día compensatorio que no se solicite o no se disfrute dentro del cuatrimestre natural correspondiente se perderá, sin que pueda trasladarse a otro cuatrimestre, acumularse a vacaciones, asuntos propios u otros permisos, ni disfrutarse una vez finalizado el año natural.
8. El derecho al día compensatorio correspondiente a cada cuatrimestre se reconocerá al personal incluido en esta medida que haya permanecido adscrito al servicio, área o puesto de trabajo afectado durante, al menos, el cuatrimestre natural correspondiente.
9. La determinación de los servicios, áreas o puestos de trabajo incluidos en esta medida corresponderá a la Alcaldía-Presidencia, mediante resolución motivada, atendiendo a la imposibilidad real de aplicar la jornada reducida estival y a las necesidades organizativas del Ayuntamiento.
10. La inclusión en esta medida podrá revisarse cuando cambien las circunstancias organizativas del servicio o cuando sea posible aplicar efectivamente la jornada reducida estival.

SÉPTIMO. MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 30. AYUDAS SOCIALES

Se modifica el artículo 30 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lecrín, que queda redactado en los apartados afectados como sigue:

Artículo 30. Ayudas sociales

30.1 al 30.4 permanecen igual

30.5 Premio a la constancia.

El personal percibirá, por una sola vez y sin carácter retroactivo, un premio económico en atención a los años de servicios prestados en el Ayuntamiento de Lecrín, conforme a la siguiente escala:

a) A los 10 años de antigüedad: 100 euros.

b) A los 20 años de antigüedad: 200 euros.

c) A los 30 años de antigüedad: 300 euros.

d) A los 40 o más años de antigüedad: 400 euros. En este último supuesto, la expresión “o más” se refiere al premio único que percibirán aquellos trabajadores que ya hubiesen superado los 40 años de antigüedad a la entrada en vigor del presente Convenio.

30.6 Ayuda de estudios para hijos/as de empleados/as.

i. El personal laboral del Ayuntamiento podrá solicitar una ayuda económica destinada a sufragar parcialmente los gastos derivados de los estudios oficiales de sus hijos/as o personas a su cargo, siempre que convivan con él/ella y dependan económicamente del mismo.

ii. La ayuda será concedida por cada hijo/a matriculado/a en alguno de los siguientes niveles de enseñanza:

a. Ciclos Formativos de Formación Profesional (Grado Medio o Superior): 175 euros anuales.

b. Estudios Universitarios de Grado: 300 euros anuales.

iii. Solo se concederá una ayuda por hijo/a y año académico, siendo necesario acreditar la matrícula en estudios oficiales de carácter presencial o semipresencial.

iv. La solicitud deberá presentarse durante el mes de junio del año académico correspondiente, adjuntando:

a. Justificante de matrícula oficial.

b. Declaración responsable de convivencia y dependencia económica del hijo/a.

v. La resolución de concesión se realizará por el Ayuntamiento en el mes de julio del ejercicio siguiente; por razones de control, transparencia y buena gestión de fondos públicos se pedirá al el/la trabajador/a beneficiario/a de la ayuda la aportación del justificante de haber cursado efectivamente los estudio;

vi. El pago de la ayuda se efectuará en el mes de septiembre del mismo año.

vii. Las ayudas estarán limitadas a la duración oficial de los estudios:

a. Dos (2) años para ciclos formativos de grado medio o superior.

b. Cuatro (4) años para grados universitarios.

viii. En caso de cambio de ciclo o grado, o en caso de repetición de curso, el cómputo del periodo subvencionable comenzará a contar desde el primer año de la primera matrícula en estudios del mismo nivel académico, con independencia del posterior cambio o abandono del mismo.

ix. No se concederá ayuda para el mismo curso académico más de una vez. En caso de abandono de los estudios antes de la finalización del curso académico, o de no aportarse el justificante de haberlos cursado efectivamente el trabajador/a perderá el derecho a la ayuda y, en su caso, deberá reintegrar el importe percibido.

x. El abandono de los estudios por los que se haya concedido la ayuda implicará la pérdida del derecho a la misma durante ese curso académico, sin perjuicio de poder solicitarla nuevamente en cursos posteriores para estudios de distinto nivel académico.

30.7 Ayuda por hijos/as con diversidad funcional.

El Ayuntamiento abonará mensualmente una ayuda económica a las personas trabajadoras que tengan a su cargo un/a hijo/a con diversidad funcional reconocida oficialmente, siempre que no perciban por dicho concepto otra ayuda

o gratificación.

i. Del 33% al 50%: 60 euros/mes.

ii. Del 51% al 75%: 80 euros/mes.

iii. Del 76% al 100%: 100 euros/mes.

30.8 Ayuda por familia numerosa.

El personal municipal que ostente el título de familia numerosa, debidamente acreditado, percibirá una ayuda económica de carácter anual, destinada a compensar parcialmente los gastos derivados de tal condición:

i. Categoría especial: 450 euros/año.

ii. Resto de categorías: 300 euros/año.

iii. Esta ayuda se reconocerá hasta que los hijos/as cumplan los 15 años de edad, inclusive.

30.9 Fomento de la salud.

El Ayuntamiento de Lecrín, junto con la representación de los trabajadores, a través del Comité de Seguridad y Salud, elaborará un Plan Anual de Fomento de Hábitos Saludables para el personal municipal, con programación de actuaciones y medidas orientadas a la mejora de la salud y bienestar laboral.

30.10. Tramitación administrativa en supuestos de maternidad

El Ayuntamiento prestará al personal municipal el apoyo y la asistencia administrativa necesaria para la tramitación de las situaciones de maternidad y del permiso por nacimiento y cuidado del menor, sin que ello suponga coste alguno para la persona trabajadora.

OCTAVO. INCORPORACIÓN DEL ARTÍCULO 30 BIS. USO DE VEHÍCULO PROPIO POR NECESIDADES DEL SERVICIO

Se incorpora un nuevo artículo 30 bis al Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lecrín, con la siguiente redacción:

Artículo 30 bis. Uso de vehículo propio por necesidades del servicio

1. Autorización previa y carácter subsidiario

Cuando, por necesidades del servicio, el personal municipal deba utilizar su vehículo particular en el ejercicio de sus funciones, lo hará previa autorización expresa y por escrito de la Alcaldía-Presidencia o de la persona en quien delegue.

La utilización de vehículo propio tendrá carácter subsidiario respecto de los vehículos municipales, que deberán emplearse con carácter preferente cuando existan medios disponibles y adecuados para la correcta prestación del servicio.

La autorización podrá referirse a un desplazamiento concreto o a un período determinado, siempre que en este último caso queden suficientemente delimitados el servicio, las funciones, las rutas o el ámbito territorial al que se refiere.

2. Derecho a compensación

El personal que utilice vehículo propio, previa autorización y por necesidades del servicio, tendrá derecho a la correspondiente compensación económica en los términos establecidos en este artículo y en los acuerdos o actos de desarrollo que se aprueben.

La compensación únicamente procederá cuando responda a desplazamientos efectivamente vinculados a la prestación del servicio y debidamente justificados conforme a lo previsto en este artículo.

La cuantía aplicable por kilómetro no podrá exceder, en cada momento, del importe máximo exceptuado de gravamen fijado por la normativa estatal vigente para los gastos de locomoción en vehículo propio, actualmente 0,26 euros por kilómetro para automóviles, sin perjuicio de sus futuras actualizaciones.

3. Modalidades de compensación

La compensación podrá articularse mediante alguna de las siguientes modalidades:

a) Kilometraje efectivamente realizado, calculado sobre los kilómetros compensables acreditados en cada período de liquidación.

b) Abono mensual a cuenta del kilometraje compensable, regularizable, cuando, por la naturaleza del servicio, la dispersión geográfica, la reiteración de desplazamientos, la organización mediante cuadrantes o la variabilidad ordinaria de las rutas, resulte más adecuado establecer una cuantía mensual estimada referida a los desplazamientos compensables previsibles del período.

CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

c) Cantidad mínima mensual fija para el personal del Servicio de Ayuda a Domicilio que utilice vehículo propio autorizado de forma ordinaria, cuando, por razones de simplificación organizativa y administrativa, se considere procedente establecer una cuantía homogénea mínima para dicho colectivo, sin perjuicio de su revisión, mejora o sustitución por acuerdo posterior del órgano de negociación colectiva competente.

En ningún caso el abono mensual a cuenta ni la cantidad mínima mensual fija tendrán carácter consolidable, ni generarán por sí mismos derecho al mantenimiento indefinido de una cuantía determinada al margen de la prestación efectiva del servicio.

4. Determinación del abono mensual a cuenta y de la cantidad mínima mensual fija

El abono mensual a cuenta del kilometraje compensable se fijará con arreglo a criterios objetivos, verificables y previamente documentados, atendiendo, entre otras circunstancias, al número de servicios realizados, personas usuarias atendidas, núcleos de población incluidos en la ruta, frecuencia de los desplazamientos, dispersión geográfica, distancia media recorrida, cuadrantes ordinarios del servicio y demás condiciones efectivas de prestación.

A estos efectos, el Ayuntamiento podrá aprobar, previa negociación o información a la representación legal del personal en los términos legalmente procedentes, una tabla interna de distancias compensables entre núcleos de población, domicilios de personas usuarias o puntos de prestación del servicio, así como una metodología objetiva de cálculo aplicable a los servicios con desplazamientos reiterados, en particular al Servicio de Ayuda a Domicilio.

En el supuesto previsto en la letra c) del apartado anterior, la cantidad mínima mensual fija podrá establecerse con carácter homogéneo para el personal del Servicio de Ayuda a Domicilio que utilice vehículo propio autorizado de forma ordinaria, atendiendo al uso generalizado del vehículo propio en un servicio territorialmente disperso y a criterios de simplificación en la gestión administrativa y de nómina.

La cuantía mínima mensual aplicable al personal del Servicio de Ayuda a Domicilio que utilice vehículo propio autorizado de forma ordinaria tendrá la consideración de cuantía mínima mensual de aplicación general al colectivo afectado y será determinada, previa negociación, por acuerdo del órgano de negociación colectiva competente, con carácter revisable y mejorable, sin perjuicio de su posterior actualización o sustitución.

La cantidad mínima mensual fija se devengará en proporción al tiempo de prestación efectiva del servicio durante el período correspondiente, salvo que por acuerdo de aplicación se establezca un criterio más favorable.

5. Kilometraje compensable

Con carácter general, tendrá la consideración de kilometraje compensable el realizado en desplazamientos autorizados y directamente vinculados a la prestación efectiva del servicio

dentro de la jornada de trabajo o en ejecución de funciones expresamente encomendadas por el Ayuntamiento.

En el caso específico del Servicio de Ayuda a Domicilio, tendrá la consideración de kilometraje compensable el realizado entre domicilios de personas usuarias asignadas, dentro de la jornada de trabajo y conforme al cuadrante, ruta o servicio efectivamente encomendado, calculado conforme a la metodología o tabla municipal de distancias que se apruebe.

No tendrá la consideración de kilometraje compensable, salvo autorización o acuerdo expreso en contrario:

a) el desplazamiento efectuado desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el primer usuario o primer punto de prestación del servicio asignado;

b) el trayecto de regreso desde el último usuario o último punto de prestación del servicio asignado hasta el domicilio particular de la persona trabajadora;

c) los desplazamientos realizados fuera de la jornada o ajenos a la prestación efectiva del servicio;

d) los desplazamientos internos dentro del mismo núcleo de población, cuando la metodología objetiva aprobada para el servicio establezca que no generan compensación específica.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de la consideración que, a otros efectos laborales u organizativos, puedan tener los desplazamientos entre servicios asignados dentro de la jornada.

6. Justificación y acreditación

En el supuesto de compensación por kilometraje efectivamente realizado, la justificación se efectuará mediante parte mensual o relación periódica de servicios validada por la coordinación, jefatura o responsable municipal correspondiente, en la que consten, al menos, los servicios realizados, la ruta seguida, los núcleos o puntos de prestación afectados y los kilómetros compensables resultantes.

En el supuesto de abono mensual a cuenta del kilometraje compensable, la justificación se realizará mediante la documentación organizativa del servicio correspondiente al período liquidado o regularizado, incluyendo, al menos:

a) la autorización de uso de vehículo propio;

Página 28 de un total de 169
Página 24 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

b) los cuadrantes, asignaciones, rutas o documentación equivalente de la que resulten los desplazamientos compensables;

c) la tabla interna de distancias o metodología objetiva de cálculo aplicable;

d) la validación o certificación periódica emitida por la coordinación, jefatura o responsable municipal competente;

e) la posibilidad de revisión y regularización cuando existan variaciones relevantes respecto de la previsión inicialmente utilizada.

En el supuesto de cantidad mínima mensual fija para el personal del Servicio de Ayuda a Domicilio, bastará, a efectos internos de gestión, con:

a) la existencia de autorización de uso de vehículo propio;

b) la adscripción efectiva al Servicio de Ayuda a Domicilio;

c) la prestación efectiva del servicio durante el período correspondiente;

d) la validación o certificación periódica de la coordinación o jefatura del servicio.

En estos supuestos no será necesaria la acreditación individualizada diaria de cada trayecto, sin perjuicio de los sistemas de control, comprobación o revisión que pueda establecer el Ayuntamiento.

7. Revisión y mejora

El abono mensual a cuenta tendrá carácter provisional y será objeto de revisión, al menos, con periodicidad semestral, así como cuando se produzcan modificaciones sustanciales en personas usuarias, rutas, núcleos atendidos, cuadrantes, distribución territorial del servicio o cualesquiera otras circunstancias que incidan de forma relevante en el kilometraje compensable.

La cantidad mínima mensual fija prevista para el personal del Servicio de Ayuda a Domicilio será igualmente revisable, al menos con periodicidad anual, o antes cuando así lo acuerden las partes en el órgano de negociación colectiva competente o cuando se produzcan cambios relevantes en la organización del servicio.

La cantidad mínima mensual fija tendrá carácter de mínimo mejorable, pudiendo ser objeto de mejora por acuerdo posterior del órgano de negociación colectiva competente, sin que su establecimiento inicial impida la futura implantación de un sistema distinto o más favorable.

8. Daños y accidentes

Cuando, durante el tiempo en que el vehículo particular se encuentre utilizado por necesidades del servicio en desplazamientos autorizados, sufra algún accidente o desperfecto directamente relacionado con la prestación del servicio, el Ayuntamiento responderá mediante la correspondiente indemnización, con un límite máximo de 3.000 euros, previa acreditación mediante parte de siniestro, atestado policial, informe de la autoridad competente o cualquier otro medio de prueba suficiente.

En los supuestos de daños menores en los que no exista atestado policial, podrá admitirse cualquier medio de prueba bastante y, en particular, informe pericial, parte de seguro, presupuesto, factura de reparación o reportaje fotográfico, siempre que quede acreditado que el daño se produjo durante la prestación del servicio y en desplazamiento comprendido dentro del uso autorizado del vehículo.

9. Gestión y desarrollo

La aplicación de este artículo podrá desarrollarse mediante acuerdo, instrucción o protocolo interno que concrete la tabla de distancias, la metodología de cálculo, la periodicidad de revisión, los modelos de autorización y certificación y las reglas específicas para los servicios con desplazamientos reiterados, en particular para el Servicio de Ayuda a Domicilio.

10. Adecuación normativa

Las referencias contenidas en este artículo a cuantías económicas, requisitos fiscales o límites de exención se entenderán automáticamente adaptadas a las modificaciones que, en cada momento, establezca la normativa estatal aplicable.

11. Cautela fiscal

La aplicación de lo previsto en este artículo no prejuzga por sí sola el tratamiento fiscal de las cantidades abonadas, que quedará en todo caso condicionado al cumplimiento efectivo de los requisitos exigidos por la normativa tributaria vigente en materia de gastos de locomoción.

En particular, el establecimiento de una cantidad mínima mensual fija para el personal del Servicio de Ayuda a Domicilio responde a fines de ordenación y simplificación organizativa y administrativa, sin que por sí mismo determine automáticamente su consideración fiscal, que se regirá por la normativa vigente y por la forma efectiva de

Página 29 de un total de 169
Página 25 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

aplicación del sistema.

NOVENO. MODIFICACIÓN ARTÍCULO 32 PERCEPCIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES Y SEGURO DE VIDA

1. Incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho, desde el primer día de la situación de incapacidad temporal y mientras esta permanezca vigente, a un complemento retributivo que, sumado a la prestación económica correspondiente del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien (100 %) de las retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.

A estos efectos, tendrán la consideración de accidente de trabajo y enfermedad profesional los definidos como tales en los artículos 156 y 157 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa que resulte de aplicación.

El derecho al complemento previsto en este apartado requerirá que la incapacidad temporal tenga reconocida la consideración de contingencia profesional conforme a la documentación emitida por la entidad u órgano competente.

Cuando un proceso de incapacidad temporal inicialmente calificado como derivado de contingencia común sea posteriormente reconocido como derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se procederá a la regularización de las cantidades correspondientes desde la fecha de efectos que determine la resolución o reconocimiento de la contingencia profesional.

2. Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes

Las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral no generarán derecho al complemento retributivo hasta el cien por cien (100 %) regulado en el apartado anterior, percibiéndose en estos supuestos las prestaciones y retribuciones que correspondan conforme a la normativa vigente.

No obstante, las situaciones de incapacidad temporal que afecten a una trabajadora gestante recibirán el tratamiento retributivo más favorable de los establecidos en el presente artículo, de conformidad con lo dispuesto en la normativa básica aplicable al personal al servicio de las Administraciones Públicas.

3. Comprobación y control

La Corporación podrá verificar el estado de salud alegado por la persona trabajadora para justificar sus ausencias o situación de incapacidad temporal mediante reconocimiento a cargo de personal médico, en los términos establecidos en la legislación vigente.

La negativa injustificada de la persona trabajadora a someterse a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que se encuentren a cargo del Ayuntamiento por dicha situación, en los términos legalmente previstos.

En ningún caso la comprobación efectuada por el Ayuntamiento sustituirá la competencia de las entidades u órganos legalmente habilitados para determinar el alta, la baja o la naturaleza común o profesional de la contingencia.

4. Seguro colectivo

El Ayuntamiento concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todo el personal laboral con diez años de antigüedad en esta Administración que se viese afectado por los supuestos que se relacionan a continuación y, como mínimo, por las cantidades indicadas:

- Muerte natural: 15.000 euros.
- Muerte por accidente: 15.000 euros.
- Muerte por accidente de circulación: 15.000 euros.
- Incapacidad permanente total: 10.000 euros.
- Incapacidad permanente absoluta: 10.000 euros.
- Gran incapacidad: 10.000 euros.

La persona trabajadora podrá designar libremente a las personas beneficiarias del seguro en la forma que legalmente proceda.

DÉCIMO. INCORPORACIÓN O MODIFICACIÓN DE DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Se incorporan o modifican las siguientes disposiciones transitorias del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lecrín:

Página 30 de un total de 169
Página 26 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Página 31 de un total de 169
Página 27 de 28
CVE: BOP-GRA-2026-229001
Nº 229 - jueves 26 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Disposición transitoria 5ª. Régimen transitorio de la compensación por uso de vehículo propio

El sistema de compensación por uso de vehículo propio regulado en el artículo 30 BIS del presente Convenio será de aplicación a los servicios prestados desde su entrada en vigor, conforme a las autorizaciones, criterios y demás requisitos establecidos en dicho precepto.

La implantación del nuevo sistema de compensación, ya sea mediante kilometraje efectivamente realizado, abono mensual a cuenta del kilometraje compensable o cantidad mínima mensual fija para el personal del Servicio de Ayuda a Domicilio, no implicará por sí solo reconocimiento automático de cantidad alguna por períodos anteriores a su entrada en vigor, ni tendrá valor de novación, confirmación o liquidación de eventuales situaciones previas.

Las solicitudes o reclamaciones que pudieran formularse respecto de períodos anteriores se examinarán, en su caso, de manera individualizada, atendiendo exclusivamente a la normativa, cláusulas convencionales, autorizaciones existentes, documentación acreditativa, prescripción y demás circunstancias concurrentes en cada supuesto.

La aprobación del nuevo régimen tendrá por finalidad ordenar, objetivar y facilitar la compensación derivada del uso de vehículo propio por necesidades del servicio, sin que pueda interpretarse como reconocimiento general de deuda por períodos anteriores.

La mera existencia de desplazamientos realizados con anterioridad no determinará por sí sola el nacimiento de derecho económico alguno al amparo del nuevo régimen, siendo en todo caso necesaria la concurrencia de los requisitos exigibles en cada período.

UNDÉCIMO. INCORPORACIÓN O MODIFICACIÓN DE DISPOSICIONES FINALES

Se incorporan o modifican las siguientes disposiciones finales del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lecrín:

Disposición final 6ª. Entrada en vigor y efectos

La presente modificación parcial entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, salvo en aquellos aspectos para los que expresamente se establezca una fecha o régimen específico de efectos.

Desde dicha fecha, la compensación por uso de vehículo propio se regirá exclusivamente por lo previsto en el nuevo artículo 30 BIS, siempre que concurran los requisitos de autorización, asignación de servicio, prestación efectiva y demás condiciones establecidas en el mismo.

El nuevo régimen será aplicable únicamente a los servicios prestados a partir de su entrada en vigor, sin perjuicio de las acciones individuales que, en su caso, pudieran corresponder conforme al régimen jurídico anterior y dentro de los límites legalmente aplicables.

La cantidad mínima mensual fija para el personal del Servicio de Ayuda a Domicilio tendrá efectos exclusivamente desde su entrada en vigor, sin carácter retroactivo y sin perjuicio de su futura revisión o mejora por acuerdo de negociación colectiva.

DUODÉCIMO. DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Se incorpora la siguiente disposición derogatoria:

Disposición derogatoria única. Derogación del artículo 7 del Anexo I del Servicio de Ayuda a Domicilio

Se deroga el artículo 7 del Anexo I del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lecrín, en los términos acordados por la Comisión Negociadora.

DECIMOTERCERO. MANTENIMIENTO DEL RESTO DEL CONVENIO

El resto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lecrín permanecerá vigente en todos aquellos extremos que no resulten expresamente modificados por el presente acuerdo.

Las referencias contenidas en el Convenio Colectivo que resulten afectadas por la presente modificación deberán entenderse adaptadas a la nueva redacción aprobada.

DECIMOCUARTO. ENTRADA EN VIGOR

La presente modificación parcial entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, salvo en aquellos aspectos para los que expresamente se establezca una fecha o régimen específico de efectos.

Los efectos económicos, organizativos o de compensación que, en su caso, se deriven de la presente modificación se aplicarán conforme a lo previsto expresamente en cada artículo, disposición o apartado modificado.

DECIMOQUINTO. PUBLICACIÓN

Las partes acuerdan remitir la presente modificación parcial del Convenio Colectivo del Personal Laboral del

Ayuntamiento de Lecrín a la autoridad laboral competente para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

En Lecrín, a 16 de junio de 2026.

En representación de los trabajadores:

Fdo: José Manuel Martín León Fdo: Carmen Illescas Molina

En representación de la Corporación

Fdo: Pedro Manuel Titos Martos Fdo: Silvia Galindo Contreras

DILIGENCIA DE SECRETARÍA

Dª Cristina Escuderos Rodríguez de Guzmán, Secretaria-Interventora del servicio de asistencia a municipios de la Excma. Diputación de Granada, adscrita al Ayuntamiento de Lecrín (Granada).

HACE CONSTAR:

Que el presente texto se corresponde con la modificación parcial del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Lecrín aprobada por la Comisión Negociadora en sesión celebrada el día 16 de junio de 2026, a los efectos de su tramitación ante el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad —REGCON— y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

Y para que conste, se extiende la presente diligencia.

En Lecrín, a fecha de firma electrónica.

LA SECRETARIA