



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO DE SANTIPONCE
Expediente: 41/01/0095/2026
Fecha: 06/05/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: MARIA TERESA MELGAR ORTEGA
Código 41101512012026.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa AYUNTAMIENTO DE SANTIPONCE (código 41101512012026), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2026 (en los términos del texto convencional).

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-5093-9b7e-4921-45f2-c73f-96e3-032e-2440
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 06/05/2026 12:57 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa AYUNTAMIENTO DE SANTIPONCE (código 41101512012026), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2026 (en los términos del texto convencional).

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-5093-9b7e-4921-45f2-c73f-96e3-032e-2440
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 06/05/2026 12:57 | NOTAS : F



CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SANTIPONCE

CAPÍTULO I Disposiciones

Generales

Artículo 1. Objeto.

1. El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones jurídicolaborales entre el Ayuntamiento de Santiponce y los/as trabajadores/as que presten sus servicios en dicho Ayuntamiento bajo régimen de Derecho Laboral.
2. Quedan excluidos del ámbito de este Convenio aquellos trabajadores a los que resulte de aplicación otro convenio colectivo específico como consecuencia de conciertos o programas suscritos entre este Ayuntamiento y otras Administraciones, Organismos Autónomos u entidades.
3. El presente Convenio se suscribe al amparo de la normativa vigente sobre negociación colectiva en las Administraciones Públicas, teniendo especialmente en cuenta lo dispuesto en el 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, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás normativa estatal y autonómica aplicable.
4. Las partes firmantes reconocen la necesidad de adaptar el Convenio colectivo al contexto jurídico, social y económico actual, mejorando los derechos laborales y la prestación eficiente de los servicios públicos dentro del marco general aplicable a las entidades locales, y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso y la gestión de los recursos humanos.



Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas de este Convenio son de aplicación a todas las personas que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Santiponce con contrato de trabajo de carácter laboral, con independencia de la modalidad de contratación (indefinida o temporal) y desde el inicio de la relación laboral.

Artículo 3. Ámbito temporal.

- 1.** El presente Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales de publicación oficial. Salvo disposición expresa en contrario, sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el día 1 de enero de 2026.
- 2.** Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.
- 3.** Si ninguna de las partes que suscriben el presente Convenio formulase solicitud de denuncia con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir de la fecha de su entrada en vigor, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al IPC previsto hasta conocer oficialmente el real.
- 4.** Hasta la firma del siguiente Convenio se mantendrán en vigor todos los artículos del presente texto.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Santiponce, así como en aquellos que pudieran crearse en el futuro, incluso si se encuentran fuera del término municipal de Santiponce, siempre que en los mismos preste servicio personal laboral del Ayuntamiento.



Artículo 5. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento del Convenio, integrada por tres miembros en representación del Ayuntamiento de Santiponce y tres miembros en representación de los trabajadores, designados por el comité de empresa.
2. La Comisión Paritaria velará por la correcta aplicación de lo dispuesto en el Convenio, interpretará su contenido y resolverá de mutuo acuerdo las dudas o lagunas que pudieran surgir en su aplicación. La Comisión se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, fijándose la reunión dentro de los cinco días hábiles siguientes a la petición.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que por resolución judicial firme se anulase o modificase alguno de sus preceptos, el Convenio deberá ser revisado, en lo que afecte, si la Comisión Paritaria así lo determina, si considera que la nulidad o modificación parcial afecta de manera sustancial al conjunto del Convenio o impide su aplicación en los términos pactados.

CAPÍTULO II Organización del

Trabajo

Artículo 7. Organización y racionalización.

La organización práctica del trabajo es facultad y responsabilidad del Ayuntamiento de Santiponce, que la ejercerá de acuerdo con la legislación vigente.



- 1.** La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:
 - a) Mejorar la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía.
 - b) Simplificar el trabajo y mejorar los métodos y procesos administrati-vos.
 - c) Establecer plantillas de personal adecuadas a las necesidades del servicio.
 - d) Definir y clasificar claramente la relación entre los puestos de trabajo y las categorías profesionales, para lograr una estructura organizativa eficaz.
- 2.** Cuando las decisiones organizativas del Ayuntamiento puedan repercutir sobre las condiciones de trabajo del personal laboral, se consultará previamente a la representación legal de los trabajadores, conforme a la normativa vigente en materia de negociación colectiva en el sector público local.
- 3.** En particular, dicha consulta se realizará de acuerdo con lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, Título III, Capítulo IV) y en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, garantizando la adecuada participación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación. (Quedan sin efecto las referencias del anterior texto convencional a normas derogadas como la Ley 9/1987, sustituyéndose por la regulación vigente mencionada).

El Ayuntamiento priorizará, dentro del marco legal y presupuestario vigente, la gestión directa de los servicios y funciones actualmente desempeñados por personal laboral fijo de su plantilla, evitando su externalización o privatización salvo que concurran razones



económicas, técnicas u organizativas debidamente justificadas que hagan imprescindible otra forma de gestión.

En consecuencia, la Corporación manifiesta su compromiso de mantener la prestación de los servicios con personal propio, adoptando medidas de estabilidad en el empleo y mejora de la eficiencia antes de considerar la contratación externa.

4. En ningún caso el Ayuntamiento procederá a la cesión o transferencia de la gestión de servicios o funciones desempeñadas por personal laboral fijo a entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles municipales u organismos autónomos con el fin de eludir la aplicación de este Convenio.

5. Solo se podrá recurrir a formas de gestión indirecta o a la creación de entidades externas cuando resulte estrictamente necesario y siempre conforme a la legislación vigente en materia de contratación del sector público y organización de servicios, primando la estabilidad laboral del personal afectado. En este caso el Ayuntamiento reubicará al personal afectado en otros centros o servicios municipales en puestos de la misma categoría, o en su defecto, del mismo grupo profesional, manteniendo en todo caso sus derechos laborales y económicos adquiridos. Esta recolocación se realizará previa información y consulta a la comisión paritaria y a las organizaciones sindicales firmantes del convenio.

En todo caso, el Ayuntamiento garantizará la información y consulta previa a la representación de los trabajadores antes de adoptar decisiones de externalización de servicios.

Artículo 8. Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y ordenación de los diferentes grupos profesionales y categorías que



pueden ser asignados a los/as trabajadores/as de acuerdo con las funciones que efectivamente desempeñen.

1. Los grupos profesionales del personal laboral del Ayuntamiento de Santiponce se establecen de aplicación los determinados por la EBEP de la siguiente forma:

- Grupo A1
- Grupo A2
- Grupo B
- Grupo C1
- Grupo C2
- Agrupaciones Profesionales

Los grupos profesionales siguen lo marcado en los Presupuestos Generales del Estado y en la misma forma que el colectivo funcional.

- 2.** Cada trabajador/a será encuadrado en el grupo y categoría profesional que corresponda a las tareas que efectivamente realice y a los requisitos de capacitación del puesto.
- 3.** La terminología empleada en la clasificación profesional se adecúa al sistema vigente, evitándose denominaciones obsoletas.
- 4.** En lo no previsto expresamente en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Artículo 9. Ingreso y provisión de vacantes.

El Ayuntamiento de Santiponce aprobará públicamente su Oferta de Empleo en la forma y plazos que determine la normativa básica estatal, atendiendo a la tasa de reposición y demás limitaciones legales en materia de empleo público.



1. La selección de todo el personal laboral se realizará mediante convocatoria pública, a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libres, garantizándose en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad en el acceso al empleo público, en cuyos planes de preparación intervendrán el comité de empresa y secciones sindicales
2. En materia de ingreso y estabilidad en el empleo, se aplicarán las siguientes reglas:
 - a) El Ayuntamiento de Santiponce procederá por la readmisión con todos sus derechos de los trabajadores fijos (que hayan accedido mediante proceso selectivo conforme a principios constitucionales) sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización.

Artículo 10. Promoción interna.

1. En las convocatorias de provisión de vacantes mediante promoción interna, se reservará hasta el cincuenta por ciento de las plazas ofertadas para su cobertura por personal laboral fijo del Ayuntamiento, siempre que ello sea posible de acuerdo con la normativa aplicable y las necesidades del servicio.
2. La cláusula "siempre que sea posible" deberá interpretarse en el sentido de que la aplicación de la reserva estará supeditada a las circunstancias de cada convocatoria (existencia de personal interno suficiente que reúna los requisitos, planificación de recursos humanos, etc.)

En todo caso, la promoción interna se realizará con respeto a los requisitos y límites establecidos en la legislación vigente, garantizando la libre concurrencia.



3. En virtud de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, aquellos laborales fijos del Subgrupo C1, que reúnan la titulación exigida, podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B.
4. Se reconoce el derecho del personal laboral a la carrera horizontal en los mismos términos en que pudiera acordarse para el personal funcionario.
5. En las convocatorias de las pruebas de promoción interna se establecerá la exención de las materias cuyo conocimiento se hayan acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso al Cuerpo o Escala de origen.

Artículo 11. Provisión de puestos de trabajo.

1. La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará conforme a los procedimientos establecidos en la normativa vigente y en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento.
2. La RPT determinará, para cada puesto, la denominación, características esenciales, requisitos mínimos para su desempeño y el sistema de provisión (concurso, concurso-oposición, libre designación u otro previsto legalmente). En todo caso, se garantizarán publicidad y concurrencia en los procesos de provisión, respetándose los principios de mérito y capacidad.

Los puestos de trabajo vacantes reservados al personal laboral, incluidos los de nueva creación, se proveerán de acuerdo con los procedimientos siguientes:



- a) Concurso: constituye el sistema normal de provisión y será por proceso público y previa audiencia al comité de empresa.
 - b) Libre designación: mediante convocatoria pública podrán cubrirse por este sistema aquellos puestos que se determinen en la Relación de Puestos de Trabajo, en atención a la naturaleza de sus funciones.
3. Los concursos se resolverán por Comisiones de Valoración creadas al efecto y al menos uno de sus miembros será nombrado a propuesta del Comité de Empresa.
 4. El personal que actúe como Vocales en las Comisiones de Valoración deberán pertenecer a grupo o categoría profesional de titulación igual o superior al exigido para los puestos convocados.
 5. Las convocatorias serán informadas con carácter previo al Comité de Empresa y secciones sindicales.
 6. Todo personal laboral estará destinado a una delegación y dentro de la delegación a un servicio y dentro del servicio a un puesto según la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 12. Comisión de Servicio.

1. Mientras se tramita la provisión definitiva de un puesto de trabajo vacante conforme al artículo anterior, la Corporación podrá efectuar nombramientos provisionales en comisión de servicios, por un plazo máximo de tres años.
2. El trabajador en comisión de servicios deberá reunir los requisitos de titulación y capacitación requeridos para el puesto.

La comisión de servicios no podrá ser tenida en cuenta como mérito para el acceso definitivo al puesto de trabajo.



3. Simultáneamente al acuerdo de comisión de servicios, deberá iniciarse el expediente para la provisión definitiva de la vacante, salvo que el puesto esté reservado por derecho a favor de su anterior titular o se trate de una sustitución temporal por permiso retribuido con reserva de puesto.
4. Se informará con carácter previo al Comité de Empresa y secciones sindicales, así del nombramiento de las personas que hayan superado el proceso de provisión.

Artículo 13. Trabajos de superior categoría.

1. Por necesidades del servicio, los Delegados de las distintas áreas podrán encomendar provisionalmente a un trabajador la realización de funciones propias de una categoría superior a la suya, siempre que el trabajador posea la cualificación necesaria.
2. Esta asignación temporal no podrá exceder de seis meses continuados, salvo autorización expresa y motivada por un periodo adicional igual.
3. El desempeño de funciones de categoría superior dará derecho a las diferencias retributivas correspondientes mientras dure dicha situación.
4. En ningún caso la adscripción temporal a funciones de superior categoría se considerará consolidable ni generará expectativa de promoción automática.
5. Se informará con carácter previo al Comité de Empresa y secciones sindicales, así del nombramiento de las personas que hayan superado el proceso de provisión.

Artículo 14. Jornada laboral.

La jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales, preferentemente en horario continuado de lunes a viernes, siempre que la naturaleza del servicio lo permita y no se vulnere la normativa en materia de jornada del sector público.



- 1.** La distribución concreta de la jornada, los horarios de trabajo y calendario se pactarán en cada servicio o departamento con la representación de los trabajadores, buscando la mayor conciliación posible entre la eficiencia del servicio y los derechos de los empleados.
- 2.** En aquellos servicios que por sus características requieran un horario partido o especial, se podrá establecer una distribución distinta, previa negociación con la representación de los trabajadores.
- 3.** El personal laboral tendrá derecho a la adaptación de la duración y distribución de su jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con su puesto, con reserva del puesto de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El trabajador que curse estudios en centros oficiales o formación relacionados con su puesto de trabajo tendrá preferencia para elegir turno de trabajo, cuando existan turnos diferenciados en su servicio. Esta preferencia sólo se tendrá en cuenta cuando no exista posibilidad alternativa de seguir la formación compatibilizándola con el horario de trabajo que le haya correspondido por la propia organización del servicio.

4. Flexibilización horaria.

El personal tendrá derecho a medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, que tengan a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como trabajadores que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, así como de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

El personal deberá elegir la flexibilidad de jornada que convenga a sus intereses dentro de las siguientes medidas:



- La parte principal del horario llamada “tiempo fijo o estable”, será de cuatro horas diarias de lunes a viernes a realizar entre las 9:00 y las 13:00 horas.
- La franja horaria para realizar la jornada laboral será de 7:30 a 14:30 horas.

Aquellos servicios sometidos a un sistema de turnos, por las características especiales de la organización del mismo, establecerán las medidas pertinentes en aras a su viabilidad para el personal laboral que debidamente lo justifique.

5. Jornada superior

Los trabajadores adscritos a los servicios municipales que a criterio de la Corporación y en razón del buen funcionamiento de los servicios deban realizar una jornada superior, en cómputo anual, se compensará con días de descanso o gratificación a elección del trabajador. Para ello, se deberá informar previamente a Recursos Humanos, con la acreditación de la autorización por parte del Concejal Responsable del área al que pertenezca.

6. Jornada reducida.

En atención a la vida laboral y familiar, el personal podrá solicitar una reducción de su jornada de hasta 25 horas semanales, a las que podrá acogerse cuando tengan a su cargo hijos menores de 12 años, o mayores con alguna discapacidad a su cargo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Para la aplicación de esta jornada de trabajo se requerirá acuerdo expreso del Comité de Empresa y la Corporación, e implicará una reducción proporcional de los conceptos retributivos que perciba, tanto básicas como complementarias, incluso por antigüedad y pagas extraordinarias. La reincorporación a la jornada normal del personal que haya disfrutado de la jornada reducida será inmediata una vez que lo solicite.

Teletrabajo



El personal podrá prestar sus servicios en la modalidad a distancia, siempre que las competencias del puesto de trabajo puedan desarrollarse y las necesidades del servicio lo permitan. No obstante, esta modalidad de teletrabajo, deberá de ser autorizada expresamente por el Alcalde o Concejal-Delegado del Área, y se encuentra supeditada a la existencia de circunstancias excepcionales que lo justifiquen.

7. Horario de Verano

La reducción del horario en media hora a la finalización de la jornada en temporada de verano será aplicable del 15 de junio al 15 de septiembre. Dicha reducción no dará lugar en ningún caso a acumulación de horas ni a la realización de trabajos extraordinarios, ni producirá merma en la prestación de los servicios. El personal que por razones del servicio no pueda hacer esta reducción, se le compensará previa negociación con los representantes sindicales del personal laboral.

8. Horario especial

El personal laboral durante el año natural podrá disponer de dos días de media plantilla, que podrá disfrutar en dos periodos, preferiblemente el primer periodo en Semana Santa o Feria de Sevilla y el segundo periodo, con las festividades de Octubre o Diciembre. Dichos días serán acordados entre el Alcalde/sa y Delegado/a de Personal y el/la Representante de los Laborales.

El Jueves de la Feria de Santiponce, el horario se reducirá en dos horas, pudiendo el personal optar por la reducción de las horas al final de la jornada laboral, o reducción de la jornada en una hora al comienzo y otra a la finalización de la misma, siempre y cuando el servicio quede cubierto.

En aquellos servicios en los que la prestación del servicio se organice a turnos, el personal con prestación efectiva en los días señalados podrá acumular las horas correspondientes en caso de no ser posible el disfrute del horario especial en el día en cuestión, estableciéndose



éste de común acuerdo entre la Jefatura de Servicio y la persona interesada. En el caso que alguna festividad durante el año natural coincida con un Sábado, el personal podrá disfrutar de descanso, durante el año, de tantos días como festivos coincidan con Sábado. Los días 24 y 31 de Diciembre permanecerán cerradas las Oficinas Municipales.

Artículo 15. Descanso diario.

1. El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de 30 minutos durante su jornada diaria, computable como tiempo de trabajo efectivo.
2. A fin de garantizar el rendimiento adecuado en el puesto de trabajo, el tiempo de descanso continuado mínimo entre la finalización de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será de 12 horas.

Artículo 16. Descanso semanal.

1. El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas continuadas, como mínimo, que generalmente comprenderán la tarde del viernes y el día completo del sábado y domingo.
2. En aquellos servicios que, por razones de necesidad, deban prestar actividad en fines de semana, se garantizará un régimen de descansos compensatorios equivalente.

Artículo 17. Ampliación de la plantilla.

1. Cuando en un servicio y categoría determinados se superen de forma reiterada las 80 horas mensuales de trabajo extraordinario (horas extra) por necesidades estructurales, las partes acuerdan que ello evidenciará la necesidad de ampliar la plantilla orgánica.

En tal caso, el Ayuntamiento, previa consulta a la Comisión Paritaria, evaluará la creación de al menos un puesto de trabajo adicional en



dicho servicio o categoría, a incluir en la siguiente Oferta de Empleo Público, salvo que razones excepcionales debidamente justificadas lo impidan.

CAPÍTULO III Régimen de Retribuciones

Artículo 18. Retribuciones básicas.

El sueldo base y las pagas extraordinarias y la antigüedad (trienios) son retribuciones básicas del personal laboral.

Todo ello se cobra en función de lo que se establezca en los Presupuestos Generales del Estado, incluyendo los incrementos anuales que hayan en su caso.

- **Sueldo base:**

El importe del salario base mensual es el establecido en las tablas salariales vigentes de los Presupuestos Generales del Estado.

- **Antigüedad (Trienios):**

El importe del trienio por categoría viene determinado en las tablas salariales vigentes de los Presupuestos Generales del Estado.

Para los periodos sucesivos, se incrementarían según los Presupuestos Generales del Estado.

El reconocimiento de los trienios se realizará por aplicación de la legislación de función pública, en concreto la Ley 70/1978 y RD 1461/1982 o normas que los sustituyan, por cada tres años de servicios, abonándose su importe conforme a las cuantías fijadas en la normativa vigente, y aplicándose las actualizaciones que correspondan según las Leyes de Presupuestos Generales del Estado u otras normas



de obligado cumplimiento. Cuando un trabajador cambie de grupo o categoría profesional, los trienios ya consolidados se recalcularán al valor vigente para su nuevo grupo.

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias fijas.
2. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los 6 meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente.
3. El personal laboral en servicio activo o con licencia sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.
4. En caso de cese por jubilación, fallecimiento o retiro del personal laboral, la última paga extraordinaria se devengará al interesado, a sus familiares o herederos en el día de su cese en su totalidad.

Artículo 20. Horas extraordinarias/gratificaciones

Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios y rotativos para los trabajadores que presten servicios en el Ayuntamiento de Santiponce. Se prestarán cuando las necesidades del servicio lo demanden, a requerimiento del superior jerárquico correspondiente, y el trabajador habrá de aceptar voluntariamente, prestándose en la medida de lo posible, no pudiéndose realizar más de 7,5 horas extraordinarias en el mismo día. Además, con carácter previo a su realización, se deberán poner en conocimiento de Recursos Humanos mediante escrito presentado al efecto, para su constancia y representación legal de los trabajadores.



1. Se considerarán servicios extraordinarios todos aquellos que se realicen fuera del horario habitual de trabajo. La compensación de estos trabajos será económica o horaria, a elección del trabajador, y el cálculo de la compensación por estos servicios se realizarán atendiendo a la existencia consignación presupuestaria y previos los cálculos que, a continuación, se describen:

2. Compensación económica:

a) Por cada hora en jornada normal, una hora.

b) Por cada hora en jornada festiva o nocturna, dos horas.

c) Por cada hora en jornada festiva y nocturna, tres horas.

3. Compensación horaria:

a) Por cada hora en jornada normal, dos horas.

b) Por cada hora en jornada festiva o nocturna, dos horas y media

c) Por cada hora en jornada festiva y nocturna, tres horas.

2. Estas horas se podrán acumular, a voluntad del trabajador, hasta complementar días de descanso. Esos días serán disfrutados en el año en curso en el que se prestaron y en todo caso hasta máximo el 30 de Junio del año siguiente. Dicho periodo de disfrute tendrá que ser autorizado por el Delegado de área competente y en todo caso no podrá menoscabarse la prestación del servicio.

Durante la situación de incapacidad transitoria por enfermedad común, accidente laboral o enfermedad laboral, los trabajadores percibirán el 100% de las retribuciones íntegras, por todos los conceptos (para aquellas retribuciones que varíen mes a mes, se calculará la media de los últimos dos meses, incluyéndose servicios extraordinarios, nocturnos y festivos, y servicios especiales).



Artículo 21.- El complemento específico

1. Los complementos específicos serán aquellos previstos en la legislación vigente aplicable.
2. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad que se valorará en la RPT de este Ayuntamiento, aplicándose la normativa estatal.
3. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrá aplicarse conjuntamente varias de las condiciones particulares mencionadas

Artículo 22. Complemento de destino

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe según la plantilla de personal del Presupuesto Municipal que esté en vigor.
2. La cuantía del complemento de destino será la aplicable por cada Ley de Presupuestos Generales del Estado así como será aplicable la legislación para el personal al servicio de la Función Pública.

Artículo 23. Complemento de productividad.

1. El Alcalde gratificará al personal, que conforme a los criterios y programas aprobados presupuestariamente, haya demostrado un especial rendimiento en el trabajo dentro de los límites legales y presupuestarios.
2. El contenido y definición del complemento de productividad será el previsto en la legislación aplicable. Uno de los factores dentro de la productividad será el de "asistencia efectiva al trabajo" y tendrá un valor máximo de 51 euros mensuales a cada trabajador/a.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de



derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

3. El Ayuntamiento se compromete a elaborar un instrumento objetivo de evaluación al desempeño que empiece a operar en el ejercicio 2026 y que de contenido al complemento de productividad basado en los objetivos conseguidos.

Artículo 24. Incapacidad temporal y garantías retributivas.

1. Durante las situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) o profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional), el personal laboral percibirá el **100%** de sus retribuciones íntegras desde el primer día de

la baja y mientras dure dicha situación, con arreglo a los siguientes criterios: para los conceptos salariales variables (productividad, servicios extraordinarios, nocturnidad, festividad u otros similares) se tomará como referencia la media efectivamente devengada en los dos meses inmediatamente anteriores a la baja.

2. Asimismo, el Ayuntamiento complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social en supuestos de maternidad, paternidad u otras situaciones de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, hasta alcanzar igualmente el 100% de las retribuciones fijas del trabajador durante el periodo legal de suspensión, garantizando que ningún empleado vea mermadas sus retribuciones básicas por el mero hecho de encontrarse en dichas situaciones protegidas.

Artículo 25. Premio a la constancia.

Se establece un premio económico por años de servicio continuado en el Ayuntamiento de Santiponce, en reconocimiento a la lealtad y



dedicación del personal laboral fijo, con la siguiente escala y condiciones:

- Al cumplir **20 años** de servicio efectivo: **1.370 euros** brutos.
- Al cumplir **25 años** de servicio efectivo: **2.055 euros** brutos.
- Al cumplir **30 años** de servicio efectivo: **2.740 euros** brutos.

2. En caso de **jubilación**, fallecimiento o incapacidad permanente total/absoluta del trabajador/a antes de alcanzar el siguiente tramo de antigüedad, éste (o sus beneficiarios, en caso de fallecimiento) tendrá derecho a percibir el premio en la parte proporcional correspondiente al tiempo de servicio efectivamente prestado desde el último tramo devengado hasta la fecha del hecho causante.

3. Estos premios se aplicarán al personal incluido en el ámbito de este Convenio a partir del 1 de enero de 2026.

4. Asimismo, se establece un premio de jubilación para el personal sometido al ámbito de aplicación de este convenio, de 150€ por año de servicio en el Ayuntamiento de Santiponce.

5. Los importes anteriores se actualizarán anualmente conforme al Índice de Precios al Consumo (IPC) u otro indicador oficial que sustituya a éste, a fin de mantener su valor real a lo largo del tiempo.

Artículo 26. Indemnizaciones por razón del servicio.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir las indemnizaciones o dietas que les correspondan por gastos realizados en cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con la normativa general aplicable al personal del sector público y las específicas de la Administración Local. En particular, se reconocen los siguientes conceptos indemnizatorios:



a) **Dietas** por manutención y alojamiento, cuando el trabajador se desplace fuera de su lugar habitual de trabajo por necesidades del servicio que impliquen gastos de comida o pernoctación. La cuantía de las dietas será la fijada en la normativa estatal o autonómica vigente para el personal del sector público, categoría Ayuntamiento de cabecera de comarca, ajustándose a las actualizaciones que se establezcan.

a) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera del término municipal de Santiponce, por razón del servicio encomendado.

b) Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos, fuera del término municipal de Santiponce, se percibirán las siguientes dietas:

-Dieta entera, si se pernocta fuera de la residencia habitual.

-Dieta reducida, si se vuelve a pernoctar a la residencia habitual.

c) La cuantía será la correspondiente al grupo de clasificación y en los importes legalmente establecidos.

d) El Ayuntamiento abonará antes del inicio del viaje al trabajador que tuviera que desplazarse, el 100% del valor total de las dietas que le correspondan. En todo caso, se entenderán las cantidades anteriores como cuantías máximas, estando el trabajador obligado a presentar los justificantes que exija la legislación vigente.

b) **Gastos de desplazamiento.** El Ayuntamiento abonará, previa justificación, los gastos de viaje efectuados por el empleado en transporte público (billetes de autobús, tren, etc.) necesarios por razón del servicio. Si el desplazamiento se realiza en vehículo particular autorizado, se abonará la cantidad por kilómetro recorrido que establezca la normativa vigente (Orden ministerial de indemnizaciones por razón del servicio), debiendo compartir vehículo cuando varios empleados coincidan en el mismo desplazamiento, siempre que sea posible.



1) Se conceptúa como gastos de desplazamiento la cantidad que se abone al trabajador por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Este concepto equivale a viajes por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del trabajador que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro, situado fuera del término municipal de Santiponce, o fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado, procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

2) La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres supondrán, en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado; cuando se utilicen, como medios de transporte, líneas aéreas, la tarifa serán la correspondiente a la denominada "clase turista".

La cuantía de la indemnización a percibir como gastos de desplazamiento por el personal laboral, por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice, y el Ayuntamiento lo autorice, será de 0,26 euros por kilómetro. El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por interesado, previéndose el devengo de un anticipo a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la Cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el trabajador.

Indemnización por residencia eventual. Cuando un trabajador, por exigencias del servicio, deba prestar servicio temporalmente en un centro de trabajo ubicado fuera del término municipal de Santiponce y ello requiera cambio temporal de residencia, tendrá derecho a una indemnización en



concepto de residencia eventual conforme a las condiciones y cuantías establecidas en la legislación aplicable.

c) **Otras indemnizaciones.** Cualquier otro gasto extraordinario ocasionado al trabajador y debidamente acreditado como consecuencia directa del cumplimiento de sus funciones (por ejemplo, peajes, estacionamiento, material adquirido en comisión de servicio por necesidades urgentes) será reembolsado por el Ayuntamiento, previa autorización o justificación adecuada, de conformidad con la normativa general sobre indemnizaciones.

d) **Indemnización por asistencia a tribunales de pruebas selectivas.** Las cuantías, atendiendo al grupo de la plaza convocada, serán las legalmente establecidas.

CAPÍTULO IV

Jornada, Vacaciones, Permisos y Conciliación

Artículo 27. Vacaciones.

- 1.** Todos los trabajadores tienen derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, cuya duración será de **22 días hábiles** de trabajo o **un mes natural** (según el calendario que se establezca), por cada año completo de servicios, o la parte proporcional correspondiente si el tiempo de servicio fuese menor.
- 2.** Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de marzo del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Este periodo máximo del 31 de marzo, podrá incrementarse al resto del año natural, siempre que existan razones debidamente justificadas y autorizadas por el superior jerárquico del funcionario solicitante.

A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.



- 3.** En caso de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el siguiente cuadro se tendrá derecho al disfrute de los días de vacaciones que se indican.
 - 15 años de servicio 23 días hábiles
 - 20 años de servicio 24 días hábiles
 - 25 años de servicio 25 días hábiles
 - 30 o más años de servicio 26 días hábiles
- 4.** Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de Julio a Agosto, ambos inclusive, pudiendo fraccionarse, de común acuerdo entre el trabajador y la Administración, en varios períodos, ninguno de los cuales será inferior a cinco días hábiles consecutivos.
- 5.** El trabajador que no disfrute sus vacaciones entre los meses de Julio a Agosto, ambos inclusive, tendrá 1 día adicional más de permiso por cada 15 días naturales de: vacaciones disfrutadas fuera del período mencionado, siempre y cuando no haya sido a petición del interesado.
- 6.** Antes del día 1 de Abril se confeccionará para el período anual siguiente, el calendario de vacaciones por la Jefatura de los diferentes servicios, debiendo ser oído por el Comité de Empresa .
- 7.** Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado, si éste ha de producirse dentro del año, a razón de 2 días y medio por mes trabajado.



- 8.** El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período por el que fue nombrado, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser, tanto positiva, como negativa.
- 9.** En caso de que el trabajador cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiese, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.
- 10.** A efectos del cómputo de las vacaciones, se considerarán inhábiles, además de los domingos y festivos, los sábados (en aquellas unidades donde la jornada ordinaria sea de lunes a viernes).
- 11.** Las vacaciones se planificarán anualmente por los responsables de cada servicio, oídos los trabajadores, asegurando que queden cubiertas las necesidades del servicio.
- 12.** Cuando, al inicio o durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador pase a situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, licencia por maternidad/paternidad u otras causas legalmente previstas que interrumpan el disfrute de las vacaciones, tendrá derecho a reprogramarlas, de conformidad con la legislación vigente, incluso aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Ningún trabajador podrá renunciar ni compensar en metálico las vacaciones no disfrutadas, salvo cese en el servicio y en la parte proporcional que pudiera corresponderle, o en los supuestos excepcionales previstos legalmente.



- 13.** Cuando ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento de Santiponce, se les garantizará el derecho a que ambos disfruten de las mismas fechas en su periodo de vacaciones, si así lo solicitaran.
- 14.** Los trabajadores que, por jubilación, 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 trabajadores 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 será en proporción al periodo del año trabajado.
- 15.** Los permisos por asuntos particulares se podrán acumular a las vacaciones.

Artículo 28. Permisos retribuidos.

1. El personal laboral del Ayuntamiento de Santiponce tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, previa solicitud y adecuada justificación, con motivo de los hechos y por la duración que a continuación

se indica (los días se contabilizan a partir del hecho causante, salvo indicación expresa):

a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en registro público:

18 días naturales consecutivos. Asimismo, podrá solicitarse una prórroga de hasta 15 días naturales adicionales sin retribución. La prórroga sin sueldo deberá ser solicitada con la suficiente antelación y su concesión estará supeditada a las necesidades del servicio, si bien al tratarse de días no retribuidos no debería denegarse salvo por causas objetivas justificadas



b) Por matrimonio de un familiar cercano:

En caso de matrimonio de hijos/as, padre o madre, hermanos/as, abuelos/as o nietos/as del trabajador/a: 1 día natural de permiso, correspondiente al día de la celebración de la ceremonia si ésta tiene lugar dentro de la provincia de Sevilla; **2 días naturales** de permiso si la celebración tiene lugar fuera de la provincia.

c) Por fallecimiento de familiar:

- Si el fallecimiento es del cónyuge o pareja de hecho del trabajador, o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos/as): **3 días hábiles** de permiso cuando el suceso tenga lugar en la misma localidad de residencia del empleado, y **5 días hábiles** cuando ocurra en distinta localidad (requiriendo desplazamiento).

- Si el fallecimiento es de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos/as, nietos/as, hermanos/as, suegros/as, cuñados/as): **2 días hábiles** de permiso si el hecho ocurre en la misma localidad, y **4 días hábiles** si ocurre en distinta localidad.

- Si el fallecimiento es de un familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad (tíos/as, sobrinos/as) u otro pariente no incluido en los apartados anteriores: **1 día hábil** de permiso (el día del sepelio o del hecho o primer día hábil más cercano).

- En todos los supuestos de este apartado c), el inicio del cómputo del permiso será al día siguiente hábil, salvo que el trabajador opte por comenzar el disfrute de inmediato.

Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica grave que no implique ingreso



hospitalario, pero sí reposo domiciliario, de un familiar:

- Si se trata del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar de hasta **segundo grado** de consanguinidad o afinidad (hijos/as, padres/madres, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as): **5 días hábiles** aunque la hospitalización sea inferior a estos días. Esto se aplicará de igual forma para las personas convivientes empadronadas en el mismo domicilio que el trabajador.
- Si se trata de un familiar de **tercer grado** (tíos/as, sobrinos/as) u otro familiar más lejano: **1 día hábil** de permiso. Si conviven en la misma residencia este permiso sería de **5 días hábiles**.
- En ambos casos, si el familiar afectado requiere desplazamiento del trabajador a una provincia distinta a la de su residencia, el permiso se podrá ampliar en **2 días hábiles adicionales**.
- Este permiso por enfermedad grave o situaciones asimiladas se concede por cada hecho causante individual; si la misma dolencia o causa genera nuevas hospitalizaciones o recaídas, podrá reactivarse el permiso, con el límite mínimo que establezca la legislación vigente.

Por nacimiento de hijo/a (permiso de paternidad / otro progenitor):



El otro progenitor distinto de la madre biológica, cuando ambos progenitores trabajen, tendrá derecho a un permiso retribuido total de **20 semanas** de duración, de las cuales las **6 semanas** inmediatamente posteriores al nacimiento se disfrutarán de forma obligatoria, a jornada completa e ininterrumpida.

- Las **14 semanas** restantes podrán distribuirse, de forma continuada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto, en períodos semanales acumulables, previo aviso al Ayuntamiento con al menos 15 días de antelación para cada período de disfrute.
- Este permiso es un derecho individual de cada progenitor, por lo que su uso por parte de uno no resta el derecho del otro. En caso de que concurren circunstancias especiales (parto múltiple o hijo con discapacidad), la duración del permiso se ampliará en **2 semanas más** por cada hijo/a a partir del segundo o por cada situación de discapacidad del menor.
- Este permiso podrá ejercerse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos previstos legalmente.
- Se deja constancia de que las 20 semanas concedidas suponen una ampliación de **1 semana** sobre el periodo legal ordinario (19 semanas) establecido en el Estatuto de los Trabajadores para este permiso; dichas semanas adicionales serán asumidas íntegramente con cargo al Ayuntamiento como mejora voluntaria.
- En familias monoparentales el permiso será de 32 semanas, ampliables en 4 más disfrutadas por períodos semanales hasta cumplir los 8 años.

Por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, temporal o permanente: El trabajador o trabajadora que adopte o acoja a un menor tendrá derecho a un permiso retribuido total de **20 semanas**, en los mismos términos y condiciones de disfrute flexible establecidos para el permiso por nacimiento de hijo.



- En caso de adopción o acogimiento por parte de **ambos progenitores** y siendo ambos empleados, cada uno de ellos tendrá derecho por separado a su propio permiso de 20 semanas, sin perjuicio de que coordinen con la Administración los períodos de disfrute para garantizar la adecuada atención del menor y la continuidad del servicio.
- De las 20 semanas, las **6 primeras semanas** deberán disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial de adopción o de la decisión administrativa de guarda o acogimiento.
- Las **14 semanas** restantes podrán disfrutarse, de forma continua o discontinua, dentro de los 12 meses siguientes a dicha resolución o decisión, con las mismas reglas de preaviso y disfrute por semanas completas señaladas en el permiso por nacimiento.
- Igualmente, se aplicará una ampliación de **2 semanas** adicionales por cada menor a partir del segundo en caso de adopción o acogimiento múltiple, y por cada menor con discapacidad adoptado o acogido.
- Si fuera necesario el desplazamiento previo al extranjero de los adoptantes en casos de adopción internacional, tendrán derecho además a un permiso de hasta **2 meses** de duración, percibiendo durante dicho periodo exclusivamente las retribuciones básicas.
- Este permiso adicional por adopción internacional no reduce el de 20 semanas.

Asimismo, el inicio del disfrute del permiso de adopción o acogimiento podrá adelantarse hasta en **4 semanas** antes de la resolución judicial o administrativa correspondiente, si así lo solicita el trabajador y existe acuerdo con la entidad pública competente, con el fin de facilitar la transición del menor.

El cómputo del plazo se contará a elección del personal trabajador, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento,



o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.
- Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativo o judicial de acogimiento.
- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Corporación.
- Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Las familias monoparentales tienen derecho a un permiso por adopción de **32 semanas retribuidas**, duplicando el tiempo de los progenitores en familias biparentales, y que se divide en 6 semanas obligatorias tras la resolución judicial y 26 semanas de



libre disposición hasta que el menor cumpla 12 meses, además de otras semanas adicionales hasta los 8 años, buscando garantizar la misma atención que en hogares con dos padres/madres.

d) Por la práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley.

- El cónyuge de la trabajadora tendrá derecho a 5 días naturales, ampliables según las circunstancias.

e) Por traslado de domicilio habitual:

- 2 días laborables de permiso por cambio de la residencia habitual del trabajador/a.

f) Por el ejercicio del sufragio activo:

- El tiempo necesario, y en todo caso un mínimo de 4 horas, para que el trabajador pueda ejercer su derecho al voto en elecciones públicas cuando su jornada de trabajo coincida con el horario de apertura de los colegios electorales, en los términos establecidos por la normativa electoral y las instrucciones de la autoridad laboral competente en cada convocatoria.
- Asimismo, quienes acrediten su condición de presidente/a o vocal de mesa electoral, interventor/a o apoderado/a en una jornada electoral, disfrutarán del permiso retribuido correspondiente durante el día de la votación y, en su caso, de una reducción de jornada de 5 horas el día inmediatamente posterior, de acuerdo con la legislación vigente.

Este apartado se regirá en todo caso por las disposiciones específicas que emita la Junta de Andalucía u órgano competente en cada proceso electoral, considerándose aquí por remisión.



g) Permiso por funciones sindicales o de representación del personal:

- Los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o representantes sindicales tendrán los permisos retribuidos para el ejercicio de sus funciones de representación que establezca la legislación vigente.
- La utilización de estos permisos se ajustará a los términos legales y convencionales y deberá comunicarse previamente, garantizando en lo posible que el disfrute de las horas sindicales no afecte gravemente al servicio.

h) Permisos para exámenes y formación académica:

- El personal que se encuentre cursando estudios oficiales en centros de enseñanza tendrá derecho a un permiso retribuido de **hasta 8 días laborables** al año para la preparación de exámenes finales, pruebas definitivas de curso o pruebas de evaluación decisivas equivalentes.
- Estos días de permiso se distribuirán, a elección del trabajador, antes de las distintas convocatorias de exámenes a lo largo del año académico, debiendo justificarse la matriculación oficial en los estudios de que se trate.
- La concesión de este permiso deberá solicitarse con un preaviso mínimo de 7 días y estará supeditada a las necesidades del servicio, si bien no podrá denegarse sin causa justificada.

En casos excepcionales, y previa autorización motivada de la Alcaldía-Presidencia (o Concejalía delegada de Personal), este permiso de 8 días podrá ampliarse hasta un máximo de 12 días en total, cuando concurren circunstancias especiales como por ejemplo, la preparación de un proyecto de fin de carrera o la



acumulación de varias asignaturas en un mismo período de examen, etc...

- Asimismo, por el día de celebración de cada examen oficial al que se presente el trabajador, este tendrá derecho a permiso retribuido durante el día completo si coincide con su jornada laboral.

i) Permiso por lactancia de hijo menor de doce meses:

- Los trabajadores y trabajadoras por lactancia de un/a hijo/a menor de 12 meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora.
- Alternativamente, podrán solicitar la sustitución de este derecho por una reducción de su jornada diaria en media hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la jornada, o acumularlo
en jornadas completas en los términos
previstos reglamentariamente.
- Este permiso de lactancia podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen, si bien no es acumulable: solo uno de ellos podrá ejercerlo por cada hijo.
- No obstante, cuando los dos progenitores presten servicios en el Ayuntamiento de Santiponce, podrán acordar el disfrute compartido y simultáneo del permiso, siempre que la suma de las ausencias no exceda de una hora en total diaria entre ambos, respetando en todo caso el límite legal.

En ningún caso la situación de desempleo de uno de los progenitores privará al otro, empleado/a municipal, del derecho al permiso de lactancia.



j) Reducción de jornada por guarda legal:

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de **12 años** de edad, o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- La reducción podrá ser, a elección del trabajador, de **un tercio** hasta un **máximo de la mitad** de la duración de la jornada habitual.
- Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.
- Cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores presten servicios, únicamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho por el mismo sujeto causante y período, debiendo comunicar al Ayuntamiento si el otro progenitor ya disfruta de una reducción similar en otra entidad, para evitar solapamientos indebidos.
- La concreción horaria y el período de disfrute de la reducción deberán ser acordados con la Administración, dentro de la jornada ordinaria del puesto, procurando compatibilizar las necesidades del servicio con las del solicitante.
- En todo lo no previsto expresamente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

k) Permiso por viudedad con cargas familiares:

En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador, si éste queda con hijos menores de 6 años (o con hijos mayores de 6 pero con discapacidad) a su cargo y conviviendo en el domicilio familiar, tendrá derecho a un permiso



retribuido especial de **20 días naturales** consecutivos, a contar desde la fecha del fallecimiento.

- Este permiso es independiente y adicional al previsto en el apartado c) por fallecimiento del cónyuge, por lo que sus días comienzan a contarse una vez agotados los días de permiso por fallecimiento a que tuviera derecho.
- El objetivo de este permiso especial es facilitar al progenitor superviviente la atención inmediata de los hijos menores a su cargo tras la pérdida de la pareja.

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

m) Hasta 6 días laborables de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores.

- El Trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia, y respetando siempre las necesidades del servicio.
- Este derecho se concederá preferentemente cuando la finalidad, debidamente acreditada por el trabajador, sea la de concurrir a exámenes, o pruebas objetivas de selección o promoción convocadas por el Ayuntamiento.
- En caso de que por necesidades del servicio no sea posible su concesión a todos los peticionarios, se procederá por sorteo asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

n) El personal laboral disfrutará de tantos días de libre disposición como festivos coincidan en sábado.

o) Los días de asuntos particulares por antigüedad serán los establecidos por ley, quedando de la siguiente forma:

Con el sexto trienio 2 días y un día adicional por trienio a partir del 8º trienio inclusive



2. A excepción del apartado p) y q), cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente artículo se produzcan en una provincia limítrofe de Sevilla el permiso se incrementará en dos días naturales y en tres, si es en cualquier otra parte del Estado.
3. Si el hecho ocurriese fuera de las fronteras estatales, el permiso se podrá prolongar hasta un máximo de 15 días.

Artículo 29. Permisos no retribuidos y otras facilidades de conciliación.

. Permisos sin sueldo de corta duración:

- b) El personal laboral podrá solicitar permisos sin retribución por asuntos personales propios, con una duración máxima acumulada de hasta **15 días naturales** cada año.
- c) Estos permisos no retribuidos de corta duración deberán solicitarse con al menos 10 días de antelación (salvo casos urgentes o imprevisibles debidamente motivados) y su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.
- d) La denegación, en su caso, será motivada por la Alcaldía o Concejalía Delegada de Personal.
- e) Estos días de permiso sin sueldo no computarán a efectos de antigüedad ni devengo de pagas extraordinarias, pero no supondrán pérdida de la situación de alta en la Seguridad Social.

2. Licencias no retribuidas:

En función de las necesidades del servicio, el personal que lleve un mínimo de un año de servicio, tendrá derecho a una licencia no



retribuida de hasta dos meses anuales y el que lleve un mínimo de tres años de servicio, tendrá derecho a una licencia no retribuida de hasta seis meses al año, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios y premio extraordinario.

- a) Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido, a solicitud del interesado y previo informe del superior jerárquico, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motivo la solicitud, siendo informado el Comité de Empresa.
- b) Las licencias serán concedidas teniendo en cuenta el informe del Alcalde y Delegado de Personal y con conocimiento de su superior jerárquico, pudiendo solicitarse el disfrute en días aislados. Si la licencia fuese superior a un mes podrá ser cubierta con personal que lo sustituya teniendo en cuenta las necesidades del Servicio.

Artículo 30. Otras situaciones con reserva de puesto. Excedencias.

1.- El personal laboral tendrá derecho a las situaciones de excedencia en las modalidades y condiciones siguientes:

- a - Excedencia voluntaria por interés particular.
- b- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c - Excedencia por cuidado de familiares.
- b.d- Excedencia por razón de violencia de género
- b.e- Servicios especiales
- b.f- Servicios en otras administraciones públicas

a) Excedencia voluntaria por interés particular:

Podrá concederse al personal laboral que la solicite por motivos personales. Para obtenerla, será necesario haber prestado al menos un año de servicios efectivos en el Ayuntamiento.



1. La excedencia por interés particular y no dará derecho a reserva de puesto de trabajo.
 2. El reingreso tras esta excedencia voluntaria deberá solicitarse con al menos un mes de antelación al término del periodo concedido.
 3. El reingreso estará condicionado a la existencia de vacante de igual categoría y grupo profesional, con dotación presupuestaria, y, en caso de no existir vacante, el trabajador permanecerá en excedencia hasta que se produzca dicha vacante, de acuerdo con la normativa vigente.
 4. La concesión de esta excedencia podrá denegarse motivadamente por necesidades del servicio imprescindibles.
 5. No podrá concederse cuando al momento de la solicitud el trabajador esté sujeto a expediente disciplinario.
 6. Durante la excedencia por interés particular no se devengan retribuciones ni se reserva el puesto de trabajo, aunque se conserva el derecho al reingreso en vacante de igual categoría o grupo profesional que exista o se produzca.
 7. Este derecho solo puede ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años de servicios efectivos desde el final de la anterior excedencia.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar:**
1. Podrá concederse, sin necesidad de periodo mínimo de servicios, al personal laboral cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo fijo como funcionario de carrera o laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos o entidades del sector público, órganos judiciales, constitucionales, similares de las CCAA o de la UE.
 2. La duración de esta excedencia será de conformidad con el artículo 89.3 del TREBEP).



3. No conlleva reserva del puesto de trabajo; el reingreso dependerá igualmente de la existencia de vacante.

c) **Excedencia por cuidado de familiares:**

1. El personal laboral tiene derecho a un periodo de excedencia de hasta **tres años** para el cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, o para el cuidado de un 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, o esta se encuentre interrumpida por el desarrollo de una enfermedad muy grave.
2. La excedencia por cuidado de familiares se ajustará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 89.4 del TREBEP: su duración máxima es de 3 años por cada sujeto causante, computados desde la fecha de nacimiento, resolución judicial de adopción o inicio de la dependencia; el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y derecho a reserva de puesto de trabajo (al menos durante ciertos periodos, según la edad del menor o las características del cuidado), en los términos legalmente previstos.
3. Cuando dos empleados del Ayuntamiento tengan derecho a este tipo de excedencia por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su disfrute simultáneo por razones justificadas de servicio.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, conservando además el derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta un máximo tres años (en el cuidado de hijo y/o familiares de segundo grado) y transcurridos dichos plazos, la reserva lo será a un puesto de la misma categoría o grupo profesional.



4. Quienes se encuentren en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Corporación.

d) Excedencia por razón de violencia de género:

1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar esta excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos.
 2. Durante el periodo de excedencia por violencia de género, que no tiene límite de duración mientras persista la situación que la motiva, la trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante al menos **seis meses**, que podrán prorrogarse hasta **18 meses** en total conforme a la normativa de función pública aplicable.
 3. Asimismo, durante los **cuatro primeros meses** de la excedencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir sus retribuciones íntegras, así como, en su caso, las mejoras de acción social que el personal en activo disfrutará.
 4. Este periodo retribuido podrá ampliarse por las disposiciones de la Comunidad Autónoma u otros desarrollos normativos.
 5. La situación de excedencia por violencia de género será compatible con el ejercicio de actividades remuneradas por cuenta propia o ajena que las circunstancias de protección requieran, y su finalización dará derecho a reingreso automático en el puesto reservado.
 6. Este período se considerará como de cotización efectiva a efectos de Seguridad Social, de acuerdo con la normativa vigente, y su aprovechamiento se orientará a garantizar la protección y asistencia integral de la víctima.
- 2.-** Las excedencias mencionadas en los apartados anteriores se regirán en lo no previsto por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (especialmente artículo 89) aprobado por Real Decreto



Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como en los arts. 148 y siguientes de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía o las Leyes de Función Pública que le serán de aplicación, y por el Estatuto de los Trabajadores, según mejor derecho.

3.- En todos los casos, el reingreso tras una excedencia voluntaria deberá solicitarse por escrito al Ayuntamiento con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que el trabajador desee reincorporarse (o dentro del plazo máximo establecido, si la excedencia estuviera venciendo).

4.- El reingreso estará condicionado a la existencia de vacante de igual categoría o equivalente a la del puesto que ocupaba; si no existiera vacante dotada presupuestariamente, el trabajador excedente permanecerá en situación de excedencia hasta que se produzca vacante, teniendo en todo caso derecho preferente para el ingreso en plazas de su categoría.

5.- La Alcaldía-Presidencia y la Delegación de Personal informarán periódicamente a la Comisión Paritaria y a las secciones sindicales de todas las excedencias concedidas, así como de los reingresos que se produzcan.

CAPÍTULO V

Derechos Sociales y Beneficios

Asistenciales Artículo 31. Salud laboral y prevención de riesgos.

- 1.** El Ayuntamiento de Santiponce garantizará la protección eficaz de la salud y la seguridad de sus trabajadores en el trabajo, en cumplimiento de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas concordantes.

Se adoptarán todas las medidas de prevención necesarias, evaluando los riesgos de cada puesto e implantando las correspondientes medidas correctoras.



2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, de composición paritaria entre representantes de la Corporación y de los trabajadores, al que se dotará de los medios y formación necesarios para el desempeño de sus funciones.
3. El Comité de Seguridad y Salud elaborará y aprobará su propio reglamento de funcionamiento interno. Las propuestas o informes emitidos por este Comité serán estudiados y, en su caso, elevadas al órgano municipal competente para su adopción.
4. El Ayuntamiento proporcionará a los empleados los equipos de protección individual adecuados a sus tareas, velará por la vigilancia periódica de su estado de salud en relación con los riesgos del puesto (ofreciendo reconocimientos médicos voluntarios, al menos, con periodicidad anual) e impartirá formación específica en prevención a todo el personal.
5. Los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad y abandonar el puesto de trabajo cuando consideren, con fundamento razonable, que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, comunicándolo de inmediato a su superior jerárquico y a los servicios de prevención.

Artículo 32. Seguro de vida, accidentes y responsabilidad civil.

La Corporación suscribirá a su cargo pólizas colectivas de seguros que cubran, al menos, las siguientes contingencias para el personal laboral:

Un **seguro de accidentes de trabajo**, de forma que, en caso de fallecimiento o lesión invalidante derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, se cubran las contingencias con capitales adicionales a los anteriores si así se pactase en la póliza.



En caso de solapamiento con el seguro de vida, se estará a lo que resulte más beneficioso para el trabajador o sus beneficiarios.

a) Un **seguro de responsabilidad civil** para la protección jurídica del personal: Se suscribirá un seguro de responsabilidad civil profesional que cubra por un importe de ciento treinta y dos mil euros las posibles reclamaciones de terceros por hechos o negligencias no dolosas en el ejercicio del puesto

1. Asimismo, asumirá la defensa jurídica del empleado en caso de que, por razón del servicio, se enfrente a reclamaciones de terceros o procedimientos judiciales.
2. Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa del trabajador, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas Fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe. Y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio trabajador, o ser el Ayuntamiento el demandante.
3. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenidas.
4. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fé del trabajador.

En particular, si como consecuencia directa del ejercicio legítimo de sus funciones el trabajador fuese objeto de demanda civil o denuncia penal, el Ayuntamiento proporcionará asistencia jurídica



y asumirá, en su caso, las indemnizaciones a terceros de las que pudiera resultar civilmente responsable el empleado, dentro de los límites fijados por las aseguradoras y la legislación vigente.

Artículo 33. Acción social (ayudas diversas).

1. El Ayuntamiento desarrollará un programa de acción social para su personal laboral. Para el personal laboral contratado, las ayudas diversas contenidas en este artículo será proporcional al tiempo trabajado, abonándose a la finalización del contrato.
2. El personal trabajador comprendido dentro del ámbito del presente Convenio, percibirá en concepto de ayuda al estudio las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos progenitores bajo cuya guardia y custodia se encuentran sus hijos, presten servicio en este Ayuntamiento, sólo las percibirá uno de ellos, debiendo estar todas las solicitudes justificadas documentalmente.
3. En el caso de tratarse de ayudas para el estudio de los hijos o hijas, éstos deberán ser menores de 25 años.
4. Se incluirán las siguientes ayudas y beneficios económicos:

- **Ayuda de escolaridad:** destinada al trabajador en servicio activo con hijos/as a su cargo que cursen estudios oficiales. Las normas para su concesión son: ○ Podrá solicitarse cada año durante el mes de septiembre, abonándose en el mes de octubre.

- **El personal laboral percibirá, en concepto de ayuda escolar, las siguientes cuantías anuales por cada hijo/a que conviva y dependa económicamente de él, siempre que esté matriculado en centros**

oficiales: ○ Educación Infantil, Educación Primaria ○



- Educación Secundaria Obligatoria: **207 €** por hijo/a. ○
Formación Profesional de Grado Medio, Programas de
Garantía Social o Bachillerato: **250 €** por hijo/a.
- Formación Profesional de Grado Superior: **293 €** por
hijo/a. ○ Enseñanzas de Régimen Especial (Escuelas
Oficiales de Idiomas): el **50%** del importe de la matrícula
oficial en estudios de idiomas de la Junta de Andalucía
por hijo/a. ○ Estudios Universitarios (Grado, Máster
oficial o propio, Experto universitario): **450 €** al año por
beneficiario.
- Además, se establece una ayuda de *guardería* para hijos menores en
educación infantil de primer ciclo (0-3 años) de **150,56 €** anuales por
hijo/a.
- Las cantidades señaladas en este apartado se actualizarán
anualmente conforme al IPC u otro índice de referencia que
legalmente lo sustituya.
 - En caso de que ambos progenitores trabajen en el
Ayuntamiento, solo uno de ellos podrá percibir estas ayudas
por cada hijo.
 - En caso de duda, las situaciones de convivencia familiar serán
estudiadas, en cada caso, por la Comisión Paritaria del
Convenio.
 - Para tener derecho a las ayudas escolares, el trabajador interino
o temporal deberá llevar al menos un año de servicio y la
percepción será proporcional al tiempo trabajado, abonándose
al finalizar el curso (septiembre).
- **Ayuda para estudios del personal:**
En paralelo a la ayuda por hijos estudiantes, se podrá conceder una ayuda al
propio empleado que curse estudios oficiales relacionados con el puesto de
trabajo. ○ Las condiciones serán



análogas: solicitud anual, necesidad de justificar la matriculación y aprovechamiento, etc.

- El Ayuntamiento podrá aportar hasta un máximo de **500 €** anuales por empleado para gastos de matrícula, en función del presupuesto disponible y la relevancia de la formación para el servicio.

- **Ayuda de prótesis y gastos sanitarios:**

- Se establece una ayuda para la adquisición de prótesis, órtesis o gastos sanitarios no cubiertos por la Seguridad Social (como gafas, lentes de contacto, audífonos, prótesis dentales, ortopedia, etc.), cuando hayan sido prescritos por facultativo, con el límite de una ayuda por familia y año. ○ **Prótesis, órtesis y ayudas técnicas sanitarias:** hasta un máximo de **342 €** anuales por unidad familiar.
- **Gafas (montura y cristales):** hasta **285 €** para montura y **285 €** para cristales, por unidad familiar y por año. ○ **Auditivas:** Hasta **342€** al año por unidad familiar.
- Las cantidades máximas de este apartado se actualizarán conforme al índice de precios al consumo anual. Estas ayudas no procederán si el mismo concepto ha sido cubierto por otras entidades o seguros.

5. **Seguro de vida, accidente e incapacidad:** El Ayuntamiento suscribirá una póliza de seguro colectivo de vida y accidentes en favor de todos los trabajadores fijos, sin limitación de edad, y sujeto al ámbito funcional y personal del mismo, que cubrirá al menos:

- Fallecimiento por cualquier causa: **45.000 €** al beneficiario/s designado/s
- Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual: **40.000 €**
Gran Invalidez o Incapacidad Permanente Absoluta: **45.000 €**.



6. De igual manera, con la finalidad de dar cobertura médica y especialidades, el Ayuntamiento, contratará un seguro de **asistencia sanitaria complementaria** (póliza médica colectiva) para todos los trabajadores fijos en las siguientes condiciones siempre que así se consigne en el presupuesto municipal y se acredite la eficiencia y sostenibilidad de la medida.

Las prestaciones básicas a incluir en el Seguro Colectivo de Asistencia sanitaria son las que se especifican, como mínimo, a continuación:

Asistencia primaria:

1. Medicina general.
2. Pediatría y Puericultura.
3. Enfermería.
4. Hospitalización a domicilio.
5. Urgencias domiciliarias y Ambulatorias en centros médicos.
6. Servicio de Ambulancia.

Asistencia especializada:

1. Procedimientos diagnósticos y terapéuticos e Intervenciones Quirúrgicas.

Hospitalización:

1. Hospitalización Quirúrgica.
2. Hospitalización Médica.
3. Hospitalización en Unidades Especiales.
4. Hospitalización de día.
5. Hospitalización por Maternidad (incluida anestesia epidural).

Hospitalización pediátrica.



6. Hospitalización psiquiátrica.
7. Urgencias hospitalarias.

Tratamientos y servicios Especiales:

1. Medicina preventiva y Rehabilitadora:

Planificación Familiar.

- Preparación al parto.
- Programa de Niño Sano (hasta los 11 años).
- Diagnóstico Precoz de enfermedades de la mama.
- Diagnóstico Precoz de enfermedades ginecológicas.
- Diagnóstico Precoz de enfermedades coronarias.
- Diagnóstico Precoz de enfermedades de la próstata.
- Diagnóstico Precoz de la Diabetes y seguimiento del enfermo diabético.
- Diagnóstico Precoz del glaucoma.
- Rehabilitación cardíaca.
- Detección precoz y tratamiento de la sordera en niños (hasta 7 años).

2. Reproducción asistida.

3. Podología.

4. Tratamiento de psicoterapia breve o terapia focal.

5. Trasplante de órganos.

Segundo diagnóstico y otras establecidas en la actualidad o que pudieran incluirse.

Si durante la vigencia del presente Convenio, finalizara el período máximo de duración del Seguro Colectivo de asistencia sanitaria que estuviera en vigor se adoptarán, desde el Área de Recursos Humanos, con la suficiente antelación e impulsando el expediente de contratación, las actuaciones administrativas necesarias para que se produzca la entrada en vigor de una nueva Póliza colectiva a la finalización de la anterior; previamente a la aprobación de las cláusulas que regulen el nuevo procedimiento de contratación se emitirá informe por las organizaciones sindicales firmantes del



presente Convenio, así como también con carácter previo a la adjudicación del contrato.

8. Ayuda de nupcialidad:

200 € brutos por una sola vez, abonados con motivo de matrimonio del trabajador o inscripción oficial de pareja de hecho. Esta ayuda será independiente de las que pudieran conceder otros organismos públicos por el mismo hecho y se otorgará una sola vez por trabajador.

9. Ayuda por familiares con discapacidad:

a) En función del grado de discapacidad acreditado de los familiares directos a cargo del trabajador (cónyuge o hijos/as con discapacidad igual o superior al 65%), éste percibirá una ayuda mensual, por cada uno de ellos, según la siguiente escala:

- Grado de discapacidad del 66% al 75%: 280,00 € al mes.
- Grado de discapacidad del 76% al 80%: 420,00 € al mes.
- Grado de discapacidad superior al 80%: 520,00 € al mes.

b) El abono se realizará cuando se reúnan las condiciones que a continuación se determinan:

- Estar afectado/a por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de acuerdo a la normativa vigente y en los porcentajes que se expresan en el cuadro anterior.
- Dependier económicamente del empleado/a municipal, debiéndose acreditar que se encuentra en situación de desempleado.

No percibir en toda la unidad familiar ingresos por cualquier causa superiores al IPREM (indicador público de renta de efectos múltiples), salvo condición más favorable detallada en los respectivos Decretos de concesión.



- c) Los efectos económicos de esta prestación se producirán al mes siguiente al de la presentación de la solicitud correspondiente.
 - d) Las cantidades recogidas en los apartados anteriores, se entenderán con derecho a percibirse siempre que no hayan sido subvencionadas por otros organismos para estos mismos conceptos.
- 10.** Ayuda **por nacimiento** 180 €.

Artículo 34. Jubilaciones.

- 1.** La jubilación del personal laboral se producirá en los supuestos y condiciones previstos en la legislación vigente de la Seguridad Social y demás normativa aplicable.
- 2.** En todo caso, se estará a las edades y requisitos establecidos con carácter general (edad legal ordinaria de jubilación o anticipada voluntaria, acreditación de períodos de cotización, compatibilidades entre jubilación parcial y contrato de relevo, etc.), debiendo el empleado comunicar al Ayuntamiento su intención de jubilarse con la antelación suficiente para la correcta planificación del servicio.
- 3.** Jubilación Anticipada Voluntaria.

De conformidad con lo regulado en el artículo 208 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, los requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación, por voluntad de la persona interesada, son los siguientes:

Tener cumplida una edad que sea inferior en DOS años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación.



a) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin que, a tales efectos se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

b) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería a la persona interesada por su situación familiar al cumplimiento de los

65 años. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido a la persona funcionaria de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que, en cada caso, resulte de aplicación de conformidad con la Escala de acceso a la jubilación ordinaria en función de los años cotizados.

En concepto de indemnización por jubilación, el personal laboral que acceda a la misma en la modalidad de Jubilación Anticipada Voluntaria, podrá percibir del Ayuntamiento de Santiponce las siguientes cuantías:

Personal que acceda a la Jubilación Anticipada Voluntaria DOS años antes de la jubilación ordinaria: OCHO (8) mensualidades, por un importe cada una de ellas de las retribuciones íntegras de la persona interesada. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la Corporación a partir del décimo inclusive.

Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros



meses al cumplimiento de los dos años anteriores a la Jubilación Ordinaria.

Aquellos trabajadores cuya normativa sectorial permita el acceso a la jubilación anticipada en un periodo superior a dos años al correspondiente para la jubilación ordinaria, percibirán la cantidad dispuesta en el presente apartado en el momento en que accedan a la situación de jubilación, siempre que el pase a tal situación administrativa se formalice en un periodo igual o superior a dos años de antelación al establecido para la jubilación ordinaria.

Personal que acceda a la Jubilación Anticipada Voluntaria UN año antes de la jubilación ordinaria: CUATRO (4) mensualidades, por un importe cada una de ellas de las retribuciones íntegras de la persona interesada.

A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la Corporación a partir del décimo inclusive.

Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de un año anterior a la Jubilación Ordinaria.

La escala anterior quedará modificada cuando por disposición legal la edad de jubilación se modifique, correspondiendo a la Comisión Paritaria del presente Convenio la adaptación de lo dispuesto en el presente artículo.

4. Jubilación Parcial

El Ayuntamiento se compromete a facilitar la jubilación parcial cuando el trabajador/a fijo lo solicite y siempre que se cumplan los requisitos legales que corresponda para su acceso tanto para la persona trabajadora como para la administración.

Artículo 35. Anticipos reintegrables.



1. El Ayuntamiento mantendrá un fondo económico para la concesión de anticipos reintegrables al personal laboral que lo solicite. La dotación global de dicho fondo asciende a **10.000 euros**, cantidad que podrá ser incrementada en futuros ejercicios según disponibilidad presupuestaria y acuerdos con la representación de los trabajadores. Los anticipos se concederán conforme a las siguientes reglas:

a) El importe máximo de cada anticipo no podrá exceder de **3.000 euros** por solicitante. En casos excepcionales de urgente necesidad acreditada, la Comisión Paritaria podrá autorizar anticipos por importe superior, dentro del límite del fondo disponible, siempre que exista acuerdo unánime y se motive adecuadamente.

b) Los anticipos concedidos serán reintegrados mediante descuento en nómina en un plazo máximo de **36 mensualidades** (3 años), salvo que voluntariamente el trabajador optara por amortizarlo en menos tiempo.

El inicio de la devolución será, por norma general, al mes siguiente de su concesión, pudiendo aplazarse hasta un máximo de tres meses en situaciones especiales valoradas por la Comisión Paritaria.

c) No podrá concederse un nuevo anticipo a un trabajador que tenga otro en curso de amortización, hasta la total cancelación del anteriormente concedido. Asimismo, la suma de cuotas mensuales por devolución de anticipos no podrá minorar las retribuciones líquidas del empleado por debajo del Salario Mínimo Interprofesional vigente, a fin de garantizar su subsistencia.

La concesión de anticipos estará sujeta a la existencia de crédito suficiente en el fondo en el momento de la solicitud. Las peticiones se resolverán por orden de entrada, dando preferencia, en caso de simultaneidad, a aquellas motivadas por circunstancias



extraordinarias (gastos médicos imprevistos, necesidades familiares urgentes, etc.).

2. La Alcaldía, o Concejalía en quien delegue, resolverá las solicitudes en el plazo máximo de 30 días, previo informe de la Intervención municipal y, si se estima oportuno, de la Comisión Paritaria. La denegación de un anticipo será notificada por escrito, con indicación de la causa (por ejemplo, insuficiencia de fondos, incumplimiento de las condiciones, etc.).

Artículo 36. Segunda Actividad.

El Ayuntamiento promoverá la adecuada ubicación y adaptación del puesto de trabajo del personal que, por accidente o enfermedad, presente una disminución en sus capacidades que afecte al desempeño normal de sus funciones.

1. En caso de que un trabajador, tras haber sido declarado en situación de incapacidad permanente parcial o habiendo sufrido una merma en su salud que le impida realizar ciertas tareas de su puesto habitual, pueda sin embargo realizar otras tareas compatibles con su situación, el Ayuntamiento, a través de los Servicios de Prevención y de Recursos Humanos, le adaptará el puesto de trabajo o le asignará funciones alternativas acordes con sus aptitudes residuales, preferentemente dentro de la misma categoría o grupo profesional.

En todo caso se mantendrán las retribuciones consolidadas anteriormente, no quedando afectado este derecho por el hecho de que el personal laboral perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno al Ayuntamiento, salvo las incompatibilidades legales que pudieran existir.



2. Si fuera necesario, se facilitará la **recalificación profesional** mediante cursos de formación o reciclaje, para permitir su continuidad en el servicio activo.
3. Se establece una Comisión Técnica para el estudio y valoración de los casos de capacidad disminuida y cuya composición se determinará por la Comisión Paritaria del Convenio.
4. Asimismo, el Ayuntamiento cumplirá con la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad establecida por la legislación (actualmente, al menos el 2% de la plantilla), adoptando las medidas de acción positiva necesarias para favorecer la integración laboral de trabajadores con diversidad funcional.
5. Si algún empleado aportase certificado de discapacidad sobrevenida igual o superior al 33% que le dificultase el desempeño de su puesto, tendrá prioridad para optar, previa valoración técnica, a cualquier vacante de igual o inferior grupo profesional que sea más adecuada a su capacidad, siempre que reúna los requisitos de dicha vacante y sin perjuicio de los procesos selectivos o de provisión correspondientes.

Artículo 37. Formación profesional y desarrollo.

1. El Ayuntamiento fomentará la formación y el perfeccionamiento profesional de su personal laboral, como instrumento esencial para la mejora de la calidad de los servicios públicos y la promoción individual de los empleados.

Se elaborará anualmente, en el primer trimestre de cada año, un **Plan de Formación** dirigido al personal laboral, que incluirá cursos de actualización, capacitación en nuevas tecnologías, prevención de riesgos laborales, atención al público, y cualquier otra materia acorde con las necesidades de los distintos servicios municipales.



- 2.** Este Plan de Formación se diseñará previa consulta a la Comisión Paritaria y a las secciones sindicales, recabando propuestas de cursos de los propios trabajadores y teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de la Corporación.
- 3.** Los planes de formación serán remitidos al Comité de Empresa para su informe.
- 4.** Los planes de formación se expondrán en todos los centros de trabajo durante 15 días, transcurridos los cuales, comenzará el plazo de inscripción, que no será inferior a 20 días.
- 5.** El trabajador podrá acceder a la realización de cualquier curso respetándose el principio de igualdad de oportunidades, y debiendo hacerse pública la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos.
- 6.** Las calificaciones de dichos cursos valorarán el grado de aprovechamiento y serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.
- 7.** El Ayuntamiento, previo informe del Comité de Empresa confeccionará el baremo de los méritos profesionales necesarios, la capacidad e idoneidad adecuadas para realizar el Curso.
- 8.** El Ayuntamiento podrá organizar directamente las acciones formativas o adherirse a las ofrecidas por entidades especializadas (Diputación Provincial, Instituto de Administraciones Públicas, Junta de Andalucía, etc.), facilitando la asistencia de sus empleados.

Cuando un curso se realice fuera de la jornada laboral del trabajador, el tiempo de asistencia tendrá la consideración de trabajo efectivo a efectos de cómputo horario, siempre que se encuentre dentro del Plan de Formación aprobado y haya sido autorizado. Si el curso coincide total o parcialmente con la



jornada laboral, se concederá al empleado participante un permiso para asistir, computando las horas como trabajadas.

- 9.** Se favorecerá la obtención de títulos académicos y profesionales, mediante la concesión de los permisos mencionados para la asistencia a exámenes y la preparación de pruebas.
- 10.** Asimismo, el personal que curse estudios relacionados directamente con el puesto de trabajo podrá solicitar adaptaciones de su jornada laboral o régimen de trabajo (por ejemplo, turnos) para facilitar la asistencia a clases, que serán atendidas siempre que la organización del servicio lo permita.
- 11.** El Ayuntamiento expedirá certificaciones de los cursos realizados y actividades formativas superadas por sus trabajadores, que se incorporarán a su expediente personal. Dichas actividades serán valoradas positivamente en los procesos de promoción interna y provisión de puestos, de acuerdo con los baremos que se establezcan en cada convocatoria.
- 12.** Se impulsarán convenios de colaboración con otras Administraciones y entidades para integrar a los empleados municipales en las ofertas formativas supramunicipales. Igualmente, se procurará destinar anualmente una partida presupuestaria suficiente para la ejecución del Plan de Formación, pudiendo recabarse subvenciones de organismos competentes.

La Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio ejercerá también funciones de Comisión de Formación, colaborando en la detección de necesidades formativas, difusión de las convocatorias y evaluación de los resultados de la formación impartida.



Artículo 38. Derecho de protección a la mujer embarazada.

1. La trabajadora embarazada tendrá derecho a la adaptación de sus condiciones de trabajo o del puesto que desempeña si éste puede resultar perjudicial para su estado, bien por motivos de peligrosidad, toxicidad, insalubridad, penosidad u otras circunstancias que puedan afectar a la salud de la madre o del feto.
2. Detectada una situación de riesgo durante el embarazo en el puesto de trabajo, el Ayuntamiento, a través de los Servicios de Prevención, procederá con carácter inmediato a evaluar la compatibilidad de dicho puesto con el estado de la trabajadora.
3. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para el embarazo o la lactancia natural y no fuera posible adaptar las condiciones del puesto de forma adecuada, la trabajadora embarazada tendrá derecho a ser destinada a un puesto de trabajo alternativo exento de riesgos, compatible con su estado, manteniendo sus condiciones económicas y profesionales.
4. Este cambio de puesto, que no tendrá la consideración de movilidad funcional limitativa, se prolongará durante el tiempo necesario hasta que la salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto original o hasta el nacimiento del hijo, según corresponda.
5. En caso de que no existiera en la Corporación un puesto compatible disponible, se podrá declarar a la trabajadora en situación de **suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia**, percibiendo la prestación económica correspondiente de la Seguridad Social, sin perjuicio del complemento a cargo del Ayuntamiento hasta el 100% de sus retribuciones fijas mientras dure dicha suspensión.

Durante el embarazo, la trabajadora tendrá derecho, además, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización



de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

6. El Ayuntamiento garantizará la estricta protección de la intimidad y salud de la trabajadora en todas estas actuaciones, cumpliendo lo previsto en la normativa de prevención y en la Ley 31/1995 y sus reglamentos de desarrollo.

CAPITULO VI Seguridad e Higiene

Artículo 39.- Comité de Seguridad e Higiene.

1. Existirá un único Comité de Seguridad e Higiene, que tendrá una composición mixta, de 6 miembros, integrado de forma paritaria por los representantes del personal, y de la Corporación.
2. El Comité de Seguridad e Higiene elaborará y aprobará su propio Reglamento.
3. Las propuestas del Comité de Seguridad e Higiene serán obligatoriamente estudiadas y elevadas al Pleno de la Corporación.

Artículo 40.- Funciones del Comité de Seguridad e Higiene. • Promover

en los centros de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene, imponiéndolas y haciéndolas cumplir.

- Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar personal.
- Organizar campañas de formación y sensibilización del personal en materia de seguridad e higiene.

Investigar las causas de enfermedades y accidentes.



- Promover la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la integridad física del trabajador.
- El estudio y la elección del tipo y número de uniformes necesarios para los distintos puestos de trabajo, dando audiencia al, trabajador afectado.
- La elaboración de unas normas de seguridad e higiene teniendo como referencia la actual ordenación de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 41.- Revisión Médica.

- Se efectuarán anualmente un reconocimiento médico, en horas de trabajo, a todo el personal laboral, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. No será necesario este reconocimiento, cuando, a juicio del médico encargado de hacerlo, el personal justifique adecuadamente que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.
- Además del reconocimiento habitual, a los mayores de 50 años se les hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.
 - El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo con el Comité de Seguridad e Higiene, a elaborar anualmente, en el primer trimestre, un calendario de reconocimientos por servicios, comunicándolo a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

Artículo 42.- Uniforme de trabajo.

El Ayuntamiento proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignan se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa.



1. El comité de Seguridad e Higiene velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las Características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.
2. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano, de mayo a junio, y para los de invierno, de septiembre a octubre.

Artículo 43.- Botiquín de primeros auxilios.

En todos los centros de trabajo habrá como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el comité de Seguridad e Higiene.

CAPITULO VII Derechos Sindicales

Artículo 44. Secciones Sindicales y Delegado de Personal.

1. Las Secciones Sindicales constituidas por los sindicatos más representativos y por los que hayan obtenido representación en el Ayuntamiento de Santiponce gozarán de los derechos, medios y garantías establecidos en la normativa vigente en materia de representación del personal y libertad sindical, incluyendo lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.
2. Dichos derechos comprenden, entre otros, la celebración de asambleas, la distribución de información sindical, un tablón de anuncios, crédito horario para delegados sindicales y demás facultades reconocidas legalmente, que se ejercerán conforme a la legalidad y sin menoscabo de la prestación de los servicios públicos.

El delegado de la Sección Sindical dispondrá, al igual que el miembro del Comité de Empresa, de 15 horas retribuidas, mensuales para el ejercicio de sus funciones en representación, así como los mismos derechos establecidos en el Convenio por el miembro del Comité de Empresa.



Artículo 45.- Asambleas Generales.

1. Están legitimados para convocar asambleas de carácter general para todo el personal laboral:
 - a) Las Organizaciones sindicales que tengan la condición de Sindicatos más representativos, directamente a través de los Delegados Sindicales.
 - b) El Comité de Empresa
 - c) Cualquier trabajador del Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 33% de la plantilla.
2. Serán requisitos para convocar una asamblea general los siguientes:
 - a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborables.
 - b) Señalar día, hora y lugar de celebración
 - c) Indicar el orden del día
 - d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.
3. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la asamblea general, el órgano competente de la Corporación no formulase objeciones a la misma, mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.
4. Los convocantes de la asamblea general serán responsables del normal desarrollo de esta.
5. Sólo se concederán autorizaciones de asambleas generales en horas de trabajo hasta un máximo de 18 horas anuales en cada centro de trabajo.

CAPITULO VIII Régimen

Disciplinario

Artículo 46. Régimen disciplinario.



1. El personal laboral del Ayuntamiento de Santiponce estará sujeto al régimen disciplinario previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 54 y concordantes) y normativa de desarrollo, así como, en lo que resulte de aplicación supletoria, a las disposiciones del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público en materia de faltas y sanciones.
2. La calificación de las faltas (leve, grave o muy grave) y las sanciones aplicables en cada caso serán las establecidas en la legislación laboral vigente y en las disposiciones convencionales de ámbito superior que resulten aplicables.
3. Se observarán en todo caso los principios de **tipicidad, proporcionalidad y non bis in ídem** en el ejercicio del poder disciplinario.
4. El procedimiento sancionador garantizará los derechos de audiencia y defensa del trabajador: ninguna sanción por falta grave o muy grave podrá imponerse sin la previa instrucción de un expediente disciplinario, con comunicación escrita de los cargos y trámite de alegaciones del interesado, conforme a lo establecido en el Reglamento de Régimen Disciplinario aplicable.
5. Las sanciones impuestas se notificarán por escrito, con indicación de los hechos y fundamentos, dando traslado asimismo a los representantes legales de los trabajadores cuando se trate de sanciones por faltas graves o muy graves.
6. Las faltas muy graves podrán ser sancionadas, previa tramitación del expediente, con despido disciplinario, de acuerdo a la normativa laboral.

Contra las sanciones impuestas, el trabajador podrá interponer las reclamaciones o acciones que correspondan, incluida la vía jurisdiccional social.



7. El Ayuntamiento anotará las sanciones firmes en el expediente personal del empleado, cancelándose de oficio las de carácter leve al año, las graves a los dos años y las muy graves a los cuatro años, siempre que no se hayan reiterado conductas sancionables en esos plazos (cancelación que implicará la eliminación de antecedentes a efectos del cómputo de reincidencia).

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

1. En la interpretación de las cláusulas de este Convenio se entenderán hechas en **género neutro** todas las referencias que por razones de estilo utilicen la forma masculina genérica.
2. Cualquier alusión a "trabajador", "empleado", "representante" u otros sustantivos en masculino deberá considerarse aplicada indistintamente a mujeres y hombres, salvo que del contexto se derive claramente lo contrario.
3. En el texto se ha optado, en la medida de lo posible, por la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista, empleando términos colectivos o desdoblamientos; no obstante, a efectos jurídicos, el uso del masculino genérico en alguna expresión no se entenderá como excluyente del femenino.

Disposición Adicional Segunda

El Ayuntamiento entregará una copia autenticada del presente Convenio a cada uno de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, ya sea en formato papel o mediante medios electrónicos.



1. Asimismo, a los nuevos empleados laborales que se incorporen se les hará entrega de un ejemplar en el momento de su toma de posesión o firma de contrato.
2. La Representación Legal de los Trabajadores recibirá también suficientes copias para su distribución, y velará por el conocimiento y cumplimiento del Convenio en cada centro de trabajo.

Disposición Adicional Tercera

1. Los días **24 de diciembre** y **31 de diciembre** de cada año tendrán la consideración de días no laborables para todo el personal incluido en este Convenio, a todos los efectos.

Disposición Adicional Cuarta

1. En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación la legislación vigente en cada momento, tanto la estatal como, en su caso, la autonómica, que regule las materias objeto del mismo.
2. Si durante la vigencia del Convenio entraran en vigor disposiciones legales o reglamentarias que afectasen a alguna de las cláusulas pactadas, las partes acuerdan someter dichas cláusulas a un proceso de adaptación negociada a la nueva normativa a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento, procurando mantener en lo posible el equilibrio y la finalidad de lo pactado.
3. Mientras no se proceda a tal adaptación, las normas de rango superior serán de **aplicación automática**, sustituyendo a las convencionales en aquello en que resulten contrarias.

Disposición Adicional Quinta

La aportación económica del Ayuntamiento a la póliza de seguro de asistencia sanitaria colectiva prevista en el artículo 33.6 queda condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en los



presupuestos municipales del ejercicio correspondiente, así como al resultado del procedimiento de contratación que se lleve a cabo para su suscripción.

Disposición Adicional Sexta

- . Conforme al principio de jerarquía normativa y analogía, todas las mejoras laborales de carácter general establecidas en el Ayuntamiento de Santiponce para su personal (ya sea funcionario o laboral) que se encuentre previstas y las que no se encuentren previstas en el presente Convenio y sí en el Acuerdo de Funcionarios y que no contradigan la legislación básica laboral, serán extensibles al personal laboral incluido en este Convenio como condición más beneficiosa aplicable. Y viceversa al personal funcionario, siempre que no contradigan la legislación básica funcionarial.
- . Con la entrada de siglo la legislación pública ha ido acercando las regulaciones de las figuras de los servidores públicos, personal funcionario y personal laboral, estableciendo marcos comunes de negociación, materias comunes de negociación, salud laboral, retribuciones, permisos, prevención, igualdad de género, etc convergiendo en el concepto de empleado público, así lo veía el EBEP en 2007 y su modificación en 2015 y este Ayuntamiento tiene vocación de converger ambas formas de relaciones laborales y es por ello que se compromete y reconoce que serán de aplicación de todas las mejoras en aquellos aspectos comunes a funcionarios y laborales, ya que el reconocimiento de las personas (ya sean funcionarios o laborales) en condiciones de igualdad en las materias que le son comunes es un acto de justicia democrática reconocida en nuestra Constitución.
- . En virtud del artículo 4 del Código Civil y de la normativa vigente en función pública, se aplicarán al personal laboral municipal aquellas mejoras o beneficios sociales recogidos en el Reglamento o Acuerdo



de condiciones de los funcionarios del Ayuntamiento que resulten compatibles con la naturaleza de la relación laboral y no estén contempladas en este texto, siempre en favor del trabajador.

4. La Comisión Paritaria resolverá en caso de duda sobre la aplicación analógica de alguna mejora.

Disposición Adicional Séptima

1. Todas las remisiones que este Convenio realiza a normas legales (leyes, reglamentos, estatutos) deben entenderse hechas a aquellas que se encuentren **vigentes en cada momento**, incluidas las modificaciones que puedan sufrir tras la firma del Convenio.
2. En particular, las menciones al Estatuto de los Trabajadores, al Estatuto Básico del Empleado Público, a la normativa de Seguridad Social, presupuestaria o cualquier otra, se interpretarán dinámicamente conforme a la versión actualizada de dichas normas.
3. Si alguna de las normas citadas fuese derogada y sustituida por otra, la referencia debe considerarse automáticamente trasladada a la nueva norma que regule la misma materia.
4. Esta cláusula de actualización normativa tiene por objeto garantizar la plena adecuación del Convenio al ordenamiento jurídico vigente en cada momento, evitando la pervivencia de referencias obsoletas.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio Colectivo, una vez suscrito por las partes legitimadas, será remitido a la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación oficial.



- 1.** Entrará en vigor y comenzará a desplegar todos sus efectos el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, salvo aquellas mejoras de carácter económico que tengan fijada en el texto una fecha de efecto distinta.
- 2.** A partir de su entrada en vigor, este Convenio colectivo sustituye en su totalidad al texto convencional anterior (Convenio 2004-2007 y sus prórrogas tácitas), quedando derogada cualquier condición previa que se oponga a lo aquí pactado, sin perjuicio de los derechos individuales que pudieran haberse consolidado.
- 3.** Las partes firmantes se comprometen a cumplir y hacer cumplir el contenido del Convenio en su integridad, considerándolo parte del vínculo contractual de los trabajadores incluidos en su ámbito, y manifiestan que mediante la negociación colectiva desarrollada han alcanzado un acuerdo equilibrado y conforme a la legalidad vigente.
- 4.** En prueba de conformidad, lo firman en Santiponce, a 20 de enero de 2026, disponiendo su registro y publicación a los efectos oportunos.