



ANUNCIO

Mediante el presente anuncio se da publicidad para general conocimiento del Acuerdo de Pleno de fecha 27/01/2026, aprobatorio de la modificación del artículo 10 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Camas, del tenor literal siguiente:

«ANTECEDENTES DE HECHO

I. El XII Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Camas para el personal laboral fue aprobado por acuerdo plenario de fecha 30 de Junio de 2010 y publicado en el BOP n.º 182 de fecha 7 de Agosto de 2010. Dicho Convenio ha sufrido modificaciones, aprobadas a través de acuerdo plenario de fecha 27 de junio de 2018, 26 de septiembre de 2018 y 8 de febrero de 2022, las cuales han sido publicadas respectivamente en el BOP n.º 184, de 9 de agosto de 2018, n.º 284, de 10 de diciembre de 2018 y n.º 180, de 5 de agosto de 2022.

II. El Comité de Empresa con fecha 11 de diciembre de 2025 adoptó el acuerdo de modificación del art. 10 del Convenio Colectivo del personal laboral de este Ayuntamiento, proponiendo una nueva redacción del mismo, concretamente de las letras b.b) y h).

III.- La propuesta de modificación anterior ha sido objeto de negociación en la reunión celebrada por la Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento, de fecha 11 de diciembre de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige por los preceptos del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, que así lo dispongan, y por la legislación laboral y las demás normas convencionalmente aplicables.

Respecto a la negociación colectiva, de conformidad con los apartados 1º y 7º del art. 31 del TREBEP, los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva en los términos previstos en el presente Estatuto. Pese a que la expresión “empleados públicos” engloba tanto a los funcionarios como a los contratados laborales, el artículo 32 del TREBEP establece que la negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos del Capítulo IV del Título III que expresamente les sean de aplicación.

El artículo 36.1 del TREBEP establece que para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en las Administraciones Públicas una Mesa General de Negociación. Las materias que son objeto de negociación y podrán ser comunes vienen reguladas en el art. 37 del TREBEP.

Respecto a aquellas materias y condiciones de trabajo que no sean comunes a ambos, tendrán que negociarse aparte de la Mesa general del art. 36.3 del TREBEP, los laborales se regirán por el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores – TRLET- para esta negociación y los funcionarios por el TREBEP y por la legislación sobre negociación

MIGUEL ANGEL MARIN LEGIDO (1 de 1)
El Alcalde
Fecha Firma: 03/03/2026
HASH: 9d59ed8de5257b9e19071ca7557428





colectiva de los funcionarios no derogada por éste (Ley 9/1987, de 12 de junio).

SEGUNDO.- El TRLET, regula la negociación colectiva y los Convenios Colectivos en su Título III (arts. 82 a 92), con el siguiente contenido:

Libertad de acuerdos: De conformidad con lo previsto en el artículo 82, los Convenios Colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Mediante los Convenios, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente pueden regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

Los Convenios Colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia

El artículo 83.1 permite a las partes acordar el ámbito de aplicación de los Convenios.

Contenido del Convenio: Respecto al contenido de los Convenios establece el artículo 85.1 que dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

No obstante, al encontrarnos en una Entidad Local, deberá estarse, además, a lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en la normativa estatal y autonómica reguladora del régimen local y de la función pública y demás que sea de aplicación.

Legitimación para negociar: De conformidad con el artículo 87.1 estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores el Comité de Empresa (o los delegados de personal, en su caso), o las Secciones Sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las Secciones Sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa (o entre los Delegados de Personal). Asimismo, el artículo 65.2 del Convenio colectivo vigente, atribuye la negociación de las condiciones económicas, sociales y sindicales al Comité de Empresa.

TERCERO.- El procedimiento que ha que seguirse para la modificación de un convenio colectivo es el mismo que para su aprobación, el cual viene recogido en los artículos 89 y 90 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores -TRET-.

Ayuntamiento de Camas

Plza. Ntra. Sra. de los Dolores, s/n, Camas. 41900 (Sevilla). Tfno. 955980264. Fax: 954396145



Cód. Validación: TD6WSJTCCLERPA3CM6G5YQYJY
Verificación: <https://verificacion.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 7



Del artículo 89 del TRET, dedicado al proceso de negociación, cabe destacar lo siguiente:

- La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, por escrito, expresando detalladamente en la comunicación, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.
- La parte receptora de la comunicación deberá contestar por escrito y motivadamente.
- Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe. En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquella.
- En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.
- Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
- En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Tras la negociación llevada a cabo, existiendo propuesta de acuerdo, ha de emitirse informe sobre la legalidad del mismo.

Dicho acuerdo, para su validez y eficacia debe de ser aprobado por los órganos de gobierno del Ayuntamiento. Al respecto, debe significarse que ninguna norma atribuye al pleno ni la aprobación de los convenios colectivos ni de los acuerdos de funcionarios. No obstante debe señalarse que es una práctica habitual de los Ayuntamientos someter la aprobación de los convenios colectivos y de los acuerdos de funcionarios al Pleno, al tratarse de disposiciones de carácter general.

Por lo tanto, corresponde al Ayuntamiento Pleno la aprobación de la modificación de un convenio colectivo, previo dictamen de la Comisión Informativa que corresponda, por así exigirlo el art. 20.1 de la LRBRL.

Posteriormente debe procederse a la publicación e inscripción de la modificación del convenio. Sobre esta cuestión el art. 90 del TRET establece lo siguiente:

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.
2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.
3. En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.
4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes. (...)”

Ayuntamiento de Camas

Plza. Ntra. Sra. de los Dolores, s/n, Camas. 41900 (Sevilla). Tfno. 955980264. Fax: 954396145



Cód. Validación: 7D6WSJ7CCLERPAQCM665YQYJY
Verificación: <https://verificacion.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 7



CUARTO.- El acuerdo objeto del presente informe consiste en la modificación parcial del vigente Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Camas (Sevilla). El texto inicial del XII Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Camas se encuentra publicado en el BOP de Sevilla n.º 182 de 07/08/2010. Posteriormente existen modificaciones parciales de dicho Convenio, interesando señalar la publicada en el BOP de Sevilla n.º 180, de 5 de agosto de 2022, donde figura la redacción actual del artículo 10, relativo a la jornada laboral y horario de trabajo, que ahora se pretende modificar en el sentido expuesto en los antecedentes de hecho.

La modificación consiste en precisar, respecto a la jornada especial intensiva recogida en el art 10, letra b.b), que la misma es tan sólo en turno de mañana o de tarde, como viene siendo la práctica habitual, en ningún caso de noche, motivo por el que se elimina la alusión contenida en la redacción anterior a jornada especial de “24 horas”.

La otra modificación propuesta, también recogida en el art. 10, letra h) trata de flexibilizar aún más el horario previsto inicialmente de entrada y salida para el personal de oficina, como medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se trata de medidas que en ningún caso inciden en el cómputo anual de horas de trabajo a realizar por los empleados municipales, sino de medidas de organización y flexibilidad horaria, siendo, por tanto, las modificaciones propuestas conformes a la legalidad vigente.

Vista la propuesta de resolución PR/2026/155 de 20 de enero de 2026.

RESOLUCIÓN

De conformidad con lo expuesto y visto el informe emitido por la Jefatura del Servicio Personal n.º 2026-0006, de 19 de enero de 2026, propongo al Pleno municipal, previo Dictamen de la Comisión Informativa correspondiente, que adopte el siguiente acuerdo:

PRIMERO. Aprobar la modificación del artículo 10 del Convenio Colectivo del personal laboral Ayuntamiento de Camas, quedando redactado el mismo como sigue a continuación (subrayado el texto que se modifica):

“Artículo 10. Jornada laboral y horario de trabajo.

a) La jornada laboral a tiempo completa será de 35 horas semanales Las 35 horas serán efectivas y se ajustará quincenalmente el horario no cumplido, estableciéndose el o los días para compensación del tiempo no trabajado entre la Delegación de Personal y el propio trabajador, para lo cual se realizará un estudio individualizado, previo informe del jefe de servicio o del área correspondiente

b) La jornada laboral será:

b.a) Especial, trabajando rotativamente en turnos de mañana, tarde y noche, incluidos fines de semana y festivos. También turnos de noche fijos.

b.b) Jornada especial de lunes a domingo intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde que incluya jornada especial que incluye trabajar sábados, domingos y

Ayuntamiento de Camas

Plza. Ntra. Sra. de los Dolores, s/n, Camas. 41900 (Sevilla). Tfno. 955980264. Fax: 954396145



Cód. Validación: TD6WSJ7CCLERPAQCMG65YQYJY
Verificación: <https://verificacion.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 7



festivos.

b.c) Especial con horario partido de lunes a viernes que incluya trabajar los sábados. Especial orientada a completar una jornada según necesidad. Intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde que incluya jornada especial que incluye trabajar sábados.

b.d) Especial con horario partido o Intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde de lunes a viernes

b.e) Ordinaria realizada en horario continuado de mañana o tarde de lunes a domingo.

b.f) Ordinaria realizada en horario continuado de mañana o tarde de lunes a sábado

b.g) Ordinaria realizada en horario continuado de mañana o tarde de lunes a viernes.»

c) El Ayuntamiento de Camas, cuando las necesidades del servicio lo requieran, establecerá un servicio mínimo para los sábados y domingo, este servicio deberá ser rotativo entre los trabajadores del colectivo afectado Este tendrá carácter voluntario salvo que no se cubran las necesidades del servicio.

«d) La jornada habitual de trabajo del personal laboral de RSU y del servicio de limpieza viaria ordinaria será en horario continuado de mañana o tarde de lunes a domingo, trabajando 4 días seguidos, con dos días de descanso, estableciendo un cuadrante de servicios de 5 semanas con descanso de dos fines de semanas siempre que las condiciones del servicio lo permitan.»

e) El calendario laboral anual, su distribución semanal y cuadro horario de los diferentes servicios municipales se confeccionarán por el Comité de Empresa y los representantes de la Corporación, siendo similar al del personal funcionario Caso de disconformidad con el mismo, deberá ser acordado por la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control.

f) El trabajador cuya jornada laboral le imponga un trabajo continuado durante más de cinco horas, tendrá derecho a disfrutar de un descanso de treinta minutos que le será computado a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.

g) El horario con carácter general para el personal de servicios será único para todo el año:

Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 7:00 a 14:00 horas. Con las siguientes excepciones:

Desde el 15 de junio al día anterior al de aplicación de horario especial de Feria de Camas reduciendo su jornada media hora.

Desde el 23 de diciembre al 6 de enero se reducirá su jornada en media hora.

h) El personal de oficina del Ayuntamiento se regirá por un horario con margen de 7:00 a 15:30 horas, estableciéndose la flexibilidad horaria consistente en facilitar que el personal comience su jornada laboral entre las 7:00 y las 8:30h y la finalice una vez alcanzada la jornada diaria fijada para dicho servicio. Asimismo, y con carácter especial tendrán los siguientes horarios de referencia, en los siguientes periodos: y la hasta treinta minutos antes de lo establecido en el calendario laboral

Desde el 15 de junio al día anterior al de aplicación de horario especial de Feria de Camas de 7:00h a 8:30 y fin de 13:30 a 15:00 horas.

Desde el 23 de diciembre al 6 de enero de 7:00h a 8:30 y fin de 13:30 a 15:00 horas.

i) Durante las semanas de Feria de Sevilla, Feria de Camas y Semana Santa, la jornada de trabajo se reduce en una hora en su finalización. Esta reducción no contempla flexibilidad horaria. Se podrá determinar un horario diferente para algunos servicios que por sus características así lo exigieran, debiéndose informar al Comité de Empresa.

Ayuntamiento de Camas

Plza. Ntra. Sra. de los Dolores, s/n, Camas. 41900 (Sevilla). Tfno. 955980264. Fax: 954396145

Cód. Validación: 7D6WS7CCLERPAQM695YQYJY
Verificación: <https://verificacion.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 7





Asimismo, y para todo el personal laboral, todos los viernes del año la jornada se reduce en 30 minutos en su terminación, contemplándose la flexibilidad horaria indicada anteriormente.

En aquellos servicios en los que resultará totalmente imposible aplicar los horarios anteriormente reseñados, se procederá a compensar a los trabajadores por el período de tiempo no disfrutado, bien diariamente o por acumulación de horas.

j) El personal tendrá derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

k) El personal laboral que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación relacionados con su puesto de trabajo en el Ayuntamiento de Camas, tendrá preferencia a elegir turnos de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.

l) El personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas como mínimo, desde el cese de la actividad hasta la reanudación de la misma. Este descanso comprenderá como norma general el sábado y domingo, salvo excepciones. Cuando ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento en un mismo servicio, cuyo horario esté sometido a régimen de turnos, se les garantizará dicho descanso en la misma fecha, si así lo solicitaran.

«J) El Ayuntamiento de Camas negociará en el marco del artículo 37.1 apartado m) del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre la implantación de los siguientes reglamentos, que regularán:

- Horario
- Control presencial
- Flexibilidad horaria
- Cuadrantes de servicios
- Bolsa de horas a compensar
- Teletrabajo
- Adaptación del puesto o segunda actividad.”

SEGUNDO. Aquellas disposiciones del XII Convenio Colectivo del Personal Laboral de este Ayuntamiento y de sus posteriores modificaciones que se opongan a lo dispuesto anteriormente, se entenderán tácitamente derogadas.

TERCERO. Comunicar el presente acuerdo a la Presidenta de la Mesa General de Negociación 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 de la Modificación del Convenio Colectivo.

CUARTO. Comunicar el presente acuerdo a la autoridad laboral competente a los efectos de su registro y posterior publicación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

QUINTO.- Dada la eficacia normativa de los Convenios Colectivos, resulta de aplicación lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local para las Ordenanzas municipales, que señala que no entrarán en vigor hasta





que se haya publicado completamente su texto y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

SSEXTO.- Publicar el presente acuerdo en el BOP y en tablón de la sede electrónica de este Ayuntamiento para su conocimiento y efectos oportunos.».

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Cód. Validación: 7D8WSJ7CCLER3ACM685YQYJY
Verificación: <https://sedelectronica.diputacionsevillasevilla.es/validador>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 7

