



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

RAMÓN PEÑA RUBIO (1 de 1)
Alcalde
Fecha Firma: 31/07/2025
HASH: 29e57ee24d6c91bf4ead56b0b7fccc



EDICTO DE ALCALDÍA

D. Ramón Peña Rubio, Presidente-Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Valencina de la Concepción,

Hago saber: Que el Ayuntamiento de Valencina de la Concepción (Sevilla), ha aprobado por acuerdo plenario en sesión ordinaria celebrado el día 31 de julio de 2025, aprobado por unanimidad/mayoría absoluta, el Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción, cuyo texto literal es el siguiente:

PROPUESTA DE LA DELEGACIÓN DE PERSONAL

Visto el expediente relativo a la aprobación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción. Teniendo en consideración que en la Mesa de Negociación celebrada el 18 de julio de 2025 se consensuó con los representantes del personal laboral el texto del Convenio Colectivo, constando que el trámite de negociación colectiva se realizó con acuerdo por unanimidad.

Desde esta Delegación de Personal, en base a las competencias delegadas por la Alcaldía-Presidencia, se tiene a bien elevar al Excmo. Ayuntamiento Pleno propuesta de ACUERDO conforme a las siguientes disposiciones:

PRIMERO.- Aprobar el Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 18 de julio de 2025, que recoge el Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción, y cuyo contenido literal se adjunta a la propuesta.

SEGUNDO.- Comunicar el Acuerdo del Pleno a la Presidencia de la Comisión Negociadora y notificar el mismo a los representantes del personal con indicación de los recursos que se estimen pertinentes. Asimismo, emplazar a las partes para la firma del Convenio Colectivo.

TERCERO.- Firmado el Convenio Colectivo, que por la Comisión Negociadora se presente el mismo ante la Consejería competente en materia de trabajo de la Junta de Andalucía a través del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos

C64: Validación: 7DAN29M0CZSM9LK25FN7SSPMA
Verificación: <https://valencinadelaconcepcion.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

(REGCON), a los efectos de Registro y para que ordene su publicación obligatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Base jurídica.-**

Las partes del presente acuerdo elevan al mismo a la categoría de Convenio Colectivo, en base a lo que establece el artículo 32 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, los artículos 82 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y Los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.-

- a. Funcional.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el Ayuntamiento de Valencina de la Concepción (Sevilla).
- b. Personal.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal laboral municipal, tanto fijo como indefinido o temporal, que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Valencina de la Concepción (Sevilla).

Artículo 3.- Duración.-

La vigencia del presente convenio será de 3 años desde la aprobación definitiva del expediente, siendo prorrogable por un año.

Tres meses antes de que se alcancen los tres años de vigencia del convenio, podrá realizarse el preaviso de denuncia por cualquiera de las partes mediante escrito dirigido a la otra parte negociadora y firmado por los representantes de la representación sindical o corporación, sin exigir dicho preaviso ningún otro tipo de formalidad. Cumplidos los tres años de vigencia sin que se haya producido la denuncia del convenio, este se entenderá prorrogado por un año. Finalizado el periodo de prórroga, con independencia de que haya mediado preaviso, se producirá la denuncia automática del convenio al que se reconocerá ultra actividad hasta la aprobación del nuevo convenio. En cualquier caso se podrá realizar una revisión anual mediante acuerdo de las partes.

Artículo 4.- Incremento y revisión.-

La estructura salarial básica y retribuciones complementarias del personal laboral serán las establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de este Ayuntamiento, y ello sin perjuicio de los incrementos salariales que para los empleados públicos se establezcan por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

Artículo 5.- Condiciones más favorables.-

Cód. Validación: TDAN22MOCZSM8LK25PN7SSDMA
Verificación: <https://sede.diputacionisevilla.es/verificacion>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

El presente Convenio Colectivo establece las condiciones de trabajo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Valencina de la Concepción. Sus normas tienen carácter de mínimos, haciendo posible el otorgamiento de mejores condiciones durante su vigencia.

Si como consecuencia de una nueva regulación legal las condiciones del presente convenio resultasen más desfavorables que el nuevo marco jurídico, se procederá a la aplicación de las condiciones más favorables cuando ésta no requiera de previa negociación. Cuando sea necesario realizar el trámite de negociación colectiva, las partes se comprometen a su negociación.

Artículo 6.- Comisión paritaria de seguimiento.-

Para la vigilancia, seguimiento y cumplimiento del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria cuya composición, funciones y demás especialidades serán las previstas por la normativa vigente. Entre las funciones de dicha comisión destacarán la propuesta de interpretación, vigilancia de cumplimiento, mediación ante conflictos... y siempre con la finalidad de la aplicación efectiva del Convenio.

La comisión convocada para sesión presencial se considerará válidamente constituida con la asistencia de un mínimo de dos miembros por cada una de las partes.

CAPITULO II**JORNADAS, HORARIO, DESCANSOS, FESTIVOS Y VACACIONES****Artículo 7.- Jornada Laboral.-**

La jornada laboral del personal del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción será de 35 horas semanales sin perjuicio de los horarios especiales regulados en el presente Convenio. La jornada ordinaria de trabajo que se preste por el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio se computará semanalmente de lunes a viernes.

Sin perjuicio de lo regulado anteriormente, las áreas que desempeñen su jornada de trabajo de lunes a domingo y festivos, tendrán los dos días de descanso previstos en la legislación vigente. A tal efecto, existirá un cuadrante de servicio que fijará los turnos de trabajo.

El cuadrante de servicios de todos los departamentos con turnos rotatorios o que puedan ser modificados, deberá ser notificado con 15 días naturales de antelación.

Artículo 8.-Flexibilidad horaria.-

La flexibilidad horaria supondrá la agilidad y adaptación del inicio y finalización de la jornada laboral, siendo en todo caso obligatoria la presencia de 9:00 hs y las 14:00 hs, de esta forma se podrá entrar desde las 7:00 hasta las 9:00 horas de la mañana y salir desde las 14:00 hasta las 16:00 horas de la tarde, cumpliendo en todo caso las 7 horas de trabajo efectivo diarias.

Cód. Validación: TDAN22MOCZSM8LK25PN75SSDMA
Verificación: [https://sede.diputacionisevilla.es/verificacion/](https://sede.diputacionisevilla.es/verificacion)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

La flexibilidad horaria anteriormente regulada será de aplicación a aquellos puestos de trabajo que tengan jornada ordinaria según la Relación de Puesto de Trabajo.

Para aquellos puestos de trabajo que tengan jornada flexible o partida, la aplicación de medidas de flexibilidad horaria estará sujeta al trámite de negociación entre corporación y representación sindical con audiencia del trabajador. En todo caso dicha flexibilidad no podrá afectar al desarrollo del servicio municipal y se deberá garantizar dicho servicio mediante un sistema que cubra la flexibilidad entre todo el personal adscrito al departamento.

Otras medidas adicionales de flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar. Se podrá hacer uso de la flexibilidad horaria adicional, sin perjuicio de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

1. El personal que tenga a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, así como quien tenga a su cargo directo familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad siempre que sea conviviente o dependientes con el trabajador, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria más el horario fijo de jornada que tengan establecida.

2. El personal que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad siempre que sea conviviente o dependientes con el trabajador, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria más sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas más por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales de padre o madre.

4. Los supuestos contemplados en el presente artículo, deberán ser solicitados a la Delegación de Personal que dispondrá de un plazo de 15 días para resolver la petición. De no ser así no se considera aceptada la flexibilidad horaria solicitada por el trabajador.

5. Adherirse a esta flexibilidad no supondrá ninguna modificación en la valoración de la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 9.-Control de Presencia.-

El control de presencia de los empleados públicos se regulará mediante el correspondiente reglamento, estando regido por los siguientes principios:

1. Todo el personal laboral al servicio de este Excmo. Ayuntamiento de Valencina de la Concepción estará sujeto a control de presencia.

Cód. Validación: TDAN22MOC2SM8LK25PN7SSDMA
Verificación: <https://sede.diputaciondesevilla.es/verificadores/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

2. El trabajador tendrá la obligación de fichar tanto al comienzo como al final de cada jornada de trabajo, así como, cada vez que abandone su centro de trabajo o dependencia municipal, y ello salvo excepción de aquellos trabajadores que realicen un 75 % de su jornada en exteriores y/u otras dependencias municipales.

3. Cuando por causas técnicas, no pudiera ser utilizado el sistema de control horario electrónico, el control de puntualidad, asistencia y permanencia se realizará mediante el sistema fijado por la Delegación de Personal, siendo este de obligado cumplimiento por todo el personal.

4. El Excmo. Ayuntamiento de Valencina de la Concepción facilitará al personal laboral la información necesaria para ejecutar su plan de control horario.

5. La responsabilidad directa del cumplimiento de la jornada y del horario de trabajo corresponde a cada uno de los empleados, estando obligados a la utilización correcta de los medios existentes para el control de asistencia y puntualidad, así como, a registrar todas las entradas y salidas, que se determinan en esta normativa, del edificio o unidad en el que se encuentran destinados.

6. Desde el área de Personal del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción se desarrollará con los representantes de los trabajadores un Reglamento de Control de Presencia.

Artículo 10.-Jornada Especial.-

Con carácter general todos los trabajadores dispondrán de los siguientes horarios especiales:

1. De Domingo de Ramos a Domingo de Resurrección, el horario se reducirá en una hora diaria.

2. Durante la Feria de Sevilla, el horario se reducirá en una hora diaria.

3. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas todas las dependencias municipales.

4. Durante el mes de agosto se reducirá la jornada en 1 hora diaria.

5. La reducción de jornada enumerada en los apartados anteriores, no será de aplicación si algún empleado durante dichos días está de descanso, vacaciones, permiso o baja laboral.

6. Se compensará a todo el personal que preste servicio en días de elecciones y referéndums con la reducción de la jornada laboral legalmente establecida para ejercer su derecho al voto.

7. Para aquel personal que tenga la jornada partida o flexible durante el mes de agosto, se estudiará la posibilidad de que tenga la jornada ordinaria siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En todo caso dicha aplicación requerirá negociación entre el Comité de Empresa y el Delegado de Personal con audiencia del trabajador o trabajadores afectados.

Cód. Validación: 7DAN22MOC25M8L425PN75SPMA
Verificación: <https://sede.diputaciondehuelva.es/verificadores/verificador-electronico.aspx>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)****Artículo 11.-Pausa Diaria.-**

Se establece un descanso ininterrumpido de hasta 30 minutos en la jornada diaria de trabajo, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. Sobrepasados los 30 minutos la pausa no se computará como trabajo efectivo y deberá recuperarse el tiempo excedido.

En los puestos de trabajo con jornada partida, el empleado/a podrá elegir en la parte de la jornada quiere hacer uso del descanso. Para garantizar el normal funcionamiento del servicio, el responsable del área deberá organizar turnos para facilitar el disfrute de este descanso a todos los trabajadores del área.

Artículo 12.- Descanso Semanal.-

El personal municipal tendrá derecho al descanso semanal legalmente previsto.

Los empleados cuya jornada habitual incluya sábados y domingos, verán reconocida esta circunstancia debidamente en el complemento específico que corresponda e incluido en Relación de Puestos de Trabajo y ello sin perjuicio de su derecho al descanso semanal conforme al calendario o sistema de turnos establecidos.

Artículo 13.- Vacaciones.-

El personal laboral del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción disfrutará de las vacaciones legalmente previstas.

La solicitud de vacaciones deberá ser entregada mediante cuadrante a través del responsable de cada área o servicio al Delegado de Personal en el primer trimestre del año. Se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre y podrán dividirse en varios bloques; uno de al menos 11 días a disfrutar obligatoriamente en estos tres meses y el resto en bloques de al menos 5 días. En cualquier caso podrán ser objeto de estudio y modificación solicitudes distintas de las anteriores debidamente motivadas.

En el supuesto de haber complementado los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales anuales a los ya determinados por la Ley:

- Quince años de servicios: 23 días de vacaciones.
- Veinte años de servicios: 24 días de vacaciones.
- Veinticinco años de servicios: 25 días de vacaciones.
- Treinta o más años de servicios: 26 días de vacaciones.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicios uniéndose al periodo vacacional.

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

Los trabajadores del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción que por encontrarse en situación de incapacidad temporal no disfruten de sus vacaciones, podrán disponer de dichos días una vez finalizada la situación que les impedía estar en

Cód. Validación: 7DAN2MOC2SM8LK25PN7SSDMA
Verificación: <https://verificacion.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

activo, buscando fecha adecuada para el desarrollo de las funciones propias del servicio.

Cuando ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento, se les garantizará el derecho a que disfruten de las mismas fechas, si así lo solicitaran, siempre y cuando no se vea afectado el servicio y el área de la que dependan tenga un mínimo de 4 trabajadores.

Aquellos que por necesidades del servicio se vieran obligados a modificar su periodo de vacaciones, tendrán derecho a un día más de licencia.

Los permisos por asuntos particulares no se podrán acumular a las vacaciones.

En caso de que no exista acuerdo en la solicitud de días de vacaciones, en trabajadores del mismo servicio, y no fuera posible su autorización por verse este comprometido, se procederá a establecer turnos de forma rotativa, teniendo en cuenta los siguientes criterios, por orden de preferencia.

1. Trabajadores con hijos en edad escolar, a efectos de posibilitar la coincidencia con las vacaciones escolares.

2. Si el cónyuge o pareja de hecho trabaja, a efectos de posibilitar la coincidencia de ambos.

3. Turno disfrutado el año anterior.

4. Antigüedad efectiva en la Administración.

Si fuese necesario acudir a este procedimiento, se le comunicará a cada trabajador, dentro del primer cuatrimestre del año, la época de disfrute de las vacaciones.

Los empleados que causen baja en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, disfrutarán 15 días naturales de licencia anual reglamentaria. Los empleados que causen baja a partir del día 1 de julio hasta el 31 de diciembre, disfrutarán 30 días naturales de licencia anual reglamentaria y en ambos casos siempre será en proporción al periodo del año trabajado.

Artículo 14.- Horas Extraordinarias.-

Las horas extraordinarias serán voluntarias, se reducirán al mínimo indispensable, evitando su realización. Las horas extraordinarias podrán ser pagadas o descansadas.

Las horas extras realizadas el 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero se consideraran horas festivas para el cálculo del valor.

Compensación económica, el valor de la hora extra será el siguiente:

- Hora extra normal: valor hora ordinaria x 1,8.
- Hora extra nocturna o festiva: valor hora ordinaria x 2,5.
- Hora extra festiva nocturna: valor hora ordinaria x 2,8.

Compensación horaria:

1. Por cada hora en jornada normal, dos horas.
2. Por cada hora en jornada festiva o nocturna, dos horas y media.

Cód. Validación: 7DAN22MOCZSM8LK25PN7SSDMA
Verificación: <https://verificacion.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

3. Por cada hora en jornada festiva nocturna, tres horas.

Se considerarán horas nocturnas aquellas que discurren entre las 22:00 y las 06:00 horas.

El valor de la hora extraordinaria se podrá modificar mediante negociación anual entre los representantes de los trabajadores y la Delegación de Personal. En caso de no producirse nueva negociación se prorrogará el acuerdo anterior.

**CAPITULO III
EXCEDENCIAS, LICENCIAS Y PERMISOS****Artículo 15.- Excedencias.-**

El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación.

De forma supletoria será de aplicación la regulación contenida en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Función Pública de Andalucía.

Las excedencias se adecuarán a lo dispuesto en la normativa laboral aplicable. La petición de excedencia deberá ser resuelta por la Corporación en el plazo máximo de dos meses.

1. Excedencia voluntaria: Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancia del empleado que tenga más de dos años de antigüedad en el Ayuntamiento. Podrá solicitarla por un periodo mínimo de cuatro meses. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado transcurrido como mínimo dos años desde el final de la anterior excedencia.

El empleado podrá reincorporarse a su puesto de trabajo siempre y cuando preavise su incorporación con una antelación mínima de quince días a la fecha de terminación de dicha situación. Una vez concedido el periodo de excedencia, este podrá ser objeto de variaciones, tanto en aumento como en disminución, una vez cumplido 1/3 del periodo concedido, avisándolo con 15 días de antelación en caso de reducción para reincorporarse.

2. Excedencias forzosas: se considerarán tales las establecidas en el Estatuto Básico del Empleado Público y en la normativa laboral aplicable.

El personal que se encuentre en estas situaciones tiene derecho al cómputo de la antigüedad y a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo si lo solicita en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación. El Ayuntamiento de Valencina de la Concepción podrá cubrir las plazas de excedencia forzosa con personal de sustitución, el cual cesará en el momento del reingreso de la persona titular del puesto.

Cód. Validación: 7DAN2MOC53M8LK25PN75SPMA
Verificación: https://sede.diputaciondesevilla.es/verificacion/7DAN2MOC53M8LK25PN75SPMA
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

3. En relación al procedimiento para la reincorporación del trabajador en situación de excedencia, cualquiera que sea su modalidad, se realiza la siguiente distinción:

a) Excedencia sin reserva de puesto: La reincorporación del trabajador estará condicionada a la existencia de plaza vacante en la plantilla y se realizará mediante la participación en el concurso anual de provisión de puestos. De forma motivada, y siempre que la plaza no sea incluida en oferta de empleo público, se podrá autorizar la provisión temporal del puesto mediante adscripción provisional.

b) Excedencia con reserva de puesto: Una vez finalizado el periodo de excedencia, y con un preaviso de 15 días, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo sin necesidad de participar en concurso de provisión de puesto o emplear alguna forma provisional de provisión.

Artículo 16.-Otras Excedencias.-

a) Los empleados tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo menor de edad, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, condicionado a que solamente uno de los miembros de la pareja quede junto al hijo, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

b) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los empleados para atender al cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más empleados del Ayuntamiento generan este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación Municipal podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de servicio. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Durante esta excedencia no se podrá tener una relación contractual con otra administración o empresa privada. En el caso de que la hubiera la excedencia quedaría anulada.

c) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los empleados por agrupación de su unidad familiar por el motivo de que el cónyuge resida en otra localidad por motivos laborales.

d) Excedencia por razón de Violencia de Género: Será dentro de los límites establecidos en la legislación vigente.

El periodo que el empleado permanezca en situación de excedencia, conforme lo establecido en este artículo, será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de la seguridad social que sea de aplicación. El puesto desempeñado se reservará durante los primeros dos años, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cód. Validación: 7DAN22MOC25M8L425PN755DMA
Verificación: <https://sede.diputaciondesevilla.es/verificacion/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)****Artículo 17.- Licencias Retribuidas o Permisos.-**

Prevía solicitud y justificación adecuada ante el Departamento de Personal, el empleado podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo que, a continuación, se expone:

a) 20 días naturales consecutivos por matrimonio o formalización de pareja de hecho, prorrogables por otros 10 días, no siendo estos últimos retribuidos._

b) Permiso por Nacimiento y cuidados del menor:

La madre biológica tendrá derecho a un descanso retribuido con una duración de 20 semanas. Se podrá disponer de la siguiente manera:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- 14 semanas:
 - o De manera continuada al periodo obligatorio.
 - o De manera interrumpidas, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo cumpla los 12 meses de edad.
 - o El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos la interesada a la empresa con una antelación de 15 días.

El otro progenitor distinto a la madre biológica dispondrá de un periodo de suspensión total de 20 semanas. Se podrá disponer de la siguiente manera:

- 6 semanas de manera ininterrumpida, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- 14 semanas:
 - o De manera continuada al periodo obligatorio.
 - o De manera interrumpidas, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo cumpla los 12 meses de edad.
 - o El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos la interesada a la empresa con una antelación de 15 días.

Ampliación de la duración de la prestación común a los dos progenitores:

Cód. Validación: 7DAN22MOCZSM8LK25PN7SSPMA
Verificación: <https://verificacion.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 26





**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

- 1 semana para cada progenitor, por cada hijo, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.
- 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo.

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

En caso de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento:

Cada adoptante, guardador o acogedor dispondrá de un periodo de suspensión total de 20 semanas, siempre que el menor sea menor de seis años, o sea mayor de esta edad y menor de dieciocho si se trata de personas con discapacidad o que por sus circunstancias personales y sociales tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

La distribución será la siguiente:

- 6 semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- 14 semanas:
 - o De manera continuada al periodo obligatorio.
 - o De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.
 - o El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.
 - o El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Cód. Validación: 7DAN22MOCZSM8LK25PN7SSDMA
Verificación: <https://sede.diputaciondesevilla.es/verificadores/verificador-electronico.aspx>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 26





**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Ampliaciones de la duración de la prestación

- 1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de adopción múltiple.
- 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.

En el supuesto de familia monoparental, en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple o de hijo o menor con discapacidad, se mantiene el derecho del período adicional de dos semanas a favor del único progenitor existente.

c) Por matrimonio de hijo/a, hermanos, padres y nietos (naturales o de la pareja de hecho), un día natural que será el de la celebración del acto civil o religioso y dos días naturales si es fuera de la provincia.

d) Por cambio de domicilio, dos días laborales. Se sumará un día si es fuera de la localidad.

e) Para asistencia a consulta médica el tiempo necesario para ello, en función del horario de consulta, duración de la misma, centro de trabajo, localidad donde se realice la consulta, necesidad de realizar la consulta en coincidencia con la jornada laboral, entre otros.

f) Para someterse a exámenes finales oficiales y otras pruebas definitivas de aptitud, los interesados gozarán del día de la celebración del mismo. Si el examen se realiza fuera de la provincia, el trabajador contará con dos días naturales de permiso, siendo uno el día anterior a la realización del examen y otro el día de celebración de dicha prueba con un máximo de 15 días al año.

g) El tiempo destinado a la realización de cursos de formación programados relacionados con las funciones y actividades del puesto de trabajo, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro de ese horario y así lo permitan las necesidades del servicio. Esta Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

h) Para asistencia a Congresos sindicales los días que dure el congreso.

i) Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o

Cód. Validación: TDAN22MOCZSM8LK25PN7SSPMA
Verificación: https://verificacion.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

afinidad, cónyuge o pareja de hecho, 8 días naturales cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 9 días naturales cuando sea en distinta localidad.

Quando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 5 días naturales cuando se produzca en la misma localidad y de 6 días naturales cuando sea en distinta localidad.

Quando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad 3 días o 4 días naturales, según el fallecimiento ocurra o no en la localidad de residencia del empleado.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio, debiendo disfrutarse de manera ininterrumpida en el caso de fallecimiento y en el resto de casos se podrá disfrutar en bloques mínimo de dos días.

j) Por intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado i), hasta un máximo de diez días naturales, por cada circunstancia. Dentro de este permiso se incluirán los supuestos de hospitalización o reposo domiciliario referidos exclusivamente a cónyuges o pareja de hecho, padres e hijos.

Se consideran enfermedad grave todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización, así como la intervención quirúrgica y hospitalización domiciliaria.

Del mismo modo, serán consideradas enfermedades graves aquellas en las que, sin producirse hospitalización, su gravedad queda acreditada mediante informe médico.

k) En caso de nacimientos de nietos (propios o de la pareja), un día laborable siendo el primer día hábil tras el parto.

l) Derecho a un permiso retribuido para acompañar a la visita médica a persona dependiente a su cargo, descendientes (hijos), ascendientes mayores de 65 años (padres y padres políticos), hermanos y cónyuge o persona unida por análoga relación de afectividad. Esta ausencia debe estar debidamente justificada y debe ser presentada.

m) Por razones de guarda legal, cuando se tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor de 65 años que requiera cuidados especiales debido a dependencia del mayor o de una persona con discapacidad, se tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, durante una hora al inicio o final de la jornada laboral sin disminución de sus retribuciones. Si la reducción supera esa hora, se reducirán las retribuciones de manera proporcional. El trabajador que lo solicite no podrá tener otra actividad retribuida y deberá demostrar la dependencia adjuntando resolución de la concesión del grado de la dependencia o grado de discapacidad por el órgano competente.

Cód. Validación: 7DAN2MOCZSM8LK25PN7SSDMA
Verificación: https://sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

Tendrá el mismo derecho el empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar conviviente debidamente acreditado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

En el supuesto de que la reducción de jornada se efectúe en un 50 % o un 25 %, el trabajador percibirá el 60 u 80% de sus retribuciones, respectivamente.

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

El trabajador que lo solicite no podrá tener otra actividad retribuida y deberá demostrar la dependencia adjuntando resolución de la concesión del grado de la dependencia por el órgano competente.

ñ) Permiso por cuidado de hijo/a afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el personal tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo siempre que ambos trabajen de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. Con un plazo máximo de tres meses.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores, de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso, el derecho a su disfrute sólo podrá reconocerse a favor de uno de ellos.

o) Permiso por razón de violencia de género: la falta de asistencia de la empleada víctima de violencias de género, totales o parciales, tendrá la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determine los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con la disminución proporcional de la retribución. Otra posibilidad sería la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, la aplicación de un horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

p) Por asuntos particulares:



Cód. Validación: 7DAN2MOCZSM8LK25PN7SSDMA
Verificación: <https://sede.diputaciondesevilla.es/verificacion/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 26

**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

Un mínimo de 6 días al año.

Los días de asuntos propios que no se han podido disfrutar antes de finalizar el mes de diciembre se podrán conceder hasta el 31 de enero del año siguiente.

Cuando el sujeto causante que motiva alguno de los permisos anteriores sea el compañero/a del personal que los solicite, el disfrute requerirá su justificación mediante certificado de convivencia.

q) El trabajador, podrá ausentarse por el tiempo imprescindible para la asistencia a consultas o pruebas médicas propias, o de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

Artículo 18.- Licencias o permisos no retribuidos.-

En función de las necesidades del servicio, los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años, tendrán derecho a una licencia sin sueldo de hasta doce meses cada dos años, computándose este período a efectos de trienios y derechos en el régimen de la seguridad social.

En caso de que el trabajador solicite reincorporarse a su puesto con anterioridad a la finalización del plazo, se valorará la posibilidad siempre que la vacante no haya sido cubierta por un contrato de sustitución o que la finalización de dicho contrato sea inminente. En caso contrario, el trabajador deberá esperar al fin del plazo de licencia solicitado.

CAPÍTULO IV**CONDICIONES SOCIALES****Artículo 19.- Prestaciones sociales.-**

Vistas las restricciones reguladas a través de las distintas Leyes de Presupuestos Generales del Estado que afectan a las condiciones o prestaciones sociales, es necesario que se establezca un orden de prioridad para conceder estas prestaciones y que una vez estén cubiertas a lo largo del año se pueda acceder al resto de prestaciones presentes en este Convenio. Una vez abonadas las prestaciones sociales prioritarias que abajo se detallan, si sigue existiendo consignación presupuestaria se procederá a conceder el resto de prestaciones de forma proporcional al crédito existente. Tendrán preferencia en las prestaciones sociales los trabajadores que ocupen puestos de trabajo de carácter estructural.

- Ayuda Escolar.

Cód. Validación: 7DAN22MOC2SM8LK25PN7SSDMA
Verificación: https://sede.diputacionisevilla.es/verificadores/verificador-electronico.aspx
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

- Prótesis, órtesis y salud dental
- Ayuda al trabajador con familiares con alguna discapacidad.

El abono de las prestaciones citadas se hará de manera mensual siendo el 30 de noviembre la fecha máxima de presentación de las mismas. A partir del 30 de noviembre se abonarán el resto de las prestaciones sociales en función del saldo positivo del reparto anterior y de forma proporcional entre las peticiones existentes.

El abono de las prestaciones sociales quedará vinculado exclusivamente al ejercicio presupuestario en el que se han generado y su pago quedará condicionado al crédito presupuestado para las mismas. En ningún caso podrán abonarse prestaciones sociales cuyos hechos tengan origen en el ejercicio anterior durante o que excedan del límite presupuestario.

Artículo 19.bis- Ayuda Escolar.-

Todos los trabajadores recibirán, en concepto de ayuda escolar, las siguientes ayudas:

- Guardería hasta la entrada en educación primaria: 45 €/mes. Previa justificación.
- Todo trabajador con hijos que cursen estudios de, Educación Infantil, Educación Primaria, Secundaria Obligatoria (E.S.O.): 150 € anuales. Previa justificación.
- Trabajador con hijos que cursen estudios de Bachillerato o Formación Profesional: 180 € anuales. Previa justificación.
- Tanto los trabajadores o hijos de trabajadores a su cargo que cursen estudios universitarios percibirán el 60 % del importe de la matrícula.
 - o Si los estudios universitarios fuesen fuera de la provincia de Sevilla, podrá solicitar una ayuda especial de 300 € anuales, previo informe del director del centro.

Estas cantidades se entenderán con derecho a percibirse siempre que no hayan sido subvencionadas por otros organismos para estos mismos conceptos

Las ayudas descritas en este apartado deberán ser solicitadas por escrito y acompañada de la correspondiente documentación acreditativa de su pago. Igualmente, es requisito esencial para recibir las ayudas, que dichos conceptos no hayan sido subvencionados por otros organismos o entidades públicas o privadas.

Artículo 20.- Prótesis, órtesis y salud dental.-

Se establecen ayudas para los trabajadores para los siguientes conceptos y en un 100 % de la factura presentada con un máximo de 400 € brutos anuales.

- a. Gafas graduadas (monturas, cristales) o lentes.
- b. Auditivas y ortopédicas.

Cód. Validación: 7DAN2MOCZSM8LK25PN7SSDMA
Verificación: https://verificacion.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

c. Salud dental y bucodental.

Las anteriores ayudas deberán ser solicitadas por escrito y acompañada de la correspondiente factura o copia electrónica, acreditativa de su pago.

Artículo 21.-Ayuda al Trabajador con Familiares con alguna Discapacidad.-

El personal laboral con familiares discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo debidamente acreditado, con dependencia reconocida y sin rentas derivadas del trabajo o cualquier otra renta o ayuda económica, tendrá derecho a la percepción de 300 (trescientos) euros mensuales siempre y cuando el organismo competente los reconozca como tales con porcentaje igual o superior al 33%.

Artículo 22.-Bienestar Físico y Emocional.-

Se establecen ayudas para los trabajadores para los siguientes conceptos y en un 100 % de la factura presentada con un máximo de 450 € brutos anuales para ambos conceptos.

- 1) Educación física y cultural: el personal afectado por este convenio, podrá hacer uso de forma gratuita de las actividades organizadas por el Polideportivo Municipal, la Casa de la Cultura, Museo de Valencina y cualquier otro servicio municipal de turismo y ocio. En el caso de la actividad deportiva, fuera de las instalaciones municipales, como gimnasios u otras instalaciones deportivas, el ayuntamiento podrá sufragar el coste, previa justificación mensual mediante factura, con un máximo de 30 € mensuales.
- 2) Cobertura sanitaria: se cubrirá el importe de gastos de pruebas médicas privadas, incluso los correspondientes a la salud emocional, mental y fisioterapia. Solo se cubrirá la cobertura de contingencias no expresamente cubierta por el régimen general de la Seguridad Social. Su justificación será aportada mediante factura posterior.

Artículo 23.- Seguro de Vida y Accidente.-

El Ayuntamiento de Valencina de la Concepción, mantendrá un seguro de vida y accidente individualizado que cubrirá los riesgos de muerte e incapacidad permanente total o absoluta en un capital de treinta y seis mil euros (36.000 euros) por trabajador afectado en este Acuerdo.

Artículo 24.- Asistencia Laboral y Jurídica.-

El Ayuntamiento asumirá, salvo renuncia expresa, la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se originen y ello salvo en los casos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe.

Cód. Validación: 7DAN22MOC2SM8LK25PN7SSDMA
Verificación: https://verificaciodoc.diputacionisevilla.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

Sin perjuicio de lo anterior, el funcionario podrá contratar los servicios de abogados, y procurador cuando este sea necesario, y remitir los gastos ocasionados para su abono por parte del Ayuntamiento cuando la sentencia sea exculpativa y firme. El coste que abonará el Ayuntamiento en este segundo supuesto será el que determine el Colegio Oficial de Abogados de Sevilla siendo posible la autorización de un gasto mayor si de forma previa se solicita a la Corporación y esta lo aprueba.

Artículo 25.- Equipación de Trabajo.-

- 1) A todos los trabajadores que deban utilizar uniformidad para el desempeño de sus tareas, ésta se le entregará y/o sustituirá por el Ayuntamiento con cumplimiento de las condiciones legales y/o reglamentarias aplicables.
- 2) El uso de las equipaciones será obligatorio siempre que se esté desempeñando el trabajo, no pudiendo ser utilizadas fuera de la jornada laboral, excepto los traslados al centro de trabajo.

Artículo 26.-Ayuda por Accidente de Trabajo o Enfermedad.-

Durante la situación de incapacidad transitoria por enfermedad común, accidente laboral, contingencias profesionales o enfermedad laboral, los trabajadores municipales percibirán el 100 % de las retribuciones fijas integras.

Artículo 27.-Jubilación y Antigüedad.-

Se otorgaran dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Habrà una reducción de jornada de 1 hora al final o al principio de la jornada una vez haya cumplido el trabajador los 60 años. Cuando cumpla los 64 años podrá reducir su jornada una hora más adicional al principio o al final de la misma. Salvo jornadas especiales.

A partir de los 60 años se podrá adecuar el puesto de trabajo según su carga física o mental siempre y cuando el servicio lo permita.

Mediante reglamento específico, mediando trámite de negociación, el Ayuntamiento procederá a la regulación de las condiciones y requisitos del premio por jubilación antes del 31 de diciembre del 2025.

**CAPÍTULO V
ORGANIZACIÓN PROFESIONAL, PROVISIÓN DE VACANTES,
INGRESO Y FORMACIÓN PROFESIONAL****Artículo 28.- Organización profesional.-**

En relación a la organización profesional municipal, serán objeto de negociación colectiva: las normas que fijen los criterios generales en materia de



Cód. Validación: TDAN22MOCZSM8LK25PN7SSDMA
Verificación: <https://sede.diputacionde Sevilla.es/verificacion/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño, los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna, las materias que afecten a las condiciones de trabajo, los criterios generales sobre ofertas de empleo público, las materias referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Se dará traslado al Comité de empresa de los acuerdos adoptados en las siguientes materias: organización del trabajo, distribución de efectivos, políticas de igualdad, formación, conciliación y planes de formación.

Corresponderá a la Corporación la regulación de las siguientes materias: la potestad organizativa, la creación, modificación o supresión de órganos administrativos, la potestad disciplinaria.

Artículo 29.- Provisión de vacantes y oferta de empleo público.-

1.- La Oferta de Empleo Público será negociada con la representación de los trabajadores durante el mes siguiente a la aprobación definitiva del Presupuesto Municipal.

2.- Se establece la promoción interna como forma de provisión preferente siempre que sea posible, por lo que el Ayuntamiento adoptará medidas que incentiven la participación del personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional. Siempre y cuando sea posible, se reservaran un 30 % de las plazas a ofertar.

3.- Con carácter previo a la negociación de la Oferta de Empleo Público, y siempre que existan puestos de trabajo vacantes que puedan ser ocupados por trabajadores con plaza en propiedad, se convocará concurso de provisión de puestos de trabajo. De forma ordinaria, dicho concurso será convocado entre el 1 y el 10 de diciembre de cada año y de forma extraordinaria si existiese alguna vacante cuya cobertura tenga carácter urgente.

Los puestos de trabajo que resulten vacantes tras los procesos de provisión internos, serán objeto de negociación para, en su caso, integrarse en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento.

4.- El Ayuntamiento negociará con los representantes del personal la preparación y diseño de Planes de Ordenación de Recursos Humanos municipales que podrán desarrollar aspectos relativos a la provisión de puestos, promoción interna y carrera profesional.

5.- En relación a la promoción interna, como sistema de selección, el Ayuntamiento garantizará su negociación y reserva, siempre que sea posible, propiciando que los aspirantes puedan acceder a la misma.

Cód. Validación: 7DAN22MOC3SM8LK25PN75SPMA
Verificación: <https://sede.diputaciondesevilla.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

6.- Para participar en los procesos de promoción interna, se deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, en cualquier caso estar en posesión de la titulación exigida, tener una antigüedad de dos años de servicio activo en el inferior subgrupo, o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga subgrupo así como superar las correspondientes pruebas selectivas, primando la máxima agilidad y eficacia de este proceso.

Artículo 30.- Trabajo de superior categoría.-

El empleado público que realice funciones de superior categoría tendrá derecho a la diferencia de las retribuciones complementarias entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

En el caso de encomendarse al trabajador funciones superiores a las del grupo profesional al que pertenece, el trabajador percibirá la diferencia salarial correspondiente desde el momento que lo acredite el jefe de personal, en nuestro caso, el alcalde presidente o persona en quien delegue tal competencia, la cual deberá realizar esta atribución de funciones por Resolución.

Los trabajadores tendrán derecho a la retribución correspondiente a las funciones que, efectivamente se le encomienden por la jefatura de personal, no pudiendo establecerse funciones inferiores a las del grupo profesional de origen.

El comité de Empresa será notificado cuando se realice una encomienda de funciones de superior categoría.

Artículo 31.- Formación Profesional.-

El Ayuntamiento de Valencina de la Concepción fomentará y facilitará la formación de todos los trabajadores que así lo soliciten, para ello destinará una partida en el Presupuesto Municipal. Tendrán preferencia en la realización de actividades formativas los trabajadores que ocupen puestos de trabajo de carácter estructural.

Esta formación si es durante la jornada laboral deberá estar relacionada con el trabajo que realiza el trabajador. Siempre que no haya detrimento alguno en el servicio, el trabajador tendrá derecho a:

1. Asistencia a clase sin menoscabo de su remuneración.
2. Ayudas consistentes en, según qué casos, matriculas, dietas y gastos de desplazamiento.

Artículo 32.- Principios generales.-

Ambas partes acuerdan promover la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades

Cód. Validación: TDAN22MOCZSM8LK25PN7SSPMA
Verificación: <https://verificacion.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo dentro del marco de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, y a los reglamentos de desarrollo que se aprueben en esta materia.

CAPITULO VII**DEBERES Y OBLIGACIONES****Artículo 33.- Deberes y obligaciones.-**

Todo el personal que quede sujeto al ámbito de aplicación de este convenio está obligado al cumplimiento de todos los deberes y obligaciones que como tales vienen establecidos legalmente en la normativa vigente aplicable.

CAPITULO VIII**TELETRABAJO****Artículo 34.- Teletrabajo.-**

El área de Personal del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción desarrollará con los representantes de los trabajadores un reglamento de teletrabajo. En cualquier caso en igual condiciones que se establezca en el reglamento de funcionarios.

CAPÍTULO IX**CATEGORÍAS Y RETRIBUCIONES ECONÓMICAS****Artículo 35.-**

Las correspondientes categorías y sus retribuciones económicas quedarán fijadas en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 36.- Desplazamientos y Dietas.-

Todos los trabajadores que, por necesidades u orden del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción, en ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas a ésta disfrutarán de las dietas y/o gastos de desplazamiento que se establezcan normativamente (Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo).

A su vez se acuerda indemnizar a los trabajadores públicos que, por motivos de juicio relacionados con el ejercicio de sus funciones, deban efectuar un desplazamiento a los juzgados. La indemnización que se abonará al trabajador será la correspondiente a dieta por kilometraje y media dieta de alimentación. No se autorizarán cambios de

Cód. Validación: 7DAN2MOC2SM8LK25PN7SSDMA
Verificación: https://verificacion.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

turnos que provoquen la ausencia del funcionario en horario de trabajo generando huecos en el cuadrante.

**CAPÍTULO X
DERECHOS SINDICALES****Artículo 37.- Acumulación de horas sindicales.-**

Los Delegados Sindicales podrán acumular sus créditos horarios sindicales mensualmente, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar elevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo, previamente, en conocimiento de la Unidad de Personal, quien lo comunicará, a los efectos procedentes, a la Unidad de Servicio donde esté adscrito.

Artículo 38.- Secciones sindicales.-

En todo el ámbito del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción se reconoce, exclusivamente, una sola Sección Sindical por cada Central Sindical legalmente constituida.

Artículo 39.- Tiempo sindical.-

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones representativas. Cada uno de los integrantes de las secciones sindicales dispondrá de 15 horas mensuales para ejercer funciones sindicales.

Quedan excluidas de esta comunicación las reuniones o casos urgentes, que solo tendrá el requisito de avisar en el acto. Quedan excluidas del cómputo de utilización de las horas sindicales las empleadas en reuniones convocadas por el Ayuntamiento, en la negociación colectiva, en el Comité de Seguridad e Higiene, la Comisión de Igualdad y en la Comisión Paritaria de Seguimiento y todas aquellas que se creen en el Ayuntamiento y deba haber representación de miembros del comité.

Artículo 40.- Derechos y garantías.-

1.- Los Delegados de Personal, Comité de Empresa, los miembros de las Secciones Sindicales y los Delegados Sindicales gozarán de las garantías recogidas en la ley y en las normas que en el futuro las sustituyan, hasta un año después de su cese. En el caso de imposición por parte del Ayuntamiento de cualquier sanción a los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o al Delegado Sindical, estos tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

2.- Cuando un trabajador despedido por el Ayuntamiento se le reconozca por sentencia judicial que el despido se considera improcedente, el Ayuntamiento deberá readmitirlo.

3.- Ante cualquier incidencia, acto o dudas el trabajador podrá acudir a la intermediación del Comité de Empresa y/o Delegado de Personal.

**CAPÍTULO XI
REGIMEN DISCIPLINARIO**

Cód. Validación: 7DAN22MOC25M8LK25PN75SPMA
Verificación: https://verificacion.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)****Artículo 41.- Faltas.-**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores por el presente Convenio Colectivo se clasificarán, según su índole, en leves, graves o muy graves.

2.1. Serán faltas leves:

- 1.1 Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 1.2 De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, inferiores a treinta minutos, durante el periodo de un mes.
- 1.3 No cursar en tiempo oportuno la incapacidad sin baja cuando se falte al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 1.4 El abandono injustificado, por breve tiempo, del puesto de trabajo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para el Ayuntamiento ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyo caso se considerará como falta grave o muy grave.
- 1.5 No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 1.6 Las discusiones con los compañeros de trabajo en horas laborales, siempre que no sean en presencia de público.
- 1.7 Pequeños descuidos en la conservación del material de trabajo o en su limpieza.
- 1.8 No comunicar al Ayuntamiento los cambios de domicilio.
- 1.9 Faltar un día al trabajo durante un mes, sin debida autorización y causa justificada.
- 1.10 Falta de educación en el trato con los compañeros e incorrección en ademán o en las respuestas al dirigirse al encargado y demás superiores.

2. Serán faltas graves:

- 2.1 Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.
- 2.2 Faltar dos días al trabajo sin causa justificada, en el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público se considerarán como faltas muy graves.
- 2.3 Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.
- 2.4 Simulación de enfermedad o accidente.
- 2.5 Desobediencia a sus superiores en acto de servicio.
- 2.6 Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- 2.7 Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia de público.
- 2.8 Falta notoria de respeto y consideración.
- 2.9 Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo y emplear para uso propio, material y herramientas del Ayuntamiento.
- 2.10 Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero.
- 2.11 Descuido importante en la conservación de herramientas o útiles de trabajo.
- 2.12 El abandono del servicio sin causa justificada que ocasionen perjuicios de consideración a la empresa, o fuera causa de accidente a sus compañeros.

Cód. Validación: TDAN22MOC25M8LK25PN75SPMA
Verificación: <https://sede.diputacionisevilla.es/verificacion>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

- 2.13 Introducción en los lugares de trabajo de bebidas alcohólicas.
- 2.14 Disminución voluntaria en el rendimiento normal de trabajo asignado.
- 2.15 Ofender de palabra o amenazar a un compañero o subordinado.
- 2.16 Subir en los vehículos de la empresa sin la debida autorización, consentir a los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
- 2.17 Realizar colectas no autorizadas expresamente.
- 2.18 La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- 2.19 Cualquier otra de análogas características.
- 3. Serán faltas muy graves:
 - 3.1 Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, en un periodo de seis meses o de veinte en un año.
 - 3.2 Más de quince faltas de puntualidad al trabajo en un periodo de dos meses o treinta en un año.
 - 3.3 Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
 - 3.4 Fraude, deslealtad, abuso de confianza en la gestión encomendada y hacer negociaciones de trabajo por cuenta propia sin la debida autorización del Ayuntamiento.
 - 3.5 Hacer desaparecer o causar desperfectos en los materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos del Ayuntamiento.
 - 3.6 El robo, hurto o malversación de fondos cometidos dentro o fuera del Ayuntamiento.
 - 3.7 La embriaguez o uso de drogas dentro del trabajo, si repercute negativamente en el mismo.
 - 3.8 Violar el secreto de correspondencia o documento reservado el Ayuntamiento.
 - 3.9 Los malos tratos de palabra y de obra, de abuso de autoridad y la falta grave de respeto tanto a los jefes como a sus familiares, así como a sus compañeros de trabajo y subordinados.
 - 3.10 La falta y disminución continuada en el rendimiento de la labor.
 - 3.11 Originar riñas y pendencias entre los compañeros de trabajo.
 - 3.12 Las reincidencias en la falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del periodo de seis meses de haberse cometido la primera.

Artículo 42.- Sanciones.-

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- 1. Por falta leve:
 - 1.1 Amonestación verbal.
 - 1.2 Amonestación por escrito.
 - 1.3 Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- 2. Por falta grave:

Cód. Validación: TDAN2MOCZSM8LK25PN7SSDMA
Verificación: <https://verificacion.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 26



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

- 2.1 Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- 3. Por falta muy grave:
 - 3.1 Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
 - 3.2 Inhabilitación por un periodo no superior a dos años e inferior al año para ascender de categoría.
 - 3.3 Despido.

El trabajador, en los casos de falta leve, grave o muy grave, tendrá derecho a la interposición de un pliego de descargo.

Artículo 43.- Procedimiento disciplinario.-

Para las faltas graves o muy graves deberá efectuarse apertura de expediente contradictorio, en el que será oído el interesado, dándose cuenta de la sanción impuesta al Comité de Empresa y representantes de las secciones sindicales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo no pactado, se ajustará a la normativa y legislación vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Con el fin de promover la equiparación entre empleados públicos con diferentes tipos de contrato las condiciones pactadas en este convenio tiene el carácter de mínimos, de modo que cualquier mejora o nuevo derecho que se otorgue a los funcionarios especialmente en materia de jornada, horario, descansos, vacaciones y prestaciones sociales serán de aplicación automática al personal laboral de este Ayuntamiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, la contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, la retribución y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

No se permitirá ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, embarazo, maternidad, paternidad, asunción de responsabilidades familiares u otras circunstancias relacionadas.



**Ayuntamiento
de
Valencina de la Concepción
(Sevilla)**

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a mantener medidas activas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como a promover una cultura laboral inclusiva e igualitaria.

En cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa elaborará, aplicará y revisará un Plan de Igualdad —cuando legalmente proceda—, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, y asegurará su seguimiento y evaluación periódica.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA - ENTRADA EN VIGOR

La regulación contenida en el Capítulo IV del presente Convenio, prestaciones sociales, entrará en vigor tras la firma del mismo y su aprobación por el Pleno de la Corporación. El resto del contenido del Convenio entrará en vigor el 1 de septiembre de 2025.

Adjunto tengo a bien remitir Edicto relativo a la aprobación del Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción, aprobado por Acuerdo plenario en sesión ordinaria celebrada el 31 de julio de 2025, por unanimidad/mayoría absoluta, a fin de que tenga a bien ordenar su inserción en el “Boletín Oficial” de la provincia.

EL ALCALDE
D. Ramón Peña Rubio



Cód. Validación: 7DAN22MOCZ3M8LK25PN7SSDMA
Verificación: <https://verificacion.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 26