ADMINISTRACIÓ CENTRAL

Direcció Territorial d'Habitatge, Ocupació, Joventut i Igualtat

2026/14333 *Anunci de la Direcció Territorial d'Habitatge, Ocupació, Joventut i Igualtat sobre la resolució que disposa el registre, depòsit i publicació del conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Ajuntament de València per als anys 2024-2027. Codi 46003722011992.*

ANUNCI

Vista la sol·licitud de registre, depòsit i publicació del conveni col·lectiu referit el text definitiu del qual va ser subscrit en esmena del requeriment efectuat, per la comissió negociadora d'este, i d'acord amb el que disposa l'article 90 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, els articles 2.1 a) i 8.3 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat i els articles 3 i 4 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball.

Esta Direcció Territorial de Vivenda, Ocupació, Joventut i Igualtat conforme a les competències legalment establides en l'article 51.1.1a de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en l'article 22 de l'Orde 2/2026, de 12 de maig, de la Vicepresidència Primera i Conselleria de Vivenda, Ocupació, Joventut i Igualtat, per la qual es desenrotlla el Decret 19/2026, de 13 de febrer, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Vicepresidència Primera i Conselleria de Vivenda, Ocupació, Joventut i Igualtat,

Resol:

Primer: Ordenar el depòsit i la inscripció del conveni col·lectiu en este Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

Segon: Disposar la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

València, 13 de novembre de 2026.—La directora Territorial de de Vivenda, Ocupació, Joventut i Igualtat, Silvia Olga Enguix Gadea.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA, PARA LOS AÑOS 2024-2027

Índice

CAPÍTULO I 8
Artículo 1. Ámbito funcional 8
Artículo 2. Ámbito personal. 8
Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia y denuncia. 8
Artículo 4. Criterio de interpretación. 8
Artículo 5. Sustitución de condiciones. 9
Artículo 6. Cláusula de garantía "Ad Personam". 9
Artículo 7. Condiciones más beneficiosas 9
Artículo 8. Irrenunciabilidad. 9
Artículo 9. Comisión Paritaria. 9
Artículo 10. Funciones de la Comisión Paritaria. 10
Artículo 11. Solución Extrajudicial de conflictos colectivos. 10
Artículo 12. Comisión Negociadora. 11
Artículo 13. Mesas Técnicas. 11
Artículo 14. Comisión Informativa en materia de personal. 11
Artículo 15. Vinculación a la totalidad 11
Artículo 16. Definiciones y acreditaciones 12

CAPÍTULO II. Tiempo de trabajo. 15
Artículo 17. Calendario Laboral 15
Artículo 18. Jornada laboral. 15
Artículo 19. Horario de trabajo. 16
Artículo 20. Flexibilidad del horario de permanencia obligatoria. Medidas de conciliación. 19
Artículo 21. Flexibilización del horario laboral. 22
Artículo 22. Disfrute de la flexibilidad prevista en el artículo 20. 23
Artículo 23. Reducciones de la jornada. 24
Artículo 24. Control horario y su cumplimiento. 27
Artículo 25. Tiempo efectivo. 28
Artículo 26. Pausa entre jornadas. 29
Artículo 27. Penosidad horaria. 29

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Artículo 28. Justificación de ausencias.....29

CAPÍTULO III. Permisos, Licencias, Vacaciones y Situaciones Administrativas.....31

Artículo 29. Cómputo de permisos y licencias.....31

SECCIÓN PRIMERA.- PERMISOS.....31

Artículo 30. Permiso por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho. 32

Artículo 31. Permiso por técnicas prenatales, de preparación al parto y de fecundación.....32

Artículo 32. Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción.....32

Artículo 33. Permiso por lactancia. 33

Artículo 34. Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros.....33

Artículo 35. Permisos por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 33

Artículo 36. Permiso por fallecimiento.....35

Artículo 37. Permiso por accidente o enfermedad grave.....35

Artículo 38. Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud.....35

Artículo 39. Permiso por traslado de domicilio habitual 36

Artículo 40. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 36

Artículo 41. Permiso por funciones sindicales o de representación del personal.....37

Artículo 42. Permiso por asuntos particulares. 37

Artículo 43. Permiso retribuido para las empleadas en estado de gestación.....38

Artículo 44. Permiso por nacimiento para la madre biológica. 39

Artículo 45. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente. 40

Artículo 46. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.....42

Artículo 47. Disposiciones comunes a los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, por guarda

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente y permisos del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija. 44

Artículo 48. Disfrute a tiempo parcial de los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente y permisos del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija. 44

Artículo 49. Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer empleada. 45

Artículo 50. Protección de la mujer. 46

Artículo 51. Permiso por cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. 46

Artículo 52. Permiso por daños como consecuencia de actividad terrorista. 47

Artículos 53. Permiso parental. 48

Artículo 54. Permiso para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos. 48

Artículo 55. Permiso por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación para acudir al mismo 48

SECCIÓN SEGUNDA.- LICENCIAS 49

Artículo 56. Licencias con Retribución. 49

Artículo 57. Licencias sin retribución. 50

SECCIÓN TERCERA.- VACACIONES 52

Artículo 58. Duración de las Vacaciones. 52

Artículo 59. Régimen de disfrute de las vacaciones. 53

Artículo 60. Solicitud de Vacaciones. 54

Artículo 61. Excepciones al Régimen General de Vacaciones. 56

Artículo 62. Derechos relacionados con el período vacacional. 56

Artículo 63. Excedencias. 56

CAPÍTULO IV. Condiciones Económicas. 56

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Artículo 64. Disposición general. 56
Artículo 65. Retribuciones del personal en situación de incapacidad temporal en sus diversas modalidades. 57
Artículo 66. Complemento de Actividad Profesional. 57
Artículo 67. Servicios extraordinarios. 57
Artículo 68. Plan de Pensiones. 58

CAPÍTULO V. Prestaciones Sociales. 59

ÁMBITO DE APLICACIÓN 59

PRESTACIONES SOCIALES 60
Artículo 69. Ayudas para prótesis dentarias, de visión, auditivas y quirúrgicas. 61
Artículo 70. Subvenciones por Matrimonio o Unión de Hecho, Nacimiento o Adopción. 65
Artículo 71. Prestación social por sepelio, incineración. 65
Artículo 72. Prestación social por Discapacidad. 65
Artículo 73. Becas de Orfandad por fallecimiento de personal en activo. 66
Artículo 74. Seguros. 67
Artículo 75. Responsabilidad por asistencia jurídica y responsabilidad civil. 69
Artículo 76. Ayuda por Conciliación de menores. 69
Artículo 77. Ayuda para desplazamientos 70
Artículo 78. Indemnizaciones por desplazamientos dentro del término municipal por razón del servicio. 71
Artículo 79. Ayuda de estudios para la formación del personal. 71
Artículo 80. Anticipos. 72
Artículo 81. Permiso de Conducir. 72
Artículo 82. Ayuda para Escuela Infantil de Verano. 73

CAPÍTULO VI. Instrumentos de planificación y ordenación del personal y Condiciones Profesionales. 73
Artículo 83. Oferta de Empleo Público. 73
Artículo 84. Defensa del empleo público 75
Artículo 85. Contratación. 75
Artículo 86. Preaviso 76

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Artículo 87. Órganos de selección. 76
Artículo 88. Promoción interna del personal laboral. 76
Artículo 89. Repertorio municipal de funciones y competencias. 78
Artículo 90. La organización del trabajo 80
Artículo 91. Relación de Puestos de Trabajo. 80
Artículo 92. Provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal laboral. 81
Artículo 93. Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario. 81
Artículo 94. Jubilación. 81

CAPÍTULO VII. Carrera. Evaluación. Formación. Teletrabajo 81
Artículo 95. Promoción y carrera profesional. Evaluación del desempeño y del rendimiento. 81
Artículo 96. Transferencia de conocimiento 81
Artículo 97. Formación. Desarrollo de competencias para la formación profesional. 82
Artículo 98. Teletrabajo. 82

CAPÍTULO VIII. Seguridad y salud en el trabajo 82
Artículo 99. Definiciones en materia de seguridad y salud. 83
Artículo 100. Comité de Seguridad y Salud. 84
Artículo 101. Composición del Comité de Seguridad y Salud. 84
Artículo 102. Competencias y facultades de los Delegados y Delegadas de Prevención. 85
Artículo 103. Convocatoria y reuniones del Comité de Seguridad y Salud. 87
Artículo 104. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud. 88
Artículo 105. Plan de Prevención de drogodependencias y alcoholismo y demás conductas adictivas. 88
Artículo 106. Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Valencia. 88
Artículo 107. Protección de la dignidad del personal al servicio de la Corporación. 89
Artículo 108. Principios éticos del personal empleado público del Ayuntamiento de Valencia. 89

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Artículo 109. Uniformidad-indumentaria de trabajo. 90
Artículo 110. Medicina de salud laboral. 90
Artículo 111. Vigilancia de la salud. 91
Artículo 112. Protección de la maternidad. 91
Artículo 113. Espacios dignos 93

CAPÍTULO IX. Órganos de Representación. 93
Artículo 114. Comité de Empresa. 93
Artículo 115. Garantías sindicales. 93
Artículo 116. Asambleas de centros. 95
Artículo 117. Cobro de cuotas. 96
Artículo 118. Secciones sindicales. 97
Artículo 119. Derecho de huelga. 97
Artículo 120. Régimen interior. 98

DISPOSICIONES ADICIONALES 99
Primera.- Antigüedad personal laboral 99
Segunda.- Régimen disciplinario. 99
Tercera. Lengua de signos. 105
Cuarta. Personal laboral temporal que preste servicios vinculados a políticas activas de empleo. 105
Quinta. Extensión de efectos del Convenio a los Organismos Autónomos Municipales 105
Sexta. Competencias lingüísticas de los empleados y empleadas públicas del Ayuntamiento de Valencia 106
Séptima. Responsabilidad social, colectiva y medioambiental. 107
Octava. Principios de no discriminación e igualdad. 108
Novena.- Régimen Jurídico del personal incorporado por subrogación o sentencia judicial. 108
Décima.- Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI. 108

DISPOSICIONES TRANSITORIAS 110
Primera.- 110
Segunda.- 110

DISPOSICIONES FINALES. 110
Primera. Interpretación conflictos 110

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Segunda. Publicación y aplicación 110
Tercera. Complemento Personal Transitorio 110
Cuarta. Efectos económicos 111

DISPOSICIÓN DEROGATORIA. 111

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito funcional.

Este Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado
Público y lo dispuesto en los artículos 61 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Valencia para el personal laboral.

Artículo 2. Ámbito personal.

1.-El presente Convenio será de aplicación general al personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Valencia, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2.- Al personal con contrato de naturaleza temporal vinculado a programas de políticas activas de empleo, les será de aplicación el presente Convenio Colectivo en los términos previstos en la Disposición Adicional Cuarta.

3.- Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo el personal contratado de acuerdo con el Artículo 2.1 a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales de aplicación.

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia y denuncia.

La duración del presente Convenio será del 1 de enero del año 2024 al 31 de diciembre del año 2027, salvo que expresamente se dispongan otros efectos, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

Ambas partes convienen que el Convenio se considerará denunciado al 15 de octubre de 2027**,** a fin de iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo Convenio en fecha no posterior a 15 días naturales contados a partir de la fecha de la denuncia.

Artículo 4. Criterio de interpretación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico y unitario. Sus normas serán consideradas global y conjuntamente, por lo que no podrán ser negociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separándolas de su contexto íntegro. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y los Principios Generales del Derecho.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Artículo 5. Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente Convenio, y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo, así como cuantas disposiciones legales del Estado, Administración Autonómica estén o entren en vigor.

Artículo 6. Cláusula de garantía "Ad Personam".

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de sucesivos Convenios.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras establecidas en otras disposiciones, cualquiera que sea su rango, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para el personal laboral de esta Corporación.

Artículo 8. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia por parte del personal laboral de cualesquiera beneficios establecidos en el Convenio, sin perjuicio de aquellos que lo sean a instancia de parte de forma individual; asimismo se tachará de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdo, resolución o cláusula que impliquen condiciones menos beneficiosas.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de seguimiento al amparo de lo dispuesto en el artículo 91.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá carácter paritario, integrada por representantes de la Corporación y de las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Comisión Negociadora ostentando la Presidencia el Concejal/a Delegado/a de Recursos Humanos o persona en quien delegue.

Esta comisión se constituirá en el plazo de 3 meses contados a partir de la fecha de aprobación del presente Convenio por el Pleno de la Corporación. La Comisión estará integrada por dos miembros de cada sindicato con representación en la Comisión Negociadora y paritariamente por el mismo número de miembros por parte de la Corporación, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Las reuniones se celebrarán cuando se convoque por la Corporación, así mismo por petición conjunta de ésta y los sindicatos o bien, a solicitud de la

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

mayoría de los sindicatos presentes en la Comisión Negociadora solicitando la convocatoria con 48 horas de antelación.

Obligatoriamente la reunión extraordinaria se celebrará antes de cinco días hábiles de la fecha de solicitud.

Las actas de la Comisión Paritaria se publicarán en la Intranet municipal una vez aprobadas. Tendrán derecho a proponer puntos del orden del día cualquiera de las partes, que serán incluidos en la literalidad en que se soliciten. La parte convocante podrá unificarlos si la temática es similar aunque citando la parte proponente

Artículo 10. Funciones de la Comisión Paritaria.

La Comisión tendrá las funciones y competencias siguientes:

a) Interpretar los contenidos del Convenio. Cualquier duda en la interpretación de este Convenio será resuelta aplicando la norma más favorable para el personal. Los acuerdos de interpretación que se alcancen serán vinculantes para ambas partes en los mismos términos que este Convenio. b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c) Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Convenio.

Ante los posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio por parte de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador/a, según lo establecido en el siguiente artículo.

Artículo 11. Solución Extrajudicial de conflictos colectivos.

1.- Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Mesa General de Negociación y Comisión Paritaria para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las partes firmantes podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

2.- Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias señaladas en el presente Convenio, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.

3.- Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4.- El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el presente Convenio, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.

Artículo 12. Comisión Negociadora.

Se constituye, al amparo de lo dispuesto en los artículos 88 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Negociadora, como órgano de negociación del Convenio Colectivo entre la Corporación y los Sindicatos.

Artículo 13. Mesas Técnicas.

La Corporación podrá encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ella, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

Artículo 14. Comisión Informativa en materia de personal.

Los sindicatos con representación en la Comisión Negociadora serán convocados a las Comisiones Informativas en materia de personal cuando en su orden el día se traten temas relacionados con la plantilla de personal laboral. En estas Comisiones, los sindicatos asistirán con voz pero sin voto en los puntos.

Artículo 15. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que, por resolución de la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma, y en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

quedaría sin efecto en las partes afectadas y su contenido debería ser reconsiderado en plazo no superior a 30 días.

Artículo 16. Definiciones y acreditaciones.

1. Definiciones.

A los efectos de lo dispuesto en este Convenio, se entenderá por:

a) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.

b) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: madres y padres, hijas e hijos, madres y padres políticos, cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo, cónyuge o pareja de hecho del padre o madre e hijas e hijos del cónyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.

c) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietos y nietas; o por afinidad: abuelos, abuelas y nietos, nietas del cónyuge o pareja de hecho y cuñados o cuñadas entendiendo por tal, el cónyuge o pareja de hecho de la hermana o hermano o bien, la hermana o hermano del cónyuge o pareja de hecho, hijos e hijas del cónyuge o pareja de hecho del padre o madre, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.

d) Necesitar especial dedicación o atención continuada: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social. Asimismo, se entenderán incluidas en esta situación las personas que tengan reconocida la situación de dependencia en cualquiera de sus grados.

e) Informe del órgano competente de la Administración Sanitaria: informe de la inspectora o inspector médico de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe del facultativo responsable del paciente.

f) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.

g) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

h) Guarda legal o custodia: Guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, así como guarda legal de otra persona.

i) Bajo la denominación de víctima de violencia terrorista se entiende incluido al personal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y las hijas e hijos de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal empleado público y de víctimas de terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como aquel personal empleado público amenazado en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

j) Relación de dependencia: estado en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la diversidad funcional, precisan de la atención de otra u otras personas para realizar actividades básicas de la vida diaria.

k) A los efectos del permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario se entiende por conviviente: cualquier persona distinta del cónyuge, de la pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad que conviva con el empleado/a en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

2. Acreditaciones.

Sin perjuicio de su acreditación por cualquiera de los medios admitidos en derecho, con carácter general:

a) A los efectos del permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, la situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia, con fecha de inscripción de como mínimo tres meses anteriores al hecho causante.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

b) La condición de discapacidad o diversidad funcional ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por la Conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.

c) El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

d) La guarda legal ha de acreditarse mediante la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente o mediante sentencia judicial que otorgue al personal empleado la tutela o cualquier otra institución de guarda legal, debiendo acreditarse asimismo en este último supuesto la aceptación del cargo conforme a lo establecido en la normativa civil.

e) La situación de violencia de género se acreditará de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

f) La condición de familia numerosa, deberá acreditarse mediante el título oficial actualizado de familia numerosa expedido por el órgano competente.

g) La condición de familia monoparental, se acreditará mediante el título correspondiente expedido por la Consellería con competencias en la materia.

h) La situación de especial dedicación se acreditará mediante informe del órgano que resulte competente de la administración sanitaria o de los servicios sociales en el que se indique dicha circunstancia. Asimismo, mediante resolución de reconocimiento de la situación de dependencia.

i) La enfermedad grave deberá acreditarse mediante justificante de hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria que incluya la duración estimada de la misma; justificante médico de la intervención quirúrgica sin hospitalización que incluya el periodo de reposo domiciliario; o informe expedido por el facultativo

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

responsable del paciente en el que conste la gravedad de la enfermedad cuando no exista hospitalización.

Las personas interesadas no estarán obligadas a aportar documentos que hayan sido elaborados por cualquier Administración, en los términos previstos en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO II. Tiempo de trabajo.

Artículo 17. Calendario Laboral.

Serán fiestas laborales las señaladas en el Calendario Laboral oficial. Los días 24 y el 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, estando abierta al público las Oficinas de Información y de Registro ubicadas en la plaza del Ayuntamiento.

Igualmente, el personal con horario genérico quedará eximido de prestar sus servicios el día 18 de marzo. El personal con horario especial estará a lo dispuesto en su respectivo horario; de no existir previsión alguna, también quedará exento de la asistencia al trabajo en los mismos términos.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Estos días tendrán el mismo tratamiento que los días por asuntos propios. Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año. Este día tendrá el mismo tratamiento que los días por asuntos propios.

El personal que no desempeñe puestos de trabajo con TD y que debiera asistir a su puesto de trabajo los días 18 de marzo, 24, 31 de diciembre y los días de las fiestas locales, los verá compensados por dos días de descanso por cada uno de aquéllos, o la parte proporcional que corresponde, en función de la jornada laboral que efectivamente realice, siempre y cuando no esté incluido en su horario específico.

Anualmente se acordarán las jornadas de trabajo especiales para la festividad de Fallas, así como otro tipo de medidas, que faciliten al personal la participación en la misma. De la misma manera, se aplicará la reducción horaria que pudiera ser aprobada para el Personal de los servicios periféricos de la Administración General del Estado en la provincia de València, y que se disfrutará en los términos que se acuerden en la Mesa General de Negociación**.**

Artículo 18. Jornada laboral.

La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en su cómputo de

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

horas y en distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos servicios.

La duración de la jornada general, será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientas cuarenta y dos horas anuales.

La duración de la jornada para el personal que desempeñe puestos de trabajo con Mayor Dedicación (MD) será de cuarenta horas semanales.

La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo con Total Dedicación (TD), será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que sea preciso por necesidades del servicio, quedando exceptuados los sábados, domingos y festivos.

No obstante lo anterior, si excepcionalmente fuera preciso realizar un número mayor de horas semanales por fuerza mayor o caso fortuito, éstas serán compensadas de conformidad con lo acordado en Mesa General de Negociación.

Para el personal que desempeñe puestos de trabajo con Dedicación Especial (DE) la duración de su jornada será la que corresponda en función del puesto de trabajo desempeñado, más la realización de 63 horas anuales.

Por razones determinadas del Servicio y para su buen funcionamiento, la Corporación establecerá los Servicios que deben realizar horarios especiales. Previa negociación, se establecerá el horario de trabajo, la flexibilidad del mismo si las necesidades del servicio lo permiten, así como las condiciones de la flexibilidad horaria y el disfrute de las reducciones de jornada; el régimen de trabajo, régimen de vacaciones y permisos, calendarios y fiestas; y ello en el plazo máximo de tres meses desde la firma de este Convenio, el resultado de las negociaciones figurará como anexo al mismo. El personal adscrito a los servicios afectados, estará obligado a su cumplimiento.

Serán nulos todos los acuerdos adoptados en mesas técnicas que afecten a las condiciones de trabajo del personal y que no cuente con la convocatoria formal de todos los sindicatos con representación en la Comisión Negociadora o en la Mesa General de Negociación.

Artículo 19. Horario de trabajo.

1. Se establece una jornada presencial de 35 horas semanales (37 horas y treinta minutos semanales para los puestos de mayor dedicación o total dedicación).

La jornada de trabajo diaria del personal con horario genérico será de 7 horas diarias.

La jornada de trabajo diaria del personal con horario genérico con mayor dedicación o total dedicación será de 7 horas y 30 minutos diarios.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

La distribución de la jornada semanal se realizará:

a) Jornada de mañana.

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 8:30 a 14:00 horas de lunes a viernes.

El resto de la jornada, hasta completar las treinta y cinco horas o las treinta y siete horas y media semanales presenciales, según el régimen de dedicación, se realizará en horario flexible entre las 7:30 y las 8:30 horas y entre las 14:00 y las 16:00 horas, de lunes a viernes

b) Jornada de tarde.

El personal con horario genérico con mayor dedicación, dedicación especial o total dedicación podrá prestar servicios en jornada vespertina. Se deberá realizar una pausa obligatoria mínima de 30 minutos entre el final de la jornada matutina y el principio de la jornada vespertina.

2.- El registro de la jornada de trabajo del personal con horario genérico, en sus distintas modalidades y dedicación, mediante el sistema de fichajes, supone que durante el mes natural correspondiente pueda generarse saldo, positivo o negativo, que pasará a la bolsa de horas anual a primeros del mes siguiente.

Se podrán acumular mensualmente hasta 15 horas de saldo negativo, que pasará a la bolsa anual, pudiéndose acumular dicha bolsa negativa en sucesivos meses del año natural correspondiente y hasta un máximo de 80 horas. Para los puestos con mayor dedicación, dedicación especial y total dedicación esta acumulación podrá alcanzar hasta un máximo de 135 horas.

Si mensualmente se sobrepasa ese límite de 15 horas de saldo negativo, o si el acumulado en el año natural sobrepasa las 80 horas o las 135 horas, según el tipo de dedicación del puesto de trabajo, el exceso conllevará el correspondiente descuento en nómina por incumplimiento horario, manteniéndose el resto en la bolsa de horas anual, que habrá que recuperar antes de que finalice el año natural.

Asimismo, mensualmente se podrá generar saldo positivo, que pasará a la bolsa de horas anual. Esta bolsa podrá utilizarse en los meses sucesivos del año natural, realizando jornadas inferiores a la establecida hasta el límite de 15 horas al mes y respetándose el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Si al finalizar el año natural la bolsa de horas es negativa, supondrá el correspondiente descuento en nómina por incumplimiento horario.

El saldo horario en los horarios especiales, si así se contemplase, se estará a lo que expresamente se negocie y acuerde para cada uno de ellos.

3.- El resto de la jornada, hasta completar el cómputo anual, podrá realizarse a través de tres programas de formación y mejora continua.

Estos diferenciales se obtendrán de manera individual, colectiva o combinadamente en función de los programas que se enumeran a continuación:

1.-) Formadores internos ocasionales. Esta figura se regulará en la Instrucción Municipal de Formación. Las acciones formativas que podrán desarrollarse por el personal formador interno responden a acciones específicas impartidas por distintos profesionales expertos en determinadas materias cuyo aprendizaje se requiere de manera inmediata y urgente sin necesidad de esperar a una acción formativa planificada. Se requiere de estos formadores y formadoras la transferencia de conocimientos en el puesto de trabajo a otro personal empleado, articulándose esta formación de una manera rápida y ágil.

2.-) Implantación, Cumplimiento y Seguimiento del Plan de Gobierno. Esta línea de acción consistirá no sólo en la elaboración del Plan en el área o servicio correspondiente, a través del establecimiento de los objetivos estratégicos u operativos a alcanzar en el periodo de mandato y los medios que servirán para ello, sino en la evaluación de las acciones y su seguimiento para conocer el grado actual de realización e implantación, todo lo cual se recogerá en una memoria anual o balance ejecutivo que se estructurará mediante la actualización mensual de los datos, a presentar por las personas responsables de los
Servicios.

3.-) Formación en competencias del puesto de trabajo. Los cursos realizados dentro del Plan de Formación Anual de esta Corporación permitirán la obtención de créditos que podrán computarse a efectos de los diferenciales horarios.

A los efectos del cómputo horario se destinarán fuera de la jornada de trabajo el equivalente a dos horas y media semanales a los programas indicados, de tal modo que el cómputo anual deberá suponer un total de 37 horas y treinta minutos o 40 horas semanales, según el régimen de dedicación. En ningún caso el cumplimiento de estas medidas puede suponer un incumplimiento de las normas de jornada, pudiendo la Corporación, a través del Servicio de Personal, realizar las comprobaciones oportunas.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

4.- El personal con horario genérico y el personal con horario genérico con mayor dedicación, dedicación especial o total dedicación podrá disfrutar de hasta dos días durante el correspondiente año natural en concepto de compensación por exceso de cómputo horario anual, de tal manera que, al solicitarse y disfrutarse de uno o de los dos días, serán descontadas automáticamente las horas de la jornada o jornadas de trabajo del saldo existente en la bolsa de horas anual. La posibilidad del disfrute de estos días para el personal con horario especial estará condicionado a lo que expresamente se negocie y se acuerde al respecto.

5.- De la misma manera, el personal al que le sea de aplicación el presente Convenio Colectivo podrá sustituir los días de permiso por asuntos propios del año natural correspondiente, así como las horas realizadas fuera de la jornada que tendrían la consideración de servicios extraordinarios, por su equivalente en saldo positivo para su incorporación a su bolsa horaria anual.

6.- El horario y la flexibilidad prevista en el presente artículo no será de aplicación al personal laboral temporal vinculado a políticas activas de empleo, siendo su horario de trabajo el que se establezca en sus respectivos contratos.

Artículo 20. Flexibilidad del horario de permanencia obligatoria. Medidas de conciliación.

1.- El horario de permanencia obligatoria del personal podrá flexibilizarse en los siguientes supuestos:

a) Cuando tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecido. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

En los casos de familias que tengan reconocida la condición de familia monoparental por parte de la autoridad competente, esta flexibilización podrá ser de dos horas.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

b) Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Cuando las medidas de flexibilidad horaria reconocidas en los dos apartados anteriores, se refieran a descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años, si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá instar su ejercicio simultáneo. No obstante, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en el mismo Servicio o Unidad Administrativa, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

c) Dos horas diarias y, en su caso, con adaptación del turno de trabajo, para las empleadas víctimas de violencia de género, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

d) Los/as empleados/as públicos/as que tengan a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los/as empleados/as públicos/as que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecido.

2.- La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en el apartado anterior en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el personal recuperar la disposición de dichas horas en cómputo mensual.

3.- Los empleados o empleadas públicos que tenga hijos/as con discapacidad tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

indispensable para asistir a reuniones de coordinación y citas de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarla/o si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

4.- Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

5.- Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los/as hijos/as de los/as heridos/as y fallecidos/as, siempre que ostenten la condición de empleado/a y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los/as empleados/as amenazados/as en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán

derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

6.- Excepcionalmente, la Corporación podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

7.- Los empleados o empleadas públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y la Unidad competente en la materia deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, el Servicio de Salud Laboral podrá recabar los informes que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado o la empleada pública justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso con el Servicio de Salud Laboral.

Artículo 21. Flexibilización del horario laboral.

La flexibilidad como derecho individual del personal empleado público, se verá limitada por el principio de garantía del Servicio Público, y para conjugar los derechos y obligaciones del personal, las Jefaturas de las Unidades Orgánicas correspondientes, podrán consensuar entre el personal que tienen a su cargo, medidas específicas de su aplicación, para cubrir satisfactoriamente el tiempo troncal, para lo que emitirán informe motivado del desarrollo de su aplicación si va en claro detrimento de la gestión o se cometieran constantes reducciones del tiempo efectivo; así mismo podrá proponer, dentro del principio de integración en la gestión y preferentemente consensuando, la mejor hora o días de su recuperación. A la hora de determinar la individualización del ejercicio del derecho recogido en el presente artículo se dará preferencia al personal que tenga, en primer lugar, una mayor antigüedad y en segundo lugar, al personal con hijas/os con una grado de discapacidad superior al 33%. En cualquier caso, dichos informes se elevarán a la Comisión Paritaria de Seguimiento para su valoración.

El personal que no esté sujeto a horario genérico ejercerá la flexibilidad en los términos que se establezcan en los respectivos horarios especiales.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Al personal laboral temporal que presta servicios para la realización de programas públicos vinculados a políticas activas de empleo no le será de aplicación el presente artículo, ejerciendo el derecho regulado en el artículo 20 en los términos que se establezca en la resolución por la que se autorice dicha flexibilidad, previo informe de la Jefatura de Servicio o Unidad en la que preste servicios, que se deberá proponer cómo ejercer la misma.

Artículo 22. Disfrute de la flexibilidad prevista en el artículo 20.

El personal al servicio de la Corporación al que se le reconozca la flexibilidad horaria del artículo anterior y que realice horario genérico, deberá ejercitar dicho derecho con arreglo a las siguientes normas:

FLEXIBILIDAD DE 1 HORA.

- Jornada presencial de 7 horas.
- Entrada entre las 7:30 y las 9:30
- Salida entre las 13:30 y las 17:00

-Obligación de realizar horario tronco obligatorio de 4 horas entre las 9:30 y las 13:30 horas (llegada más tarde de 9:30 y/o salida antes de las 13:30 h. incumplimiento)

- El resto de la jornada presencial (3 horas) hasta las 7 horas/día laborable recuperable entre las 7:30 y las 9:30 horas y entre las 13:30 y las 17:00 horas)

FLEXIBILIDAD DE 2 HORAS.

- Jornada presencial de 7 horas.
- Entrada entre las 7:30 y las 10:30
- Salida entre las 12:30 y las 18:00

-Obligación de realizar horario tronco obligatorio de 2 horas entre las 10:30 y las 12:30 horas (llegada más tarde de 10:30 y/o salida antes de las 12:30 h. incumplimiento)

- El resto de la jornada presencial (5 horas) hasta las 7 horas/día laborable recuperable entre las 7:30 y las 10:30 horas y entre las 12:30 y las 18:00 horas

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

El resto de horarios genéricos con flexibilidad estarán a disposición del personal en la intranet municipal (documentación corporativa, Oficina Técnico Laboral).

Artículo 23. Reducciones de la jornada.

1.- Se tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones, disfrutándose el mismo en el marco de las necesidades del servicio:

a) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

b) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a su cuidado directo persona mayor que requiera especial dedicación, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

c) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

En el supuesto de que hubiera más de un/a beneficiario/a de este derecho que fuera personal de la Corporación, podrá disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo**.**

d) El personal en procesos de recuperación de enfermedad, mientras ésta subsista y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones.

2.- En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

de destino sea igual o inferior al 28, podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones, con las exclusiones que determine la legislación vigente.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de productividad que se percibiera por aquel régimen.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente, pero sí será compatible con las medidas de flexibilidad horaria que prevea la correspondiente normativa.

No se podrá conceder el pase a jornada ordinaria desde la jornada reducida por interés particular en periodos del año tales como vacaciones, festivos o jornadas especiales, salvo casos excepcionalmente valorados y justificados por los órganos competentes en materia de recursos humanos.

3.- Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

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

4.- Por nacimiento de hijas/os prematuras/os o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal municipal tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

5.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

7.- El personal acogido a las reducciones de jornada a que se refiere el presente artículo, verá disminuidas proporcionalmente éstas en los periodos de lactancia con la finalidad de evitar que la suma de ambas supere el 50 por ciento de la jornada.

8.- Las reducciones de jornada a que se refiere el presente artículo deberán solicitarse en fracciones mínimas de 30 minutos.

9.- En la negociación de los horarios especiales se regulará el ejercicio del derecho reconocido en este artículo.

10.- Las reducciones de jornada se concederán sin perjuicio de la potestad de la Administración de efectuar en su caso las comprobaciones que estime oportunas y a tal efecto y de forma periódica, se podrá comprobar que el personal beneficiario de la reducción de jornada continúa reuniendo los requisitos para el disfrute de la misma.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Artículo 24. Control horario y su cumplimiento.

1.- Todo el personal estará obligado a registrar su jornada de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por la Corporación.

2.- Las Jefaturas de los Servicios o de las Unidades Administrativas colaborarán en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado al Servicio o Unidad Administrativa que lo tenga como competencia y serán responsables del cumplimiento de lo establecido en este Convenio Colectivo respecto de la jornada y el horario de trabajo de todo el personal a su cargo.

Asimismo, las Jefaturas de Servicio o de las Unidades Administrativas estarán obligadas a comunicar a la mayor brevedad posible los incumplimientos de parte o toda la jornada laboral del personal de su Unidad Administrativa.

3.- En aquellas Unidades Administrativas en las que exista Jefatura de Sección, serán estas últimas las que tendrán el deber de comunicar a su superior inmediato las faltas de permanencia no justificadas del personal a su cargo, de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 27 de Justificación de Ausencias de este Convenio.

4.- Aquel personal cuyo horario de trabajo tenga establecido algún margen de flexibilidad en el inicio y/o la finalización de la jornada de trabajo y registre su asistencia al trabajo mediante el sistema de fichajes, no verá computado saldo horario alguno cuando se produzca un olvido en el registro de la entrada o salida de la correspondiente jornada de trabajo, justificándose, si procediera, mediante la tramitación del correspondiente parte de incidencia por la intranet.

La validación del parte de incidencia por la jefatura de Servicio o Unidad Administrativa supondrá asumir por parte de ésta que el personal afectado ha cumplido íntegramente la jornada del día del olvido del registro del fichaje de entrada o salida. La falta de justificación del olvido del registro del inicio o finalización de la jornada de trabajo conllevará el descuento en nómina de la totalidad de las horas de trabajo de dicha jornada.

5.- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo y/o de la jornada de trabajo, así como las acciones u omisiones que

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

pretendan evadir los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo, serán sancionados, en su caso, con la aplicación del régimen disciplinario establecido para este tipo de faltas

Artículo 25. Tiempo efectivo.

1.- Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo.

2.- Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

3.- El tiempo de cambio de turno dentro de cada servicio si hubiera solape, será sumado al total del tiempo y luego descontado del cómputo anual en horas a realizar. El solape o cambio no superará los 15 minutos diarios por turno. En la negociación de cada calendario específico se acordarán la necesidad del solape, siempre que no se superen los 15 minutos diarios por turno con independencia de que éste compute a la entrada o a la salida según se determine en la negociación de cada calendario específico.

4.- El tiempo empleado en juzgados, centros municipales o de cualquier otra Administración por situación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

5.- El tiempo empleado en viajes y desplazamientos será contado como efectivo de trabajo desde la hora de citación por el Servicio o Unidad Administrativa hasta la hora de llegada, salvo los periodos que estuvieran sujetos a comisiones de servicio con derecho a indemnización reguladas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio. Si es en la ciudad de València, será sólo de 30 minutos.

6.- Los puestos de operación en pantallas con más de 5 horas de exposición en las mismas, que fuesen continuadas y no permitiesen pequeñas interrupciones o alternancias con otras

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada 2 horas de exposición.

7.- El descanso semanal será de 48 horas consecutivas, preferentemente en sábado y domingo.

8.- A nivel individual se dispondrá de una pausa de 30 minutos diarios, computables como tiempo efectivo de trabajo, entre las 9 horas 30 minutos y 12 horas, en los casos de horario genérico o funcionarial. Las Jefaturas de Servicios velarán por el cumplimiento estricto de dicha pausa, debiendo remitir informe mensual puesto que será considerado incumplimiento de jornada a los efectos de lo dispuesto en el artículo 28.5

En los casos de los horarios especiales se estará a lo que se acuerde en la negociación de los mismos.

9.- En los servicios cuya secuencia de trabajo sea continuada e impida el abandono del proceso operativo por parte de quien ocupe ese puesto, salvo que haya relevo momentáneamente, la pausa de 30 minutos se adecua en cada horario específico si así se estima en su negociación.

Artículo 26. Pausa entre jornadas.

Como principio general, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas, salvo acuerdo en contrario.

Artículo 27. Penosidad horaria.

Se entenderá por trabajo en período nocturno el efectuado entre las 8 de la noche y las 8 de la mañana, aunque si la mitad o más de la jornada se realizasen en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Tendrán la consideración de festivo las fiestas nacionales, autonómicas, locales y los domingos; la jornada se entenderá entre las 0 horas del día anterior hasta las 24 horas del mismo día.

Artículo 28. Justificación de ausencias.

1.- El personal comunicará sus ausencias y la razón de la misma a su superior jerárquico o a la Jefatura del Servicio, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. La Jefatura del Servicio requerirá al personal los justificantes de dichas ausencias.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

2.- En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

a) Ausencias por enfermedad sin baja: El personal comunicará su ausencia y la razón genérica de la misma a su superior jerárquico o a la Jefatura del Servicio, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan.

El personal afectado comunicará al Servicio de Salud Laboral, a través de la intranet municipal "Trámites Salud Laboral" dicha incidencia, a los efectos de su validación o denegación, aportando la documentación justificativa pertinente. En el supuesto de que no se justifiquen las ausencias se procederá al descuento en nómina que legalmente proceda.
En los supuestos de enfermedad sin baja, el descuento en nómina no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal. Excepcionalmente el Servicio de Salud Laboral, si así lo valora, podrá justificar motivadamente, un día más de ausencia sin descuento.
Los días de ausencia al trabajo, que superen los anteriormente indicados, motivadas por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, comportarán la misma reducción de retribuciones del cincuenta por ciento prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal en el artículo 9 y disposición adicional decimoctava del R. Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

b) Ausencias por enfermedad con baja: El personal comunicará su ausencia y la razón genérica de la misma a su superior jerárquico o a su Jefatura del Servicio. El parte médico de baja, confirmación o alta, expedido por el Médico del Servicio Público de Salud, Mutua colaboradora, o del INNS en su caso, serán remitidos a través de un sistema automatizado, sin que la persona interesada deba presentarlo en el Servicio de Salud Laboral. No obstante, de forma voluntaria se puede facilitar en las Oficinas del Servicio de Salud Laboral el parte del trabajador que cuenta con el diagnóstico, a efectos de la progresión en la Carrera Profesional.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

3.- Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación entre la representación sindical y la Corporación, a instancia de cualquiera de las partes, y proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso con la adopción de las medidas que se regulen a tal efecto.

4.- Los supuestos de permisos por nacimiento para la madre biológica y del progenitor diferente de la madre biológica precisarán, en el primer caso, la presentación del informe de maternidad expedido por el personal facultativo correspondiente del Servicio Público de Salud y, en el caso del progenitor diferente de la madre biológica, la copia del Libro de Familia donde figure inscrita o inscrito la niña o el niño.

5.- Descuentos por incumplimientos horarios.

De conformidad con el procedimiento para el descuento de las ausencias, faltas de puntualidad y permanencia del personal, así como del olvido del registro del inicio o finalización de su jornada de trabajo, que no se justifiquen debidamente, darán lugar a una deducción proporcional de haberes, a tenor de lo dispuesto en la normativa que regule dichas detracciones.

Una vez realizada la correspondiente deducción en la nómina, las ausencias, incumplimientos horarios, así como el olvido del registro del inicio o finalización de la jornada de trabajo, que se justifiquen fuera de plazo, no darán lugar a su devolución.

CAPÍTULO III. Permisos, Licencias, Vacaciones y Situaciones Administrativas.

Artículo 29. Cómputo de permisos y licencias.

1. Todas aquellas licencias y permisos que sean de un día comprenderán el total de la jornada ordinaria de trabajo.

2 Si se trabajase en período nocturno se podrá optar por la noche anterior o posterior al hecho causante, para iniciar el permiso.

SECCIÓN PRIMERA.- PERMISOS.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Artículo 30. Permiso por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.

a) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días naturales y consecutivos.

b) Este permiso puede acumularse al período vacacional y a los días de asuntos propios y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, pero siempre dentro de los doce meses siguientes al matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.

c) El personal que disfrute de este permiso por registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

d) Asimismo el personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso correspondiente al día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho así como por el de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el lugar de celebración supera la distancia de 375 kilómetros desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos

Artículo 31. Permiso por técnicas prenatales, de preparación al parto y de fecundación.

a) Cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas para la preparación al parto de las empleadas embarazadas.

b) Dentro de la jornada de trabajo el personal tendrá derecho a ausentarse para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 32. Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción.
En los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción se tendrá permiso para la asistencia a las preceptivas

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 33. Permiso por lactancia.

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

b) El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del personal, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

c) Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Dicho permiso podrá ser disfrutado de manera interrumpida siempre y cuando el disfrute del mismo se ejerza dentro del marco temporal constituido por los doce meses siguientes al hecho causante. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Artículo 34. Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros.

Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Artículo 35. Permisos por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1.- El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, personas mayores o con discapacidad física, psíquica o sensorial, a su cargo, a:

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

b) Reuniones de coordinación y tutorías de sus centros de educación especial.

c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

Asimismo, podrá acudir por el tiempo indispensable durante su jornada laboral a consultas, tratamientos y exploraciones médicas del cónyuge o pareja de hecho, cuando se acredite documentalmente la necesidad de asistir con acompañante.

2.- Las ausencias parciales al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a situaciones recogidas en el punto anterior, durarán el tiempo indispensable para su realización, considerándose como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el personal empleado su asistencia y la hora de la cita.

3.- El personal tendrá permiso para ausentarse de su puesto de trabajo para asistir a las tutorías o a cualquier otro requerimiento del centro escolar de sus hijas e hijos.

Estas ausencias durarán el tiempo indispensable para su realización y se considerarán de trabajo efectivo siempre que tengan lugar dentro del horario laboral y se acredite documentalmente por el personal su asistencia y la hora de la cita y que no es posible acudir en horario distinto por no permitirlo el centro escolar.

4.- Se entiende por tiempo indispensable el utilizado efectivamente en los centros a que hace referencia este artículo (salud, educativos, rehabilitación, ámbito socio-sanitario, etc.) y hasta dos horas y media a cuenta del desplazamiento del personal, debiéndose justificar en todo caso el tiempo de presencia en los citados centros. El exceso de dicho tiempo, computará como saldo horario negativo a efectos de cumplimiento de la jornada diaria de trabajo, teniendo que haber registro la asistencia al puesto de trabajo para la generación de este saldo. Si el tiempo indispensable abarca la totalidad de la jornada de trabajo, incluido el desplazamiento, no se requerirá registrar la asistencia al puesto de trabajo.

5.- Asimismo, en caso de interrupción del embarazo, la empleada pública tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 36. Permiso por fallecimiento.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Los días en que se haga uso de este permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante.

Únicamente se computará como permiso el día del fallecimiento cuando la persona no inicie la jornada de trabajo que le correspondiera realizar ese día. En el caso de que el día del fallecimiento, la persona haya iniciado la jornada de trabajo pero no la haya finalizado, se considerará como trabajada.

Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

Artículo 37. Permiso por accidente o enfermedad grave.

Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el personal empleado en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Artículo 38. Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud.

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral, o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno,

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

entendiéndose que el referido permiso comienza con el inicio del turno de trabajo nocturno del día anterior al que se realicen las pruebas o los exámenes correspondientes.

Artículo 39. Permiso por traslado de domicilio habitual.

El personal dispondrá de un día hábil por traslado de domicilio sin cambio de localidad de residencia, aportando justificante acreditativo.

Cuando exista cambio de localidad de residencia, este permiso será de dos días hábiles, que se disfrutarán de forma consecutiva.

Dicho permiso podrá disfrutarse hasta cuatro meses después de la fecha de empadronamiento.

Artículo 40. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

1.- Se tendrá derecho al tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

2.- A título enunciativo y no limitativo, Se entenderá por deber de carácter público y personal:

a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia u otro tipo de comparecencias obligatorias ante los mismos, debidamente acreditadas mediante certificado de comparecencia expedido por el letrado de la administración de justicia, así como citaciones de comisarías o cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Otras obligaciones que necesariamente deban atenderse en horario laboral y que en caso de incumplimiento generen a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa, siempre que queden debidamente acreditadas.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Artículo 41. Permiso por funciones sindicales o de representación del personal.
Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.
Artículo 42. Permiso por asuntos particulares.

a) Cada año natural, y hasta el día 15 de febrero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta seis días por asuntos propios o particulares, así como de los días adicionales previstos en la letra g) de este artículo.

b) El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa autorización de la Jefatura del Servicio o Unidad Administrativa solicitándolo a la Unidad Administrativa que tenga la competencia, y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será debidamente motivada por escrito, emitiéndose informe en el que se pongan de manifiesto los perjuicios que supondría para la prestación de servicio su concesión.

Los días por asuntos particulares deberán solicitarse con 3 días de antelación, salvo que se vayan a disfrutar entre el 15 de diciembre y el 15 de febrero, que deberán solicitarse antes del 1 de diciembre si se van a disfrutar antes del 15 de enero; y antes del 1 de enero, si se van a disfrutar entre el 16 de enero y el 15 febrero.

Siempre y cuando la solicitud de permiso se haya presentado en el plazo señalado en el párrafo anterior, la falta de comunicación al interesado/a, hasta dos días anteriores a la fecha para el que se solicitó, se entenderá como favorable para el/la solicitante.

Las personas con hijas o hijos menores de catorce años tendrán preferencia para la elección de los días por asuntos particulares durante los períodos escolares no lectivos. Asimismo la preferencia de elección se aplicará al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años o con diversidad funcional en situación de dependencia.

c) La Corporación, previa negociación con la representación sindical, podrá dictar las normas oportunas, durante el primer trimestre del

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

d) El personal laboral temporal podrá disfrutar de permiso por la parte proporcional de los días trabajados en la Corporación.

e) Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos por nacimiento para la madre biológica, lactancia, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente o del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.

f) Los seis días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos/as o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

g) Además de los días por asuntos propios que se establezcan, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio. Cuando se produzca la jubilación del personal, a los días adicionales por antigüedad no se les aplicará el criterio de proporcionalidad previsto en el apartado anterior.

Artículo 43. Permiso retribuido para las empleadas en estado de gestación.

Las empleadas en estado de gestación, tendrán derecho a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Artículo 44. Permiso por nacimiento para la madre biológica.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan,

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

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

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

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

Artículo 45. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

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

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

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

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

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

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

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

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

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Este permiso se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

El disfrute del permiso por adopción o acogimiento internacional de hasta dos meses de duración podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el país de origen de la persona adoptada.

Artículo 46. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Tendrá una duración de diecinueve semanas.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

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

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

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

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

Artículo 47. Disposiciones comunes a los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente y permisos del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

En los casos previstos en los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente y permisos del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal empleado que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 48. Disfrute a tiempo parcial de los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente y permisos del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Estos permisos podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

1.- El disfrute a tiempo parcial del permiso se ajustará a las siguientes reglas:

a) Este derecho podrá ser ejercido tanto por ambos/as progenitores/as, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

En el supuesto de parto, la madre gestante no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

b) El periodo durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para los citados permisos.

c) El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para la concesión de permisos y el personal afectado, a iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del/la menor.

d) Durante el periodo del disfrute del permiso a tiempo parcial, el personal no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.

e) Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

2.- Incompatibilidades:

a) El disfrute a tiempo parcial de los permisos regulados en este artículo, será incompatible con el ejercicio simultáneo de los derechos previstos en la normativa vigente que regule los derechos en los supuestos de lactancia, nacimiento prematuro de hijas/os y disminución de jornada por guarda legal.

b) Igualmente, será incompatible con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares.

Artículo 49. Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer empleada.

Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género o de violencia sexual, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en casa caso

Artículo 50. Protección de la mujer.

Para combatir los efectos de la violencia de género o de violencia sexual sobre las mujeres, se autorizará una reducción de un tercio de la jornada de las mujeres en esta situación, sin reducción de haberes, o bien de un cincuenta por ciento de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.

Artículo 51. Permiso por cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

El personal tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

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

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

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

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

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

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

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

Artículo 52. Permiso por daños como consecuencia de actividad terrorista.

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

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

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

Artículos 53. Permiso parental.

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

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

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

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

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

Artículo 54. Permiso para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos.

Se tendrá permiso por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 55. Permiso por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación para acudir al mismo.

Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

SECCIÓN SEGUNDA.- LICENCIAS

Artículo 56. Licencias con Retribución.

El personal tendrá derecho a disfrutar, previa autorización, de licencias retribuidas, en los supuestos siguientes:

1.- Licencia para la formación.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por este Ayuntamiento para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, y los organizados por los diferentes promotores previstos en el acuerdo de formación continua vigente en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro de la jornada laboral.

El tiempo de asistencia a las acciones formativas, seminarios o jornadas de formación organizados por el órgano competente en materia de formación, o por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Administración-Sindicatos en materia de formación continua, computará como tiempo de trabajo a todos los efectos si tienen lugar dentro de la jornada laboral, no siendo objeto de recuperación, e incluirá el tiempo necesario para el desplazamiento hasta el lugar de impartición.

2.- Licencia por cursos externos.

La Corporación o entidad en que presta servicios la persona solicitante, cuando no lo impidan las necesidades del servicio, podrá conceder licencia retribuida, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos distintos de los contemplados en el plan anual de formación, cuyo contenido esté directamente relacionado con las funciones del puesto de trabajo o la carrera profesional administrativa de la persona solicitante.

La denegación de la licencia deberá ser motivada.

Durante los permisos de nacimiento, del progenitor diferente de la madre biológica y excedencias por cuidado de familiares, el personal podrá participar en estos cursos.

3.- Licencia por estudios.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

La Corporación, cuando no lo impidan las necesidades del servicio, podrá conceder licencia de hasta doce meses de duración para la realización de acciones formativas en materias directamente relacionadas con las funciones del puesto o la carrera profesional administrativa de la persona solicitante y que no estén comprendidas en el artículo anterior.

Durante el disfrute de esta licencia se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

Al finalizar el período de licencia por estudios el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de personal certificación acreditativa de los estudios realizados.

La no presentación por parte de la persona interesada de dicha documentación implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

La licencia se podrá conceder cada cinco años, siempre que estos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

4.- Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacional.

La Corporación Municipal, podrá autorizar licencias para la participación voluntaria, por un periodo no superior a seis meses, en misiones o programas de cooperación internacional al servicio de organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, siempre que conste el interés de la Corporación en su participación así como el del organismo, gobierno o entidad que lo solicite.

A la solicitud deberá acompañarse la documentación referida al programa en la que conste la participación de la persona interesada, así como informe favorable del Servicio competente en materia de cooperación internacional.

Durante el tiempo de duración de la licencia, las retribuciones de la persona participante correrán a cargo de la Administración Pública en la que preste sus servicios.

Finalizada la actividad voluntaria, se aportará certificación del organismo, gobierno o entidad, en la que se acredite el efectivo cumplimiento de la actividad.

Artículo 57. Licencias sin retribución.

El personal tendrá derecho a disfrutar, previa autorización, de licencias no retribuidas, en los supuestos siguientes:

1.- Disposiciones comunes a las licencias sin retribución.

a) Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

b) Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.

2.- Licencia por interés particular.

a) Con una duración máxima de seis meses y mínima de dos días consecutivos cada tres años, la Corporación, previo informe de la Jefatura del Servicio o Unidad Administrativa, podrá conceder licencia por interés particular.

b) En ningún caso la solicitud tendrá efectos retroactivos debiéndose formalizar siempre antes de la fecha de inicio de la licencia.

c) La Administración, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.

d) Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales. En este supuesto, y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de la vacación anual el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

3.- Licencia por enfermedad de familiares o de cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guardia o custodia.

En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho, familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que conviva con la persona solicitante, o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse una licencia, con una duración máxima de un año por cada sujeto causante. El inicio de cada nueva licencia por distinto sujeto causante pondrá fin a la licencia que viniera disfrutándose hasta ese momento.

A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada con los informes médicos correspondientes

Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados. De esta previsión, se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales. En este supuesto, y cuando la licencia o la suma de las mismas

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de las vacaciones anuales el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

La Administración, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.

4.- Licencia para perfeccionamiento profesional.

La Corporación, a solicitud de la persona interesada, podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional administrativa de la persona solicitante siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Su concesión requerirá informe favorable de la Jefatura de Servicio o unidad en la que presta servicios la persona interesada.

La Administración, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda

SECCIÓN TERCERA.- VACACIONES

Artículo 58. Duración de las Vacaciones.

1.- El personal tendrá derecho a disfrutar cada año natural de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días proporcionales que correspondan si el tiempo de servicios prestados durante el año ha sido menor.

2.- En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

a) A partir de los quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

b) A partir de los veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

c) A partir de los veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

d) A partir de los treinta años de servicio: veintiséis días hábiles.

3.- Esos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Cuando se produzca la jubilación del personal, a estos días adicionales no se les aplicará el criterio de proporcionalidad previsto en el punto 1 de este artículo, y tendrá derecho a disfrutarlos en función de su antigüedad.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

4.- A efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la/el empleada/o pública/o, tales como enfermedad, accidente, maternidad o paternidad, computarán como servicios efectivos.

5.- A los efectos previstos en los artículos que regulan las vacaciones, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Artículo 59. Régimen de disfrute de las vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales retribuidas, previa solicitud del personal, podrán disfrutarse a lo largo de todo el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, si bien, deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) Al menos la mitad de los días de vacaciones anuales deberán ser disfrutados, preferentemente, durante los meses de junio a septiembre salvo las excepciones recogidas en el artículo correspondiente a las mismas.

b) Las vacaciones se disfrutarán en periodos mínimos de siete días naturales consecutivos.

c) No obstante lo anterior, siete días del total de las vacaciones que correspondan, podrán disfrutarse de forma independiente, sin que resulte de aplicación las limitaciones previstas en las letras a) y b).

d) En cualquier caso, el personal tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, no pudiendo quedar condicionado este derecho por la necesidad del servicio.

2.- El personal podrá solicitar la interrupción del período vacacional durante el tiempo que medie hospitalización justificada no voluntaria que no conlleve incapacidad temporal, pudiendo disfrutar posteriormente los días que le resten de vacaciones de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.

3.- Cuando las situaciones de permisos por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o del progenitor diferente de

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

la madre biológica, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, este periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por causas distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

4.- El período de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una cuantía económica. No obstante lo anterior, en los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas. En los casos de conclusión de la relación de servicios del personal empleado público por causas ajenas a la voluntad de este, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses. Excepcionalmente, el personal tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

Se abonará la parte proporcional de las vacaciones al viudo/viuda, los hijos/as y los herederos/as legales, por este orden de prelación cuando cualquier persona sometida al ámbito de aplicación del presente convenio fallezca antes de disfrutar su periodo vacacional.

5.- En el supuesto de jubilación, los veintidós días hábiles de vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año natural de la misma, mientras que los días adicionales de vacaciones por antigüedad, se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el referido criterio de proporcionalidad

Artículo 60. Solicitud de Vacaciones.

1.- El personal que desee disfrutar de sus vacaciones durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre deberá solicitarlas con

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

un mes de antelación al inicio de su disfrute, elevando a la persona responsable de su unidad administrativa comunicación formal a través de la intranet municipal, o por los mecanismos que se acuerden, en el que expresará su opción personal al periodo de vacaciones anuales. Para el resto de períodos habrá que solicitarlas con 15 días de antelación.

2.- Recibidas las opciones, el órgano competente remitirá en el plazo de una semana a la Oficina Técnico Laboral, a través de la intranet municipal, o por los mecanismos que se acuerden, las solicitudes individualizadas, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad.

3.- En el caso de que, por razones justificadas, cualquier persona al servicio del Ayuntamiento desee alterar su período de vacaciones ya concedido, podrá solicitar un cambio mediante petición formal dirigida a la unidad administrativa que tenga asignada la competencia tramitada a través del responsable de su unidad, quien adjuntará un informe personal sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

4.- En caso de denegación por la administración del período de vacaciones solicitado, ésta deberá ser motivada por escrito. Si transcurridos quince días desde la petición de vacaciones, (siete días cuando se vayan a disfrutar fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre) la persona solicitante no hubiera recibido respuesta afirmativa respecto a su concesión, se podrán entender concedidas.

5.- Para determinar dentro de un Servicio los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de los turnos de vacaciones se haga dentro de cada servicio de común acuerdo con el personal, de modo que queden cubiertas las necesidades del Servicio y atendiendo al orden que sea aconsejado por la persona responsable del mismo.

b) De no llegar a un acuerdo, se estará a lo establecido en el artículo 59.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Artículo 61. Excepciones al Régimen General de Vacaciones.

La Corporación previa negociación con las/os representantes sindicales, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijará los turnos de éstas que resulten adecuados, a propuesta razonada de la Jefatura del Servicio o de la Jefatura de la Unidad Administrativa de que se trate, en aquellos Servicios que, por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial. En ningún caso podrá minorarse la duración total de las mismas.

Artículo 62. Derechos relacionados con el período vacacional.

1.- Las personas con hijas e hijos menores de catorce años tendrán preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones durante los periodos escolares no lectivos. Asimismo, la preferencia de elección se aplicará al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años o con diversidades funcionales en situación de dependencia.

En caso de que en una unidad administrativa haya varias personas con derecho a la preferencia prevista en el párrafo anterior, elegirá la de más antigüedad en la Administración, estableciéndose en lo sucesivo un ciclo rotativo entre todas las personas afectadas.

2.- En todo caso el personal tendrá derecho a adaptar el disfrute de sus vacaciones en caso de embarazo, víctimas de violencia de género y de actividad terrorista.

Artículo 63. Excedencias.

La concesión y duración de las excedencias para el personal laboral se ajustará a lo establecido en cada caso por la legislación vigente.

Se aplicará el régimen de excedencias previsto para el personal funcionario en la normativa vigente, en lo que resulte compatible con el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV. Condiciones Económicas

Artículo 64. Disposición general.

Las retribuciones del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Valencia, se ajustarán sus incrementos, revisiones, adaptaciones y adecuaciones, a lo que en su caso queden reflejadas en las leyes de presupuestos generales del Estado para dichos ejercicios.

El personal laboral del Ayuntamiento de Valencia percibirá anualmente las mismas retribuciones y por los mismos conceptos que el personal funcionario con el que se le homologue.

Las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Valencia experimentarán el incremento que, en su caso, fije la Ley de Presupuestos

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Generales del Estado y norma que lo regule, con los mismos límites y las mismas condiciones que las establecidas para el personal funcionario de la misma categoría con el que se homologue, sin que la masa salarial de dicho personal laboral pueda exceder de los límites establecidos por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Las pagas extraordinarias serán dos al año y se abonarán en los meses de junio y diciembre de cada año, cuyo devengo será el mismo que para el personal funcionario.

Artículo 65. Retribuciones del personal en situación de incapacidad temporal en sus diversas modalidades.

Conforme a la Disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, y la Resolución nº 255 de 1 de agosto de 2018, dictada para la aplicación de la citada disposición legal en el Ayuntamiento de Valencia el personal en situación de incapacidad temporal percibirá un complemento a cargo de la Corporación hasta regularizar el 100% de las retribuciones fijas que las personas en esta situación deban percibir en cada momento.

Artículo 66. Complemento de Actividad Profesional.

Al personal se le retribuirá por el concepto de complemento de actividad profesional el especial interés, iniciativa y motivación para la consecución de los objetivos fijados previamente por las Jefaturas de Servicio o Unidades administrativas para cada ejercicio.

Dicho abono, en su caso, se efectuará preferentemente en las nóminas de marzo, junio, septiembre y diciembre, como un anticipo a cuenta pendiente de la valoración final por parte de las Jefaturas de Servicio o responsables de las correspondientes unidades y que constará en expediente administrativo incoado a tal efecto y aprobado por el órgano competente, en que constará acuerdo de la Mesa General de Negociación en relación a elevar a definitivas las cantidades máximas anuales a percibir durante el ejercicio.

Artículo 67. Servicios extraordinarios.

1.- Tienen la consideración de servicios extraordinarios, los realizados fuera de la jornada normal para cada servicio, y deberán compensarse a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de disfrute por cada hora realizada por este concepto, cuando los servicios extraordinarios se hayan realizado en jornada diurna; de dos horas, cuando se hayan realizado en festivo o en nocturno; y de dos horas y quince minutos cuando concurran las circunstancias de nocturnidad y festividad.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Dicha compensación horaria deberá realizarse en el plazo máximo de cinco años desde la realización de dichos servicios extraordinarios.

2.- La realización de servicios extraordinarios, que excepcionalmente no puedan ser compensados en tiempo de horario serán remitidos al Servicio de Gestión Económica para su tramitación y abono, acompañado de Memoria justificativa correspondiente, debidamente suscrita por la Jefatura del Servicio y la Concejalía delegada para su aprobación en Junta de Gobierno Local.

3. La realización de servicios extraordinarios derivados de supuestos de fuerza mayor o caso fortuito serán, previa autorización de la Alcaldía o la Delegación de Recursos Humanos, compensados económicamente sin necesidad de acompañar la Memoria justificativa a que se refiere el apartado anterior.

4. Los servicios extraordinarios serán abonados bajo el concepto retributivo de gratificación, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

5. El cálculo del precio hora que servirá de base se realizará con el Baremo retributivo asignado a un puesto de trabajo tipo según su categoría y con su nivel competencial máximo.

6. Los servicios extraordinarios serán voluntarios, excepto en los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito o estricta necesidad motivada en cuyo caso tendrán carácter obligatorio; en los supuestos de caso fortuito y estricta necesidad motivada será necesario acuerdo previo de la Mesa General de Negociación, salvo cuando la urgencia lo impida, en la que posteriormente se dará cuenta a la misma.

Artículo 68. Plan de Pensiones.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, el Ayuntamiento podrá aportar anualmente al Fondo del Plan de Pensiones, la cuantía correspondiente en los términos y condiciones que se establezcan con carácter anual en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

CAPÍTULO V. Prestaciones Sociales.
ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.- La Acción Social prevista en este Capítulo será de aplicación al personal municipal incluido en este Convenio, en los términos expresados en su artículo 2, que se encuentren prestando servicio activo. Asimismo, este Capítulo resultará de aplicación, al personal en situación de excedencia por cuidado de familiares, así como a las empleadas públicas municipales en situación de excedencia por razón de violencia de género, en los términos establecidos en el artículo 89 del texto refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público.

Será requisito indispensable para el personal de nuevo ingreso, haber completado un periodo de carencia de tres meses de prestación de servicios en los trescientos sesenta y cinco días inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la prestación o ayuda de que se trate. En cualquier caso el importe satisfecho en concepto de ayuda o prestación se referirá siempre a gastos efectuados en el tiempo efectivamente trabajado en el ejercicio o periodo al que se extienda la ayuda.

2.- Si ambos o ambas cónyuges, miembros de una pareja de hecho o, en su caso, progenitores o progenitoras trabajan en el Ayuntamiento de València, sólo uno de ellos o una de ellas podrá solicitar cada una de las prestaciones sociales. En el supuesto de que ambos o ambas soliciten la misma ayuda para el mismo hijo o la misma hija se abonará un 50% de la ayuda a cada uno de ellos o cada una de ellas, siempre que se cumplan los requisitos contenidos en los artículos destinados a regular las prestaciones sociales.

3.- Todos los derechos recogidos en el presente Capítulo referidos a cónyuges, hijos/as y/o familiares de trabajadores/as se consideran de igual aplicación a las parejas de hecho que acrediten su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho, así como a los progenitores y las progenitoras respecto de los hijos y de las hijas.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

PRESTACIONES SOCIALES

1.- Las prestaciones sociales serán las recogidas en el presente artículo y están destinadas a sufragar los gastos que se especifican, en los términos expresados.

2.- Para tener derecho a las ayudas objeto de convocatoria será necesario estar incluido o incluida en el ámbito de aplicación de cada una de ellas tanto en el momento de presentar la solicitud como en el momento de realización del gasto que motiva la misma. En la tramitación de las ayudas no se admitirán importes correspondientes a gastos anteriores a la fecha de ingreso de la persona solicitante en el Ayuntamiento de València.

3.- Se establecen las siguientes prestaciones sociales:

- Ayudas para prótesis dentarias, de visión, auditivas y quirúrgicas.
- Ayuda por Matrimonio o Unión de Hecho, Nacimiento o Adopción.
- Ayudas por sepelio, incineración.
- Ayuda por Discapacidad física, intelectual o sensorial.
- Becas de Orfandad por fallecimiento de personal en activo.
- Seguros.
- Responsabilidad por asistencia jurídica y responsabilidad civil.
- Ayuda para guarda y custodia de menores.
- Ayuda para Desplazamientos.
- Ayuda de estudios para la formación del personal.
- Anticipos.
- Ayuda para la renovación del permiso del carnet de conducir - Ayuda para escuela de verano.

4.- Todas y cada una de las Ayudas a que se refiere este Capítulo tienen carácter finalista, por lo que sólo procederá su concesión tras la acreditación por el personal municipal o persona beneficiaria de que reúne los requisitos exigidos en cada caso para

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

su percepción. Cualquier actuación encaminada a su fraudulenta percepción conllevará, automáticamente, la pérdida del derecho a percibir la ayuda solicitada por un período de dos años, y la devolución de los importes indebidamente percibidos, sin perjuicio de que las actuaciones se remitan al órgano correspondiente con el fin de que se depuren las responsabilidades disciplinarias que procedan.

Artículo 69. Ayudas para prótesis dentarias, de visión, auditivas y quirúrgicas.

1.- Objeto.

Consistirá en el abono de una ayuda económica destinada a compensar, en parte, los gastos abonados en cualesquiera de los conceptos determinados en el presente Convenio, tanto si los gastos traen causa del propio personal municipal como si se han ocasionado por causa de cualquier otro miembro de su unidad familiar entendida ésta conforme a la normativa del IRPF.

Podrá solicitar esta Ayuda el personal a que se refiere el artículo 2.1 de este Convenio.

2.- Cuantías y relación de ayudas incluidas.

Solo se devengará una ayuda por unidad familiar, salvo que ambos cónyuges, miembros de la pareja de hecho o, en su caso, progenitores o progenitoras sean personal municipal, en activo, en cuyo caso, cada uno de ellos o de ellas devengará una única Ayuda, así como en aquellos supuestos en los que se acredite que la petición deviene del hecho causante de un accidente laboral.

PLAZO DE PRESENTACIÓN	**PLAZO DE COBERTURA**
Del 1 de enero al 30 de marzo del año en curso.	**Del 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año anterior.**

PRESTACIONES SOCIALES*		**CUANTÍAS**
A) PRÓTESIS DENTARIAS		

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

	TRATAMIENTO BUCAL [Empastes, tartrectomía o limpieza bucal, desvitalización, implantes, aparato completo sup/inf, boca completa o pieza repuesta, férula, etc]	**La ayuda se concederá por el importe del gasto realizado hasta un máximo de 274,00 €**
	ORTODONCIA	**30% del presupuesto con un máximo de 650,00 €**
	PERIODONCIA	**50% del presupuesto con un máximo de 224,77 €**
B) PRÓTESIS DE VISIÓN		
	CRISTALES GRADUADOS	**34,00 €**
	CRISTALES BIFOCALES, OCUPACIONAL O PROGRESIVOS	**50,00 €**
	MONTURA DE GAFAS	**17,00 €**
	GAFA GRADUADA COMPLETA	**51,00 €**
	GAFA BIFOCAL, OCUPACIONAL O PROGRESIVA COMPLETA	**86,00 €**
	GAFAS AUDÍFONO	**257,00 €**
	LENTES DE CONTACTO E INTRAOCULARES	**86,00 €**
	OPERACIONES OFTALMOLÓGICAS [No cubiertas por el Sistema Público de Salud]	**385,00 € [cada ojo]**
C) PRÓTESIS AUDITIVAS		

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

	APARATOS AUDITIVOS, SU	**La ayuda se concederá por el importe del gasto realizado hasta un máximo de 342,00 € [cada**
	MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN	**audífono]**
D) PRÓTESIS ORTOPÉDICAS		
	-APARATOS ORTOPÉDICOS U ORTOPROTÉSICOS, SU MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN, INCLUIDOS EN EL CATÁLOGO GENERAL DE MATERIAL DEL INSALUD, ASÍ COMO LA ADQUISICIÓN O ALQUILER DE COLCHONES ANTIESCARAS. − PLANTILLAS ORTOPÉDICAS. − PRÓTESIS Y PRENDAS (ROPA INTERIOR, BAÑADORES, PELUCAS ETC.) PARA PERSONAS CON ENFERMEDADES ONCOLÓGICAS.	**La ayuda se concederá por el importe del gasto realizado hasta un máximo de 385,00 €.**
	ADAPTACIÓN DE COCHES Y SILLAS	**La ayuda se concederá por el importe del gasto realizado. Previo Acuerdo de la COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO, siempre y cuando sea**

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

		irreversible, de lo contrario se abonará el alquiler.
	ACONDICIONAMIENTO DEL VEHÍCULO PARTICULAR [Discapacidades iguales o superiores al 33%]	**360,00 €**

Relación enunciativa y no limitativa.

No obstante, en ningún caso podrá presentarse la misma factura por ambos o ambas cónyuges, miembros de la pareja de hecho o, en su caso, progenitores o progenitoras cualquiera que sea su importe total.

Las ayudas contempladas en este Convenio son incompatibles con cualquier otra ayuda, prestación o subvención de cualquier otra entidad u organismo, público o privado, cuya finalidad, sujeto y hecho causante, sean los mismos. En caso de que aquél se hiciera cargo de parte de los gastos, sólo se abonará la parte de los mismos que no sea cubierta por dicho Sistema con el límite máximo establecido para estas ayudas. Cuando se perciba una ayuda de cualquier ente público o privado, su importe será descontado de la que le correspondiese.

Será requisito indispensable para el personal de nuevo ingreso, haber completado un periodo de carencia de tres meses de prestación de servicios en los trescientos sesenta y cinco días inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la ayuda.

3.- Relación de personas beneficiarias de la unidad familiar.

Podrán tener la condición de personas beneficiarias de las ayudas de acción social, los o las siguientes integrantes de la unidad familiar:

a) Cónyuge o pareja de hecho inscritos o inscritas en el Registro de Parejas de Hecho.

b) Hijos e hijas menores de 18 años.

c) Hijos e hijas mayores de 18 años y menores de 26 años que estén a cargo de la unidad familiar, siempre y cuando quede acreditado que se encuentran en situación legal de desempleo o cursando estudios en centros oficiales escolares o universitarios.

d) Hijos e hijas mayores de 26 años con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%, que estén a cargo de la unidad familiar, siempre y cuando quede acreditado que no han percibido rentas

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

anuales superiores al importe de la pensión no contributiva en el año anterior al del año en curso (excluidas del cómputo las rentas exentas).

Artículo 70. Subvenciones por Matrimonio o Unión de Hecho, Nacimiento o Adopción.

El Ayuntamiento abonará por estos conceptos las siguientes cantidades:

- Matrimonio o convivencia comprobada: 111,00 € por empleado/empleada.

El personal que disfrute de esta prestación social por registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

- Nacimiento o adopción: 51,00 € por hijo/a.

Estas subvenciones se abonarán individualmente, con independencia de que las personas beneficiarias sean, ambos, personal de la Corporación.

Las subvenciones previstas en este artículo deberán solicitarse en el plazo máximo de 3 meses desde el hecho causante, debiendo aportarse al efecto documentación acreditativa del hecho, o fotocopia compulsada de dicha documentación. Transcurrido dicho plazo, quedará caducado el derecho.

Artículo 71. Prestación social por sepelio, incineración.

El personal laboral de esta Corporación en activo o jubilado, gozará del beneficio, a su fallecimiento, de la concesión de un nicho con carácter gratuito, si se tratase de uno sencillo o pagando la mitad de su valor si fuese doble, en los cementerios municipales dependientes del Ayuntamiento de Valencia que designe la familia.

Este derecho se hará extensivo a la incineración, incluyendo la urna y nicho correspondiente cuando éste sea el deseo de los familiares.

Artículo 72. Prestación social por Discapacidad.

1.- Objeto.

Consistirá en el abono de una ayuda económica, dirigida a compensar, en parte, los gastos ocasionados por el o la cónyuge, pareja de hecho e hijos

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

e hijas y tutelados legales, con discapacidad física, intelectual o sensorial igual o superior al 33%, que estén a cargo del personal municipal.

2.- Cuantía.

La cuantía a conceder dependerá del grado de discapacidad:

- Del 33% al 64%, será de .. 225,00 € mensuales. -
- Del 65% al 74%, será de .. 275,00 € mensuales.
- Del 75% o más, será de … 325,00 € mensuales.

3.- Incompatibilidades específicas.

No tendrán derecho a dicha subvención cuando la persona con discapacidad física, psíquica o sensorial sea sujeto de una actividad profesional o mercantil o relación contractual remunerada, esté percibiendo la prestación social por desempleo o pensión por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, se encuentre de alta en cualquier régimen de previsión social y perciba por alguno de esos conceptos una cantidad superior a la pensión no contributiva.

Si concurriesen en ambos/as cónyuges o miembros de la pareja de hecho la condición de personal municipal, sólo se devengará una subvención.

Artículo 73. Becas de Orfandad por fallecimiento de personal en activo.

En caso de fallecimiento de personal municipal los estudios de sus hijas/os hasta los 16 años de edad, serán becados anualmente con cargo al Ayuntamiento, cuando concurran los requisitos exigibles y sea solicitado.

Esta beca comprenderá ayuda de transporte, ayuda de comedor, material escolar, tasa de matrícula y ayuda compensatoria.

1.- Requisitos de las personas menores beneficiarias:

- Ser hijo/a de personal de la Corporación fallecido/a en activo.
- Ser menor de 16 años de edad.

2.- Cuantía de la beca:

La cuantía máxima anual de las becas para cada persona beneficiaria, será las siguientes:

- Educación Secundaria: 2.652,00 €.
- Educación Primaria: 2.139,00 €. -
- Educación Infantil: 1,711, 00 €.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

- Educación Especial: 2,652,00 €

La cuantía individual de la beca se establecerá en función de la renta per cápita anual de la unidad familiar en la que conviva la persona menor beneficiaria, conforme a la siguiente escala:

- Rentas per cápita mayores de 14.525,50 €, no les será concedida beca alguna.
- Rentas per cápita de 10.234,40 € a 14.525,50 €, se les concederá el 25% de la beca.
- Rentas per cápita de 6.822,20 € a 10.234,40 €, se les concederá el 50% de la beca.
- Rentas per cápita inferiores a 6.822,20 €, se les concederá el 100% de la beca.

En caso de que el beneficiario tenga reconocido un grado de discapacidad la cuantía de la beca será del 100% del importe de la cuantía máxima anual, siempre que la renta per cápita no supere los 14.525,50 €.

Artículo 74. Seguros.

La Corporación se compromete a cubrir, bien directa, bien indirectamente, los siguientes riesgos:

a) Ayuda por fallecimiento en activo.

1.- Objeto.

Conceder previa solicitud, una ayuda a los beneficiarios del personal de la Corporación cuando este cause baja por fallecimiento entre el 31 de octubre del año anterior y el 1 de noviembre del año en curso.

2.- Modalidades y cuantías.

Fallecimiento en activo: 21.391,00 €.

Fallecimiento como consecuencia de accidente laboral: 45.000,00 €.

Fallecimiento como consecuencia de accidente laboral con muerte violenta en acto de servicio: 60.000,00 €.

3.- Personas beneficiarias.

En caso de fallecimiento regirá el orden de prelación preferente y excluyente que se establece a continuación:

1) Cónyuge o pareja de hecho.
2) Hijas e hijos por partes iguales.
3) Herederos legales.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

El personal mediante instancia presentada por Registro general de entrada podrá establecer un orden diferente, que prevalecerá sobre la designación general anterior, sin que se puedan designar personas beneficiarias distintas a las mencionadas.

b) Ayuda por invalidez laboral y permanente.

1.- Objeto.

Conceder previa solicitud, una ayuda al personal de la Corporación cuando cause baja por invalidez entre el 31 de octubre del año anterior y el 1 de noviembre del año en curso.

2.- Modalidades y cuantías.

Incapacidad total: 17.111,00 €.

Incapacidad absoluta: 21.391,00 €.

Gran invalidez: 25.654,00 €.

En el caso de que se produjera la rehabilitación del empleado/a, se reintegrará progresivamente la cantidad percibida por este concepto.

3.- Personas beneficiarias.

Será persona beneficiaria el personal de la Corporación.

c) **Incapacidad temporal, por enfermedad común, accidente laboral o no, y enfermedad profesional.**

Ayuda económica, hasta regularizar la totalidad de las retribuciones, en los supuestos de enfermedad común, accidente laboral o no, y enfermedad profesional, que se reconocerá hasta el agotamiento del plazo máximo de 545 días en que se puede permanecer en dicha situación de baja.

En el caso del personal procedente de la extinta MUNPAL, una vez agotado el plazo máximo de 545 días, esta Corporación abonará la prestación de incapacidad temporal por enfermedad común, mientras permanezca el personal en dicha situación y hasta un máximo de 730 días.

d) **Permiso por nacimiento o adopción de hijo/a.**

Ayuda económica, hasta regularizar la totalidad de las retribuciones, para la madre biológica, por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente y del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

e) Robo, hurto y expolio, que pueda sufrir el personal que por razón del servicio presten funciones fuera de las dependencias municipales. El capital garantizado será de 389,06€ para ropa y efectos personales y hasta 428,00€ en dinero en efectivo, según se acredite en denuncia policial, donde deberá constar el importe individualizado de cada uno de los objeto robados.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

f) El personal que por razón del servicio tenga que conducir vehículos oficiales, deberá ser considerado como Conductor/a Profesional (Permiso Profesional de Conducción), al amparo de la Ley 17/2005 de 19 de julio por la que se regula el permiso y licencia de conducción por el sistema de puntos.

Artículo 75. Responsabilidad por asistencia jurídica y responsabilidad civil.

1. El procurador o la procuradora y las letradas o los letrados de la Asesoría Jurídica Municipal podrán asumir la asistencia jurídica consistente en la representación y defensa en juicio de las autoridades y empleadas o empleados públicos del Ayuntamiento de València y sus Organismos públicos contra los que se dedujesen judicialmente pretensiones de responsabilidad civil o penal derivadas de hechos realizados en el ejercicio de sus cargos, funciones o empleos, siempre que se sigan por razón de actos u omisiones relacionados de forma directa e inmediata con el ejercicio de los mismos y hubieran actuado con sujeción al ordenamiento jurídico.

2. La Asesoría Jurídica Municipal podrá también asumir la asistencia jurídica de las autoridades y empleadas o empleados al servicio del Ayuntamiento de València y sus organismos públicos, en aquellos casos en los que hubiesen sido objeto de una acción ilícita manifiesta y grave con ocasión del desempeño de sus cargos, funciones o empleos.

3. Cuando existan contratos de seguro que cubran contingencias a las que se refiere este artículo, tomados por el Ayuntamiento, y en los que el personal a su servicio tuviera la condición de asegurado o asegurada, la defensa o asistencia letrada del Letrado o Letrada municipal tendrá carácter excepcional.

Artículo 76. Ayuda por Conciliación de menores.

1.- Objeto.

Las ayudas de educación infantil consistirán en el abono de una ayuda económica para compensar, en parte, los gastos de guarda y custodia a todo el personal empleado público con hijas/os en edad de 0 a 3 años y, a partir de los cuatro meses.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

En el supuesto de discapacidad de hijos e hijas, el límite de edad se extenderá hasta la fecha del año en el que cumplan seis años.]

2.- Beneficiarios.

Se considerarán personas beneficiarias de esta línea de ayuda los hijos y las hijas del personal municipal, incluidos en su unidad familiar.

3.- Cuantía.

El importe máximo de esta ayuda será de 62,00 € por mes correspondiente a doce mensualidades y su abono se efectuará en un pago único anual.

El derecho de la prestación nacerá a partir del mes siguiente al del día en el que la/el menor cumpla los cuatro meses de edad. Cuando dicha ayuda se solicite con posterioridad a que la/el menor cumpla 4 meses de edad, la ayuda comprenderá desde la fecha de petición, sin que la misma pueda tener efectos retroactivos.

En el supuesto de que ambos o ambas cónyuges, miembros de la pareja de hecho, progenitores o progenitoras soliciten la misma ayuda para el mismo hijo o la misma hija se abonará un 50% de la ayuda a cada uno de ellos o cada una de ellas, con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo. 77. Ayuda para desplazamientos.

1. **Concepto.-** Se establece un plus de transporte que se abonará a aquellas/os empleadas/os públicas/os cuyo centro de trabajo habitual se encuentre situado a más de 10 kilómetros desde el edificio municipal sito en la Plaza del Ayuntamiento.

2. Las cantidades a abonar diariamente serán las siguientes en función del centro de trabajo en el que se encuentre adscrita la persona beneficiaria de este plus:

CENTRO TRABAJO	KILOMETROS DE IDA Y VUELTA	PRECIO KM	IMPORTE DIARIO
CASAL D'ESPLAI EL SALER	40	0,26 €	10,40 €
VIVERS MUNICIPALS DEL SALER	28	0,26 €	7,28 €
CASA FORESTAL DEL SALER	23	0,26 €	5,98 €
PALMAR	38	0,26 €	9,88 €
PERELLONET	44	0,26 €	11,44 €

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

SALER	20	0,26 €	5,20 €
CEIP JOSÉ SENENT - MASSAROJOS	21,5	0,26 €	5,59 €
CEIP LLUIS DE SANTÀNGEL - EL SALER	24	0,26 €	6,24 €

Artículo 78. Indemnizaciones por desplazamientos dentro del término municipal por razón del servicio.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tiene derecho a ser resarcido de los gastos por los desplazamientos que, según conformidad expresa de la Jefatura de la unidad administrativa correspondiente, se vea obligado a efectuar por razón del servicio dentro del término municipal donde tenga su sede el centro de trabajo.

Los desplazamientos a que se refiere el apartado anterior se efectuarán preferentemente en medios de transporte público colectivo, salvo que la jefatura de la unidad a que se refiere el apartado anterior de este artículo autorice otro medio de transporte (taxi, vehículo particular o vehículo de transporte con conductor). La cuantía de las indemnizaciones será la establecida para tales supuestos en las comisiones de servicio con derecho a indemnización.

Artículo 79. Ayuda de estudios para la formación del personal.

1.- Objeto y régimen jurídico de la ayuda.

La Corporación abonará al personal una ayuda por estudios cuando dichos estudios estén relacionados con la promoción o carrera administrativa del personal empleado, se trate de Títulos Oficiales, sean conforme a las exigencias de titulación de la Relación de Puestos de Trabajo vigente en cada momento, según el siguiente régimen jurídico:

Se ha de tratar de una titulación universitaria de primer, segundo o tercer ciclo.

Se ha de acreditar la superación de las asignaturas o créditos y el pago previo de los precios públicos de dichos créditos en su totalidad; a estos efectos no computarán para obtener el importe total de la ayuda los créditos que hayan sido convalidados, los cuales no serán subvencionables.

Únicamente se abonará la ayuda por los créditos correspondientes a primera matrícula de cada asignatura.

Los estudios han de estar relacionados con la promoción o carrera administrativa del personal empleado.

La titulación que se obtendrá al finalizar los estudios ha de ser una de las que se exige en la Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Valencia para el acceso a la función pública.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

En ningún caso se abonará más de una titulación universitaria del mismo ciclo (primer, segundo o tercer ciclo).

No se abonaran un número de créditos superior a los que configuran el plan de estudios de la titulación universitaria.

No se abonará la ayuda por los créditos aprobados por convalidación o reconocimiento de estudios previos.

En el caso de cambio de estudios, no se abonará esta ayuda hasta que en el expediente académico de la nueva titulación no aparezcan aprobados el mismo número de créditos por los que se hubiera percibido esta ayuda con anterioridad, no computando por tanto los créditos que hayan sido objeto de convalidación o reconocimiento de estudios previos.

El importe de la ayuda nunca podrá superar el precio público aprobado en las correspondientes disposiciones legales o reglamentarias.

Lo dispuesto en el presente artículo se hace extensivo a los diferentes ciclos de Formación Profesional en aquellos aspectos que le sean de aplicación.

2.- Cuantía de la ayuda.

Esta ayuda consistirá en el abono de la cantidad de 6,00 € por crédito cursado y aprobado, conforme a lo dispuesto en el punto anterior.

Artículo 80. Anticipos.

El personal empleado tendrá derecho a solicitar un anticipo siempre que esta cantidad no exceda de 3.000,00 €.

Los anticipos que se concedan al personal serán reintegrados a la Corporación en un plazo máximo de 24 meses.

El personal empleado que tenga concedido un anticipo, estará obligado a su reintegro con anterioridad a su cese en el servicio activo.

No se podrá conceder un nuevo anticipo hasta que el concedido se haya reintegrado en su totalidad.

La Comisión Paritaria de Seguimiento es la encargada de establecer el baremo de carácter general a aplicar en las solicitudes, puntuando las necesidades perentorias así como la antigüedad de la solicitud.

Artículo 81. Permiso de Conducir.

Al personal laboral fijo que, posteriormente a su ingreso, se le cambie de funciones y que para estas nuevas se le exija por la corporación o por ley un permiso de conducción distinto al requerido en las normas de ingreso, se le abonará la obtención del nuevo permiso, por una sola vez y para una sola matrícula.

Quienes por el contenido de su puesto de trabajo deban poner a disposición de la Corporación el carnet de conducir y cualquier otra licencia para la prestación del servicio les serán abonados los gastos de renovación y dar facilidades para su gestión.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Artículo 82. Ayuda para Escuela Infantil de Verano.

1.- Objeto.

La Corporación concederá, una cuantía económica en concepto de ayuda para las escuelas de verano que se organicen una vez finalizadas las clases lectivas del actual curso escolar y hasta el inicio del siguiente curso lectivo, a todo el personal con hijos/as en edad de escolarización desde el primer ciclo de educación infantil hasta el sexto curso de educación primaria a que hace referencia la Ley Orgánica de Educación 2/2006, de 3 de mayo, modificada por Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, para la reforma de la calidad educativa y que se cursarán ordinariamente desde el nacimiento hasta los 12/13 años de edad. 2.- Cuantía.

La cuantía máxima que se abonará será de 125,00 € para cada persona beneficiaria por hija/o a su cargo.

A tales efectos, la cantidad global máxima que podrá asignarse en concepto de estas ayudas será de 100.000,00 euros. No obstante lo anterior, cuando el número de peticiones sea superior al crédito global dispuesto por esta Corporación en la aplicación presupuestaria correspondiente, el importe que recibirán los peticionarios será el resultado de dividir el crédito presupuestario disponible entre el número total de niños/as de los diferentes tramos de edad.

En el caso de que el número de peticiones fuese inferior, la cantidad que como máximo se abonará al personal será de 125 euros por cada hijo/a.

El presupuesto de 100.000 euros podrá ser minorado cuando, en el marco de las políticas de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, se adopten medidas de no disponibilidad que afecten a los créditos de la línea de subvención que lo financia.

3.- Incompatibilidades.

Estas ayudas económicas serán compatibles con otras subvenciones, ayudas o ingresos destinados a la misma finalidad siempre que, en concurrencia con las mismas, no supere el coste de los gastos de escuela de verano como servicio subvencionado.

Cuando concurra en ambos/as progenitores la condición de empleado/a público municipal, únicamente uno de ellos podrá solicitar la ayuda.

CAPÍTULO VI. Instrumentos de planificación y ordenación del personal y Condiciones Profesionales.

Artículo 83. Oferta de Empleo Público.

1.- Anualmente y durante el último trimestre del año las Jefaturas de los Servicios deberán señalar motivadamente las necesidades de

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

personal, determinando la categoría de los puestos a proveer, adecuados a la aprobación del presupuesto y de la relación de puestos de trabajo del correspondiente ejercicio y todo ello con carácter previo a la elaboración de la Oferta de Empleo Público.

2.- La Oferta de Empleo Público integra las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

3.- La Oferta de Empleo se aprobará anualmente, previa negociación en la Mesa General de Negociación, por la Junta de Gobierno Local de conformidad con lo que señalen las leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio, y deberá ser publicada en el B.O.P de Valencia.

4.- La Corporación podrá aprobar planes de ordenación de su personal con la finalidad de contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de los efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

5.- En la Oferta de Empleo Público, se reservará un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas por personal con discapacidad de grado igual o superior al 33%, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas correspondientes, según se determine legalmente, y hasta que progresivamente, se alcance el 3% de los efectivos totales en el Ayuntamiento de Valencia.

La Corporación, en el ámbito de la Mesa General de Negociación, determinará, aquellos puestos de trabajo que puedan ser ocupados por personas con discapacidad, así como las condiciones en la prestación de servicio de las mimas, al objeto de que puedan incorporarse progresivamente en las sucesivas Ofertas de Empleo Público, nombrándose al efecto un Comité Asesor.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

6.- En la Oferta de Empleo Público se reservará para el acceso por promoción interna, un porcentaje de las vacantes que se convoquen a oposición o concurso-oposición, en función de las categorías convocadas.

Artículo 84. Defensa del empleo público.

La Corporación, comprometida con el Servicio Público y la mejor atención a la ciudadanía, y teniendo como ejes centrales de su gestión los principios de eficiencia y eficacia, se compromete en su política de empleo público al mantenimiento de la plantilla ocupada interinamente con carácter prioritario a cualquier otro tipo de acciones.

Artículo 85. Contratación.

1.- Durante los años de vigencia del Convenio, no se procederá a la contratación de nuevo personal laboral temporal, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, previa la debida justificación por parte de la Delegación que inste la contratación.

2.- La realización de trabajos de naturaleza laboral temporal se formalizará, de acuerdo con el principio de causalidad contractual laboral, a través de la modalidad de contratación que, de acuerdo con la vigente legislación laboral, resulte más adecuada.

3.- La contratación temporal se efectuará mediante las correspondientes bolsas de trabajo, cuyo control se realizará por parte de la Comisión Paritaria. En la formalización de los contratos se respetará el orden establecido en dichas bolsas.

En caso de que no exista bolsa de trabajo o cuando esta se hubiese agotado y existan razones de urgencia para la contratación, se podrán realizar procesos de selección específicos que garanticen los principios constitucionales, publicándose un extracto en el BOP y en la página web del Excmo. Ayuntamiento, dándose un plazo mínimo de diez días para la presentación de solicitudes.

4.- Las Centrales Sindicales efectuarán un control y seguimiento de las contrataciones del personal laboral temporal. Se entregará una copia de los contratos a la representación legal de los trabajadores.

5.- En caso de extinción del Comité de Empresa por cese, dimisión, baja como personal laboral y por el resto de motivos previsto en la

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

ley y, en atención al derecho de información de los representantes de los trabajadores, se notificará a la Junta de Personal los acuerdos que se adopten en materia de contratación.

Artículo 86. Preaviso

La empresa deberá preavisar a la/el trabajador/a de la extinción del contrato en los supuestos regulados en la Ley. El personal laboral con contrato superior a un año que desee cesar voluntariamente en el servicio, salvo que esté en periodo de prueba, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento, con una antelación de 15 días a la fecha del cese. El incumplimiento por parte del personal laboral de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a descontar de la liquidación que le corresponda por finalización del contrato, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 87. Órganos de selección.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujeres y hombres.

El personal de elección o de designación política, el personal interino, laboral no fijo y el personal eventual y el personal que hubiere realizado tareas de preparación de aspirantes en los cinco últimos años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria no podrán formar parte de los órganos de selección.

Los órganos de selección estarán presididos por personal empleado público que será propuesto por la Corporación a través de la Delegación en materia de personal que tenga dichas funciones encomendadas; del mismo modo será propuesto el Secretario/a de los órganos de Selección por entre las/os funcionarias/os de habilitación de carácter estatal que presten servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Valencia. El resto de los miembros de los órganos de selección serán designados mediante sorteo realizado en la Mesa General de Negociación, de entre el personal empleado público del Excmo. Ayuntamiento de Valencia que, para cada caso, reúnan los requisitos objetivos para formar parte de los mismos, sin perjuicio de lo que se señalen en las leyes sectoriales. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Artículo 88. Promoción interna del personal laboral.

La promoción interna del personal laboral fijo, en cualquiera de las modalidades previstas en la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, horizontal, vertical y mixta, se hará efectiva mediante los procedimientos selectivos que a tal efecto se convoquen.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los de publicidad de la convocatorias y sus

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de las personas miembros de los órganos de selección, independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en su actuación, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección, eficacia y eficiencia, de conformidad con las bases generales de acceso a la función pública que se aprueben por las que se regirán los procesos selectivos que convoque esta Corporación.

Podrá participar en las convocatorias de promoción interna el personal laboral fijo que reúna los requisitos y que pertenezca a los cuerpos y escalas que a continuación se determina para cada modalidad:

a) Promoción interna vertical: el personal que pertenezca a un cuerpo o escala del grupo o reagrupo inmediatamente inferior al de las plazas convocadas, y que esté dentro del mismo itinerario profesional. En las convocatorias se hará constar cuáles son los cuerpos o escalas cuyos integrantes podrán participar en el proceso selectivo mediante esta modalidad de promoción interna.

b) Promoción interna horizontal: el personal que pertenezca a otro cuerpo o escala del mismo grupo o subgrupo de clasificación profesional.

c) Promoción interna mixta: el personal que pertenezca a un cuerpo o escala del grupo o subgrupo inmediatamente inferior al de las plazas convocadas, y que no esté dentro del mismo itinerario profesional.

Cuando así lo requiera la naturaleza de los puestos convocados, las convocatorias podrán prever, de forma motivada, que la promoción interna se circunscriba a una o a dos de las modalidades anteriormente previstas.

El personal empleado público deberá poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías del Grupo C1 desde el Grupo C2 del área de actividad o funcional correspondiente, con una antigüedad de diez años o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

En las convocatorias de plazas correspondientes al subgrupo C1 de administración general, se reservarán el máximo posible, determinado por la Mesa General de Negociación, para el acceso por promoción interna del subgrupo C2, y una vez realizado el correspondiente proceso de consolidación.

En la fase de concurso, dentro del proceso de concurso-oposición, y siempre con posterioridad a la fase de oposición, se podrá tener en cuenta como méritos entre otros: la antigüedad, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y relacionados con el puesto de trabajo, la formación en idiomas y en valenciano, la posesión de un determinado nivel, la valoración del trabajo desarrollado, la titulación, acogiéndose a la legislación vigente. Asimismo, se eximirá del temario o de aquellas pruebas que constituyan el proceso que ya haya superado en su oposición de ingreso a la función pública que permita la normativa vigente.

Estas convocatorias se realizarán independientemente de las de nuevo ingreso, salvo acuerdo en Mesa General de Negociación cuando las circunstancias así lo aconsejen

Las convocatorias determinarán, en su caso, de qué pruebas o de qué materias quedará exento el personal que participe a través de cada una de estas modalidades de promoción interna, siempre que se trate de conocimientos que se puedan considerar suficientemente acreditados a través de las pruebas de ingreso al cuerpo o escala de origen.

La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará con carácter definitivo según el orden obtenido en las pruebas de selección y de acuerdo con las peticiones de las/os interesadas/os, teniendo preferencia para cubrir los puestos vacantes quienes hayan accedido por turno de promoción interna sobre los de turno libre.

El Ayuntamiento adoptará medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión de la carrera profesional.

Artículo 89. Repertorio municipal de funciones y competencias.

La Ley de Función Pública Valenciana en vigor en lo referente a los Derechos individuales indica que el personal empleado público tiene, entre otros derechos individuales, el referido en su apartado b), es decir, el derecho al desempeño efectivo de las funciones y tareas propias de su condición profesional y, en el apartado y), a ser informado por sus jefaturas inmediatas de las tareas que tiene que ejercer, así como a participar en la consecución de los objetivos de su unidad. En cumplimiento de estos preceptos, el Ayuntamiento de Valencia dispone de un Repertorio de Funciones y Competencias, así como un registro de éstas, en los términos descritos en la citada normativa.

El Repertorio de Puestos de Trabajo y Competencias (en adelante, RMFC) se configura como una herramienta necesaria para suministrar

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

información tanto del trabajo, en relación con las tareas de los puestos, como del personal que lo ejerce en relación con el perfil de competencias necesario para su correcto desempeño.
Las monografías de puesto de trabajo incluidas en el dicho repertorio constarán de cuatro elementos fundamentales:

a) Las áreas o dominios funcionales.

b) Descripción de funciones genéricas y específicas.

c) Perfil de competencias del puesto de trabajo.

d) Perfil formativo.

Por competencias tenemos que entender el conjunto de características intrínsecas del individuo, que se demuestran a través de conductas y que están relacionadas con un cumplimiento superior en el trabajo.

El RMFC, como instrumento para la planificación en el empleo público, será utilizado para el diagnóstico y diseño del resto de las herramientas de organización y gestión de recursos humanos del Ayuntamiento de Valencia.

La información contenida en el repertorio tiene que cumplir con los criterios de publicidad, relevancia, objetividad y transparencia.

El Ayuntamiento debe disponer de un repertorio municipal de funciones y competencias de los puestos de trabajo que forman parte de su estructura, al efecto de:

a) La elaboración de itinerarios profesionales.

b) La elaboración de los perfiles profesionales, tanto en el reclutamiento y selección interna como externa.

c) Del plan de formación.

d) De la evaluación del desempeño y del rendimiento.

e) De la carrera vertical y horizontal.

f) Otros programas de gestión de recursos humanos.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Artículo 90. La organización del trabajo

La organización del trabajo corresponde a los órganos superiores, directivos y a nivel de servicio, a las jefaturas con competencia para ello, que pueden establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de simplificación del trabajo y las Relaciones de Puestos de Trabajo y plantillas de personal adecuadas y suficientes que permiten el mayor y mejor nivel de prestación de servicios, la utilización óptima de los recursos humanos y materiales y, en definitiva, la mayor eficiencia en la prestación del servicio público.

Artículo 91. Relación de Puestos de Trabajo.

La relación de puestos de trabajo es pública y ha de incluir todos los puestos de trabajo de naturaleza funcionarial, laboral y eventual existentes.

Anualmente la corporación procederá a la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante, RPT) que contendrá, de acuerdo con las necesidades de los Servicios, la enumeración de la totalidad de los puestos existentes en su organización, ordenados por grupo de titulación, nivel competencial y complemento del puesto, con expresión de:

a) Número.

b) Denominación.

c) Naturaleza jurídica.

d) Clasificación profesional en un grupo, subgrupo o agrupación profesional para los puestos funcionariales y en el respectivo grupo profesional para los puestos laborales.

e) Retribuciones asignadas al mismo.

f) Forma de provisión.

g) Adscripción orgánica.

h) Requisitos para su provisión.

i) Competencia lingüística en los conocimientos de valenciano requerida, en los términos establecidos reglamentariamente.

j) Funciones.

k) Méritos, en su caso.

l) En su caso, pertenencia a una agrupación de puestos de trabajo.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

m) Porcentaje de jornada, en su caso.

n) Cualquier otra circunstancia relevante para su provisión en los términos previstos reglamentariamente.

La Corporación una vez confeccionada la RPT la trasladará a la Mesa General de Negociación en cumplimiento del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015.

Artículo 92. Provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal laboral.

La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con los sistemas previstos en el acuerdo laboral para el personal funcionario.

Artículo 93. Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos cuerpos y escalas a los que figuren adscritas las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

Queda asimilado al personal laboral citado, el que haya sido asumido o deba asumirse por el Ayuntamiento, procedente de sus Organismos Autónomos y Fundaciones, siempre que cumplan los mismos requisitos enunciados.

Artículo 94. Jubilación.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

CAPITULO VII. Carrera. Evaluación. Formación. Teletrabajo

Artículo 95. Promoción y carrera profesional. Evaluación del desempeño y del rendimiento.

Se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Evaluación del desempeño y Rendimiento y la Carrera Profesional Horizontal del personal del Ayuntamiento de Valencia, aprobado en fecha 26 de septiembre de 2021.

Artículo 96. Transferencia de conocimiento

En el supuestos de la jubilación anticipada, y en función de la anticipación de la jubilación, el personal tendrá derecho al abono de una

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

cantidad por transferencia de conocimiento, dentro de la carrera profesional, siempre que se acredite, en los últimos dos años anteriores a dicha jubilación, del cumplimiento del Factor 7 a que hace referencia el Reglamento de Evaluación del Desempeño y Rendimiento y la Carrera Profesional Horizontal del Personal del Ayuntamiento de València (Transferencia de conocimientos, Difusión del conocimiento y/o Generación de conocimiento), y en los términos previstos en el Capítulo 9 de dicho Reglamento, de acuerdo con el siguiente cuadro:

	coeficientes multiplicadores					
	AP	**C2**	**C1**	**B**	**A2**	**A1**
Si se jubila con 2 años de antelación o más	37	34	31	29	27	25
Si se jubila con 1 año y 9 meses y menos de 2 años de antelación	34	31	28	26	24	23
Si se jubila con 1 año y 6 meses y menos de 1 año y 9 meses de antelación	30	28	25	23	22	20
Si se jubila con 1 año y 3 meses y menos de 1 año y 6 meses de antelación	27	24	22	21	19	18
Si se jubila con 1 año y menos de 1 año y 3 meses de antelación	23	21	19	18	17	16
Si se jubila con 9 meses y menos de 1año de antelación	19	17	16	14	13	12
Si se jubila con 6 meses y menos de 9 meses de antelación	14	13	12	11	10	9
Si se jubila con 3 meses y menos de 6 meses de antelación	9	8	8	7	7	6

Dichos coeficientes se multiplicarán por el valor –a fecha 1/1/2024- del GDP4 del correspondiente Grupo o Subgrupo de titulación en el que se encuentre el personal a fecha de su jubilación.

Artículo 97. Formación. Desarrollo de competencias para la formación profesional.

Se estará a lo dispuesto en la Instrucción del proceso de Formación del Ayuntamiento de Valencia, aprobado en fecha 1 de marzo de 2024.

Artículo 98. Teletrabajo.

Se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Teletrabajo del Ayuntamiento de Valencia, aprobado en fecha 23 de octubre de 2020.

CAPITULO VIII. Seguridad y salud en el trabajo.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Artículo 99. Definiciones en materia de seguridad y salud.

I.- A efectos de lo dispuesto en el presente capítulo, se entenderá por:

a) Prevención: El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la corporación, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

b) Riesgo laboral: Posibilidad de que el personal sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

c) Daños derivados del trabajo: Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

d) Riesgo laboral grave e inminente: Aquél que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud del personal empleado. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de las/os trabajadoras/es, se considerará que existe un riesgo grave o inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

e) Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos: Aquéllos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de las/os trabajadoras/es que los desarrollan o lo utilizan.

f) Equipo de trabajo: Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

g) Condición de trabajo: Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de el/la trabajador/a. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

1.- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

2.- La naturaleza de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

3.- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

4.- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el personal empleado.

h) Equipo de protección individual: Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el personal para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

II.- El Ayuntamiento acometerá las actuaciones oportunas y necesarias para impulsar la preceptiva estructura organizativa municipal en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 100. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano único, paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos laborales. Considerando que las/os empleadas/os tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, la corporación tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos laborales. No obstante, se estará a lo dispuesto en los reglamentos específicos legislados para actividades concretas.

Artículo 101. Composición del Comité de Seguridad y Salud.

Las/os Delegadas/os de Prevención son las/los representantes de las/os trabajadoras/es con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

La designación de los Delegadas/os de Prevención, deberá realizarse por la Junta de Personal y por el Comité de Empresa. El tiempo utilizado por las/os Delegadas/os de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en el Art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de 50 horas mensuales retribuidas, al margen de las convocatorias del

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Comité, y visitas a centros de trabajo organizadas por el Comité. Las horas no utilizadas un mes, podrán acumularse al mes o meses siguientes.
El Comité se compone de 8 Delegadas/os de Prevención, como representantes de las/os trabajadoras/es, designadas/os a tal efecto por la Junta de Personal y el Comité de Empresa, y con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, de una parte, y de otra, por parte de la Corporación en número igual, debiendo designarse:

- Una Presidencia, que deberá ser el/la titular de la Regidoría de Personal, o persona en quien delegue.
- Dos Vicepresidencias, la primera será asumida por las/os Delegadas/os de Prevención y la segunda por uno de las/os Técnicas/os de la Corporación. - La Jefatura de Servicio con las competencias en prevención de riesgos laborales, o persona en quien delegue.
- La Jefatura del Servicio del Servicio de Arquitectura y Servicios Centrales Técnicos, o persona en quien delegue.
- Un/a Médico/a o Enfermero/a del Servicio de Salud Laboral.
- La Jefatura del Departamento de Bomberos o persona en quien delegue.
- La Jefatura de Servicio de Policía Local o persona en quien delegue.
- Un/a Técnico/a de Seguridad y Salud.
- Un/a Secretario/a, con voz y sin voto designado/a por la Corporación entre personal funcionario de Administración General.

Artículo 102. Competencias y facultades de los Delegados y Delegadas de Prevención.

Son competencias de las/os Delegadas/os de Prevención:

a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

c) Ser consultados por la Corporación, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de dichas competencias, las/os Delegadas/os de Prevención dispondrán de las siguientes facultades:

a) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que se realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante el personal técnico las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respecto a la confidencialidad.

c) Ser informadas/os por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de las/os trabajadoras/es una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del Ayuntamiento las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en el Ayuntamiento, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las/os trabajadoras/es, sin perjuicio de los dispuesto en el artículo 40 de la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante las jornadas con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del Ayuntamiento la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las/os trabajadoras/es, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación del personal empleado, la adopción de acuerdos de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento deberá proporcionar a las/los Delegadas/os de Prevención, los medios, la información y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para la organización de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre las/os Delegadas/os de Prevención.

Artículo 103. Convocatoria y reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cada tres meses y siempre que lo solicite algunas de las representaciones en el mismo. Podrán celebrarse otras sesiones, de forma excepcional, siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Salvo asunto considerado muy grave por su urgencia, la convocatoria se efectuará, como mínimo, con 48 horas de antelación, incluyéndose el Orden del Día. Los acuerdos serán vinculantes para el conjunto del comité y se tomarán por mayoría.

De cada reunión se levantará acta. Las actas del Comité de Seguridad y Salud se publicarán en la Intranet municipal una vez aprobadas. Tendrán

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

derecho a proponer puntos del orden del día cualquiera de las partes que serán incluidos en la literalidad en que se soliciten. La parte convocante podrá unificarlos si la temática es similar aunque citando la parte proponente. Las peticiones se deberán dirigir a la Delegación con competencias en la materia, no siendo admitidas aquellas que se presenten en un plazo menor de 10 días hábiles de la celebración del Comité.

A título informativo, podrá asistir a las reuniones, a petición de cualquiera de las partes, el personal que por su función específica pueda informar de algún asunto a tratar y sean convocados para ello.

El comité estará asistido por el personal Técnico y Especialista que precisa de cada área en relación con la entidad, características y el objeto de los informes, trabajos y estudios que tengan que realizar, entre los que puede figurar la persona interlocutora del Servicio de Prevención ajeno si lo hubiese.

Cuando el comité convoque al personal técnico especialista para asistir a reuniones o realizar trabajos que salgan fuera del normal desarrollo de su trabajo, necesitará el oportuno aviso a la Jefatura a cuyas órdenes se encuentre dicho personal.

Artículo 104. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud, tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales en la Corporación.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos laborales, proponiendo a la Corporación la mejora de las condiciones de trabajo y la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud dispondrá de las facultades que se recogen en el apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 105. Plan de Prevención de drogodependencias y alcoholismo y demás conductas adictivas.

El Ayuntamiento de Valencia se compromete a impulsar, potenciar y mejorar las medidas y actuaciones previstas en las áreas de intervención contempladas en el plan de Plan de Drogodependencias y Alcoholismo y demás conductas adictivas del Ayuntamiento de Valencia.

Artículo 106. Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Valencia.

El Ayuntamiento de Valencia está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Ayuntamiento de Valencia se compromete a impulsar, potenciar y mejorar las medidas y actuaciones previstas en las áreas de intervención previstas el plan de igualdad para empleadas y empleadas/os del Ayuntamiento de Valencia, de forma que se posibilite la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

Artículo 107. Protección de la dignidad del personal al servicio de la Corporación.

De conformidad con la Recomendación y el Código de Conducta relativo a la Protección de la Dignidad de la Mujer y el Hombre en el Trabajo de 27 de noviembre de 1991, nº 92/131 de la Unión Europea, la corporación se compromete con los sindicatos a actuar frente al acoso por razón de sexo y laboral a nivel preventivo, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo y estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y/o laboral, incluida las actuaciones judiciales pertinentes cuando se produzcan dichos hechos en el ejercicio de sus funciones frente a terceras personas.

La Comisión de Igualdad realizará las actualizaciones oportunas para que el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que incluye la protección frente a acoso por lgtbfobia, se adecúe a lo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Artículo 108. Principios éticos del personal empleado público del Ayuntamiento de Valencia.

Los principios éticos de conducta del personal al servicio del Ayuntamiento de Valencia son: La protección del interés público de acuerdo con el ordenamiento jurídico, la lealtad institucional, la imparcialidad y objetividad, la integridad, la honestidad y ejemplaridad, la austeridad, la profesionalidad, la iniciativa, diligencia y receptividad, la responsabilidad y transparencia, así como la confidencialidad cuando proceda, todo ello de acuerdo con el Capítulo VI del Estatuto Básico del Empleado Público.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Artículo 109. Uniformidad-indumentaria de trabajo.

La Corporación dotará al personal de medios, material y la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado el personal empleado a su utilización durante su jornada de trabajo.

La ropa de trabajo o uniformidad, estará sujeta a la mejor idoneidad, tallaje y puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera, y adecuada a la fisonomía de cada persona.

La ropa de trabajo de verano se entregará entre los meses de marzo y abril y la de invierno se entregará entre los meses de septiembre y octubre.

La periodicidad, cantidad y calidad de la ropa de trabajo se regulará por una Instrucción que será negociada en el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Artículo 110. Medicina de salud laboral.

1. La Corporación mantendrá, como viene haciendo, el servicio de asistencia sanitaria equipado debidamente (en material fungible, instrumental médico, fármacos de urgencia, material de curas, etc.) y que tendrá como misión atender, además de la promoción y prevención de la salud, los primeros auxilios y prestar las consultas de medicina laboral que soliciten los empleadas/os públicas/os y las revisiones periódicas, evitando así, siempre que sea posible, desplazamientos para estos menesteres.

2. El Servicio de Salud Laboral del Ayuntamiento de València está adherido al programa informático Abucasis utilizado en los centros de atención primaria y especializada de la Consellería correspondiente. Esta adhesión, supone ventajas para el personal empleado del Ayuntamiento de València que desee hacer uso del mismo mediante el servicio médico del Ayuntamiento de València, puesto que a través del programa Abucasis el personal médico del servicio de salud laboral, previo consentimiento de la persona interesada, puede acceder a los datos médicos que figuran al centro de atención primaria, así como la atención especializada proporcionando una mejora sustancial en las opciones de atención médica, como la posibilidad de solicitar exploraciones complementarias, pedir interconsultas con los diferentes especialistas, y extender recetas oficiales de la Consellería con competencias en materia de Sanidad en formato electrónico, que quedarán reflejadas de manera inmediata en la tarjeta sanitaria (conocida por las siglas SIP).

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Todos los documentos de consentimiento de Abucasis del personal del Ayuntamiento de València que se firman, tienen que incorporar tanto la firma de la persona trabajadora interesada y del personal del cuerpo médico de la unidad de Salud Laboral del Ayuntamiento de València.

Finalmente para que este documento de consentimiento sea efectivo cada persona trabajadora del Ayuntamiento de València será quien tendrá que entregarlo en el centro de salud de la Consellería con competencias en sanidad y donde sea atendido habitualmente.

3. El Servicio de Salud Laboral fomentará campañas de vacunación entre las/os empleadas/os municipales.

Artículo 111. Vigilancia de la salud.

Se efectuará, además del obligatorio reconocimiento médico de ingreso, un reconocimiento médico voluntario cada año a todas/os las/os empleadas/os municipales, cuyo resultado deberá ponerse en conocimiento de las/os interesadas/os. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo.

Artículo 112. Protección de la maternidad.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

1. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Servicio Público de Salud o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la corporación tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe de la/el médica/o del Servicio Nacional de Salud que asista

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Corporación deberá determinar, previa consulta con las/os representantes de las/os trabajadoras/es, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

2. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de licencia por riesgo durante el embarazo durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los número 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe de la/el médica/o del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la empleada pública o a su hija/o. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación administrativa que proceda por riesgo durante la lactancia natural de hijas/os menores de nueve meses, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Artículo 113. Espacios dignos

La Corporación se compromete a negociar la habilitación en los grandes centros de trabajo espacios dignos con una dotación mínima para que el personal pueda realizar las pausas obligatorias.

CAPÍTULO IX. Órganos de Representación.

Artículo 114. Comité de Empresa.

1.- El Comité de Empresa es el órgano representativo del personal laboral que se incluye en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Este órgano estará compuesto por las/os delegadas/os elegidas/os en las correspondientes elecciones sindicales.

2.- El Comité de Empresa tendrá las competencias determinadas por la legislación laboral vigente.

Artículo 115. Garantías sindicales.

1.- Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales del personal laboral tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) Audiencia del Comité de Empresa en el supuesto de seguirse expedientes disciplinarios a alguno de sus miembros, sin perjuicio de lo regulado en el procedimiento disciplinario.

b) Expresar individualmente o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral-sindical o social, comunicándolo en este caso a la Corporación.

c) No podrán ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación, de su mandato ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo. Asimismo no se les podrá sancionar, despedir o trasladar durante el ejercicio de sus funciones ni en el año siguiente a su cese, como consecuencia de su actividad sindical.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

d) Ninguno de los miembros del Comité de Empresa y demás delegadas/os sindicales, podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

Cuando haya que realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del Servicio, que afecte a un/una delegado/a sindical, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

e) Dispondrá cada miembro de un número de 40 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo sin disminución de sus retribuciones para el ejercicio de sus funciones de representación.

2.- Previa comunicación a la Corporación las secciones sindicales podrán acomodarse el total de las horas, por cada uno de los distintos miembros de las secciones sindicales en una/o o varias/os componentes, sin rebasar el máximo total y pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de sus retribuciones.

La utilización de dichos créditos será por semanas o días completos. Excepcionalmente, y por causas de urgencia, podrán consumirse por un periodo inferior a un día, pero nunca inferior a tres horas.

La utilización del uso del crédito horario deberá comunicarse a la Corporación con una antelación de diez días naturales al primer día del mes al que correspondan, salvo casos debidamente justificados por la sección sindical, en los que se requerirá el preaviso de, al menos, 48 horas.

Posteriormente, y durante los primeros cinco días naturales de cada mes, las Secciones Sindicales remitirán a la Oficina Técnico Laboral relación en la que se especifique los días y horas que cada contratada/o laboral ha hecho uso del crédito horario asignado.

3.- La Corporación facilitará al Comité de Empresa, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Se dispondrá en los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles, uno para la información del Comité y otro para la información de las Secciones Sindicales. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia de acuerdo con los representantes de los trabajadores, sin que pueda utilizarse espacios distintos al objeto de mantener el orden de los centros de trabajo.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa dispondrá de locales, medios, estafeta y así como cuantos medios materiales de pequeñas oficinas sean necesarios.

Se establecerán los mecanismos adecuados que permitan dimensionar el gasto sindical de acuerdo con la representatividad obtenida en el Comité de Empresa.

4. La Corporación facilitará a las/os representantes sindicales que sean designados por las distintas Secciones Sindicales la asistencia como miembro a las sesiones de mesas técnicas o en la Comisión Negociadora.

Artículo 116. Asambleas de centros.

1. Los requisitos formales para poder realizar reuniones o asambleas de centros serán los siguientes:

a) Formular la petición con una antelación de 2 días hábiles.

b) Señalar la hora y el lugar de celebración.

c) Remitir el orden del día.

d) Datos de las/os firmantes que estén legitimados para convocar la reunión o asamblea.

e) Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, la Presidencia de la Corporación o su Delegado/a no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la Corporación.

2. Los sindicatos con representación en el ámbito del Ayuntamiento de València podrán celebrar dichas reuniones o asambleas dentro de la jornada de trabajo, en cuyo caso, además de los requisitos mencionados en el punto anterior, la solicitud deberá cumplir las siguientes condiciones:

a) Que el total de las reuniones que se celebren no superen las 40 horas anuales. Dicho crédito se computará a la sección sindical convocante, o convocantes cuando la misma sea convocada por varias o todas ellas, o por la Junta de Personal;

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

b) Dentro de estas 40 horas podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes;

c) Nadie podrá superar estas 40 horas para asistencia a asambleas.

3. Podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes, cuando así lo estimen la Junta de Personal, el Comité de Empresa o las Organizaciones Sindicales, por divergencias graves en negociaciones con la Corporación o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de las/os trabajadoras/es o colectivos específicos con un preaviso de 24 horas.

4. Están legitimados para convocar una reunión, además de las organizaciones sindicales, directamente o a través de las/os Delegadas/os Sindicales:

a) Las/os Delegadas/os de Personal.

b) La Junta de Personal.

c) El Comité de Empresa.

d) Las/os empleadas/os públicas/os en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo. Dichas reuniones podrán realizarse dentro de la jornada de trabajo siempre que las mismas sean convocadas por las organizaciones sindicales con representación en el ámbito del Ayuntamiento de Valencia, o por la Junta de Personal.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se considerarán organizaciones sindicales con representación en el ámbito del Ayuntamiento de Valencia aquellas que tengan representación en el Comité de Empresa.

5. Así mismo la Corporación vendrá obligada a facilitar la utilización de espacios para la celebración de las correspondientes reuniones

Artículo 117. Cobro de cuotas.

La Corporación efectuará el cobro de las cuotas de las/os afiliadas/os a las organizaciones sindicales con carácter mensual mediante descuento en nómina, siempre que las personas interesadas lo soliciten y autoricen, liquidando posteriormente las cantidades a dichas entidades. Así mismo podrán dejar sin efecto la citada autorización mediante comparecencia al

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

efecto en el Servicio de Gestión Económica del Área de Empleo Público, el cual comunicará a la organización sindical correspondiente la nueva situación.

Artículo 118. Secciones sindicales.

Se reconocen las Secciones Sindicales. Estas tendrán las funciones contempladas en el Título II del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Los Miembros del Comité de Empresa, Delegadas/os Sindicales y afiliadas/os elegidas/os para ello, dispondrán de permiso retribuido para la asistencia a Congresos, cursos y jornadas de formación organizadas por las Centrales Sindicales. Cada Sección Sindical dispondrá de un crédito de 8 jornadas anuales por cada miembro que tenga la respectiva Sección Sindical en el Comité de Empresa, de tal forma que el total de número de jornadas anuales por todas las Secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa no podrá exceder de 104. Aquellas Organización Sindicales que habiendo concurrido al correspondiente proceso para la elección de los representantes de los trabajadores no hayan obtenido representación en el Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de 5 jornadas anuales. Ningún contratado laboral podrá disponer de dicho permiso en más de 40 horas anuales.

Las Secciones Sindicales que teniendo representación en el Comité de Empresa, alcancen o no el porcentaje de miembros mínimos para estar presente en la Mesa General de Negociación, tendrán derecho al equivalente a las horas de un Liberada/o Sindical por estar en el Comité de Empresa, a tenor de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las mismas garantías que los miembros del Comité de empresa.

Estas horas se sumarán a la bolsa general de horas sindicales.

La asistencia a dichos Congresos, cursos y jornadas de formación deberá comunicarse a la Oficina Técnico Laboral con 72 horas de antelación al inicio de las mismas, al objeto de que se pueda poner en conocimiento de los respectivos Servicios con antelación suficiente para la organización del mismo y al objeto de que por los mismos se constate que la ausencia del personal laboral no causa detrimento en el servicio, para lo que deberán emitir informe al respecto. Con posterioridad a su celebración, deberá justificarse la asistencia al mismo.

Artículo 119. Derecho de huelga.

Se reconoce el derecho a la huelga de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, haciendo especial referencia al artículo 28.2 de la Constitución Española.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Los requisitos para el ejercicio del citado derecho son los siguientes:
a) 10 días de preaviso de huelga.

b) La Corporación y el Comité de Huelga negociarán los servicios mínimos que deberán funcionar durante la huelga.

Artículo 120. Régimen interior.

La Comisión Negociadora, previamente a su aprobación por el órgano competente, negociará los proyectos de aquellos Reglamentos internos que pueda necesitar cualquier servicio de este Ayuntamiento.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Antigüedad personal laboral

Se reconoce al personal laboral la totalidad de los servicios prestados en los mismos términos y condiciones que los regulados al personal funcionario.

Segunda.- Régimen disciplinario.

1. Las infracciones del personal laboral quedan sujetas a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el presente convenio y, en lo no previsto en estas normas, en la legislación laboral.

2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves las siguientes:

a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b. La falta injustificada de asistencia de un día.

c. La incorrección con el personal empleado público o con las o los ciudadanos con los que se relacione en el ejercicio de sus funciones.

d. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e. Cualquier incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal, así como de los principios de actuación, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

B) Serán faltas graves:

a. La falta de obediencia debida a sus superiores jerárquicos y autoridades.

b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio y que causen daño a la administración o a la ciudadanía y que no constituyan falta muy grave.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

d. La tolerancia de las y los superiores jerárquicos respecto de la comisión de faltas muy graves o graves del personal bajo su dependencia.

e. La grave desconsideración con el personal empleado público o con la ciudadanía en el ejercicio de sus funciones.

f. Causar daños en el patrimonio de la administración siempre que no constituya falta muy grave.

g. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h. La emisión de informes y la adopción de resoluciones o acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

i. La falta injustificada de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo o función.

k. El incumplimiento de las normas en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes, o porcentaje equivalente en el caso de que su cómputo no sea mensual.

m. La falta de asistencia reiterada, sin causa justificada, a las acciones formativas que tengan carácter obligatorio, siempre que se desarrollen en horario laboral.

n. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

o. El consumo habitual de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que afecte al funcionamiento del servicio.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

p. El incumplimiento las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales, del que puedan derivarse riesgos concretos para la seguridad y salud de las personas.

q. Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.

r. La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.

s. La grave perturbación del servicio, que impida el normal funcionamiento de éste.

t. En el marco de programas de políticas activas de empleo bajo la modalidad de formación en alternancia, el ataque a la integridad física y/o moral de los compañeros y compañeras y equipo directivo y docente; mantener conductas antisociales y/o violentas durante la jornada laboral incluida la formativa; y el incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo y/o el bajo rendimiento apático sin causa justificada en las actividades formativas.

C) Serán faltas muy graves las enumeradas en el en el apartado 2 del artículo 95 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

o. El acoso laboral.

p. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.

3.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, y que en cualquier caso se comunicarán por escrito serán las siguientes:

a. Por faltas muy graves:

1. Despido disciplinario del personal laboral

2. La suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de entre tres y seis años.

3. El traslado forzoso con cambio de localidad por un periodo de entre uno y tres años, que impedirá obtener destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fueron trasladados.

4. El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:

i.La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de entre dos y cuatro años.
ii.La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de entre dos y cuatro años.

b. Por faltas graves:

1. La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de entre 15 días y 3 años.

2. El traslado forzoso con cambio de localidad por un periodo de hasta un año.

3. El traslado forzoso sin cambio de localidad

4. El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

i.La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de hasta dos años.
ii.La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de hasta dos años.

c. Por faltas leves:

1. La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de hasta 15 días.

2. El apercibimiento.

En todos los casos, se podrá establecer, de forma complementaria a la sanción principal impuesta, la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública.

4.- Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

5.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán el trámite previo de audiencia por el plazo de diez días a los representantes sindicales y a la persona interesada.

6.- Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de su personal subordinado incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí, o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración a través del Órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda en el que intervendrá la representación de los trabajadores.

8.- Las sanciones impuestas y su cancelación se anotarán en el expediente personal, notificándose a los representantes de los trabajadores y Comisión Paritaria.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

9.- No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

10.- Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro de Personal con indicación de las faltas que las motivaron. La cancelación de estas anotaciones, salvo las previstas en las letras a y b del apartado primero del artículo 144, se producirá de oficio una vez trascurridos los periodos equivalentes a los de prescripción de las sanciones y siempre que durante el mismo no se hubiera impuesto nueva sanción. En ningún caso las sanciones canceladas, o que hubieran podido serlo, serán computadas a efectos de reincidencia.

Tercera. Lengua de signos.

La Corporación estudiará y promoverá las actuaciones necesarias que posibiliten, a través de las nuevas tecnologías, la implantación gradual de la lengua de signos española para la adecuada atención de las ciudadanas y los ciudadanos que lo requieran. Asimismo, y en el marco de las citadas actuaciones, se estudiarán las condiciones que hagan posible la valoración del conocimiento de la lengua de signos española en el acceso al empleo público de las personas sordas y en la provisión de puestos de trabajo con tareas de atención directa al público.

Cuarta. Personal laboral temporal que preste servicios vinculados a políticas activas de empleo.

Al personal referido en el artículo 2.2 del presente convenio les será de aplicación las disposiciones del presente Convenio Colectivo, con exclusión de lo previsto en el Capítulo III, Sección 2ª, en el Capítulo IV (Condiciones Económicas), Capítulo V (Prestaciones Sociales), Capítulo VI (Instrumentos de planificación y ordenación del personal y Condiciones Profesionales) excepto el artículo 86 que sí les serán de aplicación, y Capítulo VII (Carrera, Evaluación, Teletrabajo). Las retribuciones de dicho personal, hasta en tanto se desarrolle lo dispuesto en las Disposición Transitoria Segunda, serán las que se fijen, en cada caso, en las Memorias elaboradas por el Servicio de Empleo y Formación, en los distintos programas que se vayan a llevar a cabo.

Quinta. Extensión de efectos del Convenio a los Organismos Autónomos Municipales

Este Convenio Colectivo servirá de Norma Marco en las condiciones laborales del personal laboral de los Organismos Autónomos, a través de los procesos que correspondan en sus respectivos ámbitos de aplicación. En ningún caso tal aplicación supondrá incremento del gasto público

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Sexta. Competencias lingüísticas de los empleados y empleadas públicas del Ayuntamiento de Valencia

El Ayuntamiento garantizará la utilización de las lenguas oficiales de las Administraciones Públicas valencianas, comprometiéndose a favorecer el conocimiento y uso del Valenciano por parte de los empleados/as de la misma, de acuerdo con el perfil lingüístico que deberá asignarse en el repertorio de funciones y competencias que cada puesto de trabajo tenga asignado. Plan de normalización lingüística:

- Anualmente el órgano de gobierno del Ayuntamiento, dentro de su Plan de Formación Lingüística, concretará las actividades formativas a realizar y determinará quiénes podrán participar.

- Por otra parte, la acreditación del perfil correspondiente será requisito indispensable también para los nombramientos de carácter temporal, cuando así lo exija la RPT.

- El personal empleado público cuyo puesto de trabajo tenga asignado un perfil lingüístico cuyo cumplimiento se haya establecido con carácter preceptivo tendrán derecho y prioridad absoluta a acudir a los cursillos que a tal fin se establezcan, con gratuidad total y liberación del tiempo destinado a los mismos.

- Podrán ser eximidos del cumplimiento del régimen general de esta preceptividad de los perfiles de competencias lingüísticas en relación al puesto de trabajo del que sean titulares:

a) Aquellas personas cuyo nivel de estudios realizados no alcanzara el de estudios de Secundaria

b) Las personas afectadas de discapacidades físicas o psíquicas que imposibiliten o dificulten el aprendizaje del valenciano mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.

c) Aquellas personas en las que concurra dificultad o carencia manifiesta y de las destrezas y aptitudes necesarias en el proceso de aprendizaje del idioma mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.

d) A todos los efectos el centro donde se imparta el curso será considerado como centro de trabajo y en consecuencia las faltas de asistencia y puntualidad a los cursos que se desarrollen se pondrán en conocimiento del Servicio de Personal.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Cuando el perfil lingüístico del puesto de trabajo lo requiera, en el caso de la realización voluntaria de cursos de valenciano e inglés fuera de la jornada laboral, de duración no superior a 3 horas diarias o 15 semanales, la Comisión de Formación determinará el número de horas que computarán en cada uno de ellos, más allá de la duración específica de los mismos.

Por su parte, a partir del año 2019 la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Valencia determinará aquellos puestos de trabajo que, para ser ocupados, deberá estarse en posesión de un nivel C1 en Valenciano del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Séptima. Responsabilidad social, colectiva y medioambiental

En el marco de este convenio se desarrollará una política integrada:

a) de prevención de riesgos laborales

b) de Protección de Medio Ambiente en el centro y en el puesto de trabajo, cuyos objetivos serán los siguientes.

1. Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables y medidas de eficiencia energética.

2. Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades, facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.

3. Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.

4. Movilidad sostenible en los desplazamientos entre centros por motivos de trabajo, mediante la utilización del transporte público y valenbici, siempre y cuando no suponga un trastorno o pérdidas de tiempo innecesarias.

5. Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los/as empleados/as.

c) Código de buena administración

d) Medidas contra el acoso sexual, laboral, de género y psicológico

e) Conciliación de la vida familiar

f) Reducción de la temporalidad

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

g) La formación continua.

Octava. Principios de no discriminación e igualdad.

La organización municipal asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

Novena.- Régimen Jurídico del personal incorporado por subrogación o sentencia judicial.

El personal que como consecuencia de sentencia judicial o subrogación se incorpore al Ayuntamiento de València, lo hará con las garantías propias del derecho laboral previstas en los supuestos de sucesión de empresas hasta la extinción laboral por cualquiera de las causas legalmente previstas, y no podrá concurrir a procesos de promoción, movilidad, consolidación o concursos de provisión.

Décima.- Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en la presente disposición adicional se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las mismas.

Entre las medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI se incluyen y detallan las siguientes:

Ámbito de aplicación y vigencia.

Las presentes medidas serán de aplicación al personal recogido en el artículo 2 del presente convenio colectivo relativo al ámbito personal y, cuyas medidas, tendrán la misma vigencia que el presente convenio.

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio desigualdad de oportunidades y no discriminación.

Acceso al empleo.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.

Clasificación y Promoción Profesional.

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se fomentarán ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Permisos y beneficios sociales.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

Régimen disciplinario.

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en la normativa aplicable y el presente acuerdo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-

La adecuación de los conceptos retributivos a que hace referencia el artículo 64 in fine, se hará efectiva a lo largo de 2026.

Segunda.-

Durante el primer semestre del año 2026, por el Servicio de Empleo y Formación, con la participación de la representación legal de los trabajadores, se elaborarán unas Bases Generales que regulen los procesos de selección de personal de Planes Municipales de Empleo, en las que serán objeto de negociación las condiciones laborales de los puestos a seleccionar.

Para el resto de programas vinculados a políticas activas de empleo con financiación externa, la participación de la representación legal de los trabajadores lo será en aquellos aspectos que sean disponibles por la propia convocatoria.

De la misma manera y, durante el primer semestre del 2026, junto con la representación legal de los trabajadores se establecerá su régimen retributivo.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera. Interpretación conflictos

En los conflictos que puedan plantearse al interpretarse este Convenio, se estará a lo establecido la legislación vigente.

Segunda. Publicación y aplicación

Del presente Convenio dará traslado a todos los Grupos Políticos con representación municipal, Jefaturas de Servicio y Jefaturas de Unidades Administrativas, quienes responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones; se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación entre los Sindicatos y la Corporación, y una vez aprobados por el órgano competente.

Tercera. Complemento Personal Transitorio

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Se acuerda la no aplicación de ningún Complemento Personal Transitorio o similar que suponga congelación en los aumentos anuales en el supuesto de una clasificación de puestos de trabajo.

Cuarta. Efectos económicos

Los efectos económicos que se deriven del presente Convenio lo serán desde el 1 de enero de 2025, con excepción de los siguientes supuestos, que lo serán en las fechas que se indican.

Acción social: desde el 1 de enero de 2024.

Transferencia de conocimiento: desde el 1 de enero de 2024.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que regulen materias o cuestiones contempladas en el presente Convenio y se opongan al mismo.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICI DE L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA, PER ALS ANYS 2024-2027

ÍNDEX

CAPÍTOL I.....7
Article 1. Àmbit funcional.....7
Article 2. Àmbit personal.....7
Article 3. Àmbit temporal, vigència i denúncia.....7
Article 4. Criteri d'interpretació.....7
Article 5. Substitució de condicions.....8
Article 6. Clàusula de garantia ad personam.....8
Article 7. Condicions més beneficioses.....8
Article 8. Irrenunciabilitat.....8
Article 9. Comissió Paritària.....8
Article 10. Funcions de la Comissió Paritària.....9
Article 11. Solució extrajudicial de conflictes col·lectius.....9
Article 12. Comissió Negociadora.....10
Article 13. Meses tècniques.....10
Article 14. Comissió Informativa en matèria de personal.....11
Article 15. Vinculació a la totalitat.....11
Article 16. Definicions i acreditacions.....11
CAPÍTOL II. Temps de treball.....14
Article 17. Calendari laboral.....14
Article 18. Jornada laboral.....15
Article 19. Horari de treball.....16
Article 20. Flexibilitat de l'horari de permanència obligatòria. Mesures de conciliació.....19
Article 21. Flexibilització de l'horari laboral.....21
Article 22. Gaudi de la flexibilitat prevista en l'article 20.....22
Article 23. Reduccions de la jornada.....23
Article 24. Control horari i el seu compliment.....26
Article 25. Temps efectiu.....27
Article 26. Pausa entre jornades.....28
Article 27. Horari penós.....28

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Article 28. Justificació d'absències. 28

CAPÍTOL III. Permisos, llicències, vacances i situacions administratives 30

Article 29. Còmput de permisos i llicències 30

SECCIÓ PRIMERA. PERMISOS. 30

Article 30. Permís per matrimoni o registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet 30

Article 31. Permís per tècniques prenatals, de preparació al part i de fecundació 31

Article 32. Permís per qüestions relacionades amb l'adopció o acolliment o guarda amb finalitats d'adopció 31

Article 33. Permís per lactància 31

Article 34. Permís per naixement de filles o fills prematurs 32

Article 35. Permisos per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral 32

Article 36. Permís per defunció 33

Article 37. Permís per accident o malaltia greu. 34

Article 38. Permís per a concórrer a exàmens finals i altres proves d'aptitud. 34

Article 39. Permís per trasllat de domicili habitual 34

Article 40. Permís per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal 34

Article 41. Permís per funcions sindicals o de representació del personal. 35

Article 42. Permís per assumptes particulars 35

Article 43. Permís retribuït per a les empleades en estat de gestació 37

Article 44. Permís per naixement per a la mare biològica 37

Article 45. Permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent 38

Article 46. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla 40

Article 47. Disposicions comunes als permisos per naixement per a la mare biològica, per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent i

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

permisos del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla 42
Article 48. Gaudi a temps parcial dels permisos per naixement per a la mare biològica, per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent i permisos del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla 42
Article 49. Permís per raó de violència de gènere o de violència sexual sobre la dona ocupada 43
Article 50. Protecció de la dona 44
Article 51. Permís per cura de filla o fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu. 44
Article 52. Permís per danys a conseqüència d'activitat terrorista. 45
Articles 53. Permís parental 45
Article 54. Permís per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits. 46
Article 55. Permís per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació per a acudir a este 46
SECCIÓ SEGONA. LLICÈNCIES 46
Article 56. Llicències amb retribució. 46
Article 57. Llicències sense retribució 48
SECCIÓ TERCERA. VACANCES 49
Article 58. Duració de les vacances 49
Article 59. Règim de gaudi de vacances 50
Article 60. Sol·licitud de vacances 52
Article 61. Excepcions al règim general de vacances 53
Article 62. Drets relacionats amb el període vacacional 53
Article 63. Excedències 53
CAPÍTOL IV. Condicions econòmiques 54
Article 64. Disposició general 54
Article 65. Retribucions del personal en situació d'incapacitat temporal en les seues diverses modalitats. 54

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Article 66. Complement d'activitat professional 54
Article 67. Servicis extraordinaris 54
Article 68. Pla de pensions 55

CAPÍTOL V. Prestacions socials 56

ÀMBIT D'APLICACIÓ 56

PRESTACIONS SOCIALS 56
Article 69. Ajudes per a pròtesis dentals, de visió, auditives i quirúrgiques 58
Article 70. Subvencions per matrimoni o unió de fet, naixement o adopció 61
Article 71. Prestació social per sepeli, incineració 62
Article 72. Prestació social per discapacitat. 62
Article 73. Beques d'orfandat per defunció de personal en actiu 63
Article 74. Assegurances. 64
Article 75. Responsabilitat per assistència jurídica i responsabilitat civil 65
Article 76. Ajuda per conciliació de menors 66
Article 77. Ajuda per a desplaçaments 66
Article 78. Indemnitzacions per desplaçaments dins del terme municipal per raó del servici 67
Article 79. Ajuda d'estudis per a la formació del personal 67
Article 80. Avançaments 68
Article 81. Permís de conduir 69
Article 82. Ajuda per a escola infantil d'estiu 69

CAPÍTOL VI. Instruments de planificació i ordenació del personal i Condicions professionals 70
Article 83. Oferta d'ocupació pública 70
Article 84. Defensa de l'ocupació pública. 71
Article 85. Contractació 71
Article 86. Preavís 72
Article 87. Òrgans de selecció 72
Article 88. Promoció interna del personal laboral. 73
Article 89. Repertori municipal de funcions i competències 74
Article 90. L'organització del treball 75

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Article 91. Relació de llocs de treball 76
Article 92. Provisió de llocs de treball i mobilitat del personal laboral. 77
Article 93. Personal laboral fix que exercix funcions o llocs classificats com a propis de personal funcionari 77
Article 94. Jubilació. 77

CAPÍTOL VII. Carrera. Avaluació. Formació. Teletreball 77
Article 95. Promoció i carrera professional. Avaluació de l'acompliment i del rendiment 77
Article 96. Transferència de coneixement 77
Article 97. Formació. Desenvolupament de competències per a la formació professional 78
Article 98. Teletreball 78

CAPÍTOL VIII. Seguretat i salut en el treball 78
Article 99. Definicions en matèria de seguretat i salut 78
Article 100. Comité de Seguretat i Salut 80
Article 101. Composició del Comité de Seguretat i Salut. 80
Article 102. Competències i facultats dels delegats i delegades de prevenció. 81
Article 103. Convocatòria i reunions del Comité de Seguretat i Salut 83
Article 104. Competències i facultats del Comité de Seguretat i Salut 83
Article 105. Pla de prevenció de drogodependències i alcoholisme i altres conductes addictives 84
Article 106. Pla d'igualtat de l'Ajuntament de València 84
Article 107. Protecció de la dignitat del personal al servici de la corporació 84
Article 108. Principis ètics del personal empleat públic de l'Ajuntament de València 85
Article 109. Uniformitat-indumentària de treball. 85
Article 110. Medicina de salut laboral 85
Article 111. Vigilància de la salut 86
Article 112. Protecció de la maternitat 86
Article 113. Espais dignes 88

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

CAPÍTOL IX. Òrgans de representació. 88
Article 114. Comité d'Empresa 88
Article 115. Garanties sindicals 88
Article 116. Assemblees de centres 90
Article 117. Cobrament de quotes 91
Article 118. Seccions sindicals 91
Article 119. Dret de vaga. 92
Article 120. Règim interior. 92
DISPOSICIONS ADDICIONALS 93
Primera. Antiguitat personal laboral 93
Segona. Règim disciplinari 93
Tercera. Llengua de signes 99
Quarta. Personal laboral temporal que preste servicis vinculats a polítiques actives d'ocupació 99
Cinquena. Extensió d'efectes del conveni als organismes autònoms municipals 99
Sisena. Competències lingüístiques dels empleats i empleades públiques de l'Ajuntament de València 99
Setena. Responsabilitat social, col·lectiva i mediambiental 100
Huitena. Principis de no-discriminació i igualtat. 101
Novena. Règim jurídic del personal incorporat per subrogació o sentència judicial. 101
Dècima. Mesures planificades per a la igualtat efectiva i inclusió de les persones LGTBI. 102
DISPOSICIONS TRANSITÒRIES 103
Primera 103
Segona 103
DISPOSICIONS FINALS 103
Primera. Interpretació conflictes 103
Segona. Publicació i aplicació 103
Tercera. Complement personal transitori 103
Quarta. Efectes econòmics 104
DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA 104

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit funcional

Este conveni s'ha negociat a l'empara del que disposa la Llei orgànica 11/85, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i el que disposen els articles 61 i següents del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i regula les condicions de treball a l'Ajuntament de València per al personal laboral.

Article 2. Àmbit personal

1. Este conveni és d'aplicació general al personal laboral al servici de l'Ajuntament de València, ja siga fix, per temps indefinit o temporal.

2. Al personal amb contracte de naturalesa temporal vinculat a programes de polítiques actives d'ocupació, li és aplicable este conveni col·lectiu en els termes que preveu la disposició addicional quarta.

3. Queda exclòs d'este conveni col·lectiu el personal contractat d'acord amb l'article 2.1.*a* del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i altres normes legals d'aplicació.

Article 3. Àmbit temporal, vigència i denúncia

La duració d'este conveni és de l'1 de gener de 2024 al 31 de desembre de 2027, llevat que expressament se'n disposen altres efectes, un període que, no obstant això, s'entendrà prorrogat expressament, temporalment i accidentalment fins a l'entrada en vigor d'un nou conveni.

Les dos parts convenen que el conveni es considerarà denunciat el 15 d'octubre de 2027, a fi d'iniciar les negociacions o deliberacions del nou conveni amb data no posterior a 15 dies naturals comptats a partir de la data de la denúncia.

Article 4. Criteri d'interpretació

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Les condicions pactades en este conveni constituïxen un tot orgànic i unitari. Les seues normes s'han de considerar globalment i conjuntament i, per tant, no poden ser negociades, modificades, reconsiderades o parcialment apreciades si se separen del seu context íntegre. La seua interpretació pràctica s'ha de fer d'acord amb l'esperit que l'informa i els principis generals del dret.

Article 5. Substitució de condicions

L'entrada en vigor d'este conveni implica la substitució de les condicions laborals vigents fins a la data per les que s'establixen en este conveni i, quant a les modificacions que s'hi preveuen, ja que s'estima i s'accepta que en conjunt i globalment considerades suposen condicions més beneficioses per al personal. Queden salvaguardades les garanties personals a què es referix l'article següent, així com totes les disposicions legals de l'Estat i de l'Administració que estiguen o entren en vigor.

Article 6. Clàusula de garantia *ad personam*

S'han de respectar les situacions personals que excedisquen les condicions pactades en este conveni, i es mantindran estrictament *ad personam* mentre no siguen absorbides o superades per l'aplicació de convenis successius.

Article 7. Condicions més beneficioses

Les millores establides en altres disposicions, amb independència del seu rang, s'han d'aplicar d'acord amb el principi de norma més favorable o condició més beneficiosa per al personal laboral d'esta corporació.

Article 8. Irrenunciabilitat

Es tindrà per nul·la i per no feta la renúncia per part del personal laboral de qualsevol benefici establit en el conveni, sense perjudici dels que ho siguen a instància de part de manera individual; així mateix es considerarà nul, i s'entendrà no disposat i sense cap efecte qualsevol acord, resolució o clàusula que implique condicions menys beneficioses.

Article 9. Comissió Paritària

Es constituïx una comissió paritària de seguiment a l'empara de les disposicions de l'article 91.1 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut Bàsic dels Treballadors,

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

que tindrà caràcter paritari, integrada per representants de la corporació i de les organitzacions sindicals que formen part de la Mesa General de Negociació, i n'ocuparà la presidència el regidor delegat o regidora delegada o persona en qui delegue.
Esta comissió s'haurà de constituir en el termini de tres mesos comptats a partir de la data d'aprovació d'este acord pel Ple de la corporació.
La comissió estarà integrada per dos membres de cada sindicat amb representació en la Comissió Negociadora i de manera paritària pel mateix nombre de membres per part de la corporació, tots ells amb els suplents respectius.
Les reunions se celebraran quan la corporació les convoque, igualment per petició conjunta d'esta i dels sindicats o bé, a sol·licitud de la majoria dels sindicats presents en la Comissió Negociadora. La convocatòria s'ha de sol·licitar amb 48 hores d'antelació.
Obligatòriament la reunió extraordinària s'ha de celebrar abans de cinc dies hàbils des de la data de sol·licitud.
Les actes de la Comissió Paritària s'han de publicar en la intranet municipal una vegada aprovades. Qualsevol de les parts té dret a proposar punts de l'orde del dia, que seran inclosos en la literalitat amb què se sol·liciten. La part convocant podrà unificar-los si la temàtica és similar, encara que es cite la part proponent.

Article 10. Funcions de la Comissió Paritària

La comissió té les funcions i competències següents:

a) Interpretar els continguts del conveni. Qualsevol dubte en la interpretació d'este conveni es resoldrà aplicant la norma més favorable per al personal. Els acords d'interpretació a què s'arribe seran vinculants per a les dos parts en els mateixos termes que este conveni.

b) Vigilar el compliment del que s'ha pactat.

c) Conéixer i resoldre els conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del conveni.

Davant dels possibles supòsits de discrepància que puguen produir-se sobre la interpretació d'este conveni per part de la Comissió Paritària, les dos parts podran arribar a l'acord de nomenar un mediador o mediadora, segons el que s'establix en l'article següent.

Article 11. Solució extrajudicial de conflictes col·lectius

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

1. Amb independència de les atribucions fixades per les parts a la Mesa General de Negociació i Comissió Paritària per al coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació dels pactes i acords, les parts signants poden acordar la creació, configuració i desenvolupament de sistemes de solució extrajudicial de conflictes col·lectius.

2. Els conflictes a què es referix l'apartat anterior poden ser els derivats de la negociació, aplicació i interpretació dels pactes i acords sobre les matèries assenyalades en este conveni, excepte per a aquelles en què hi haja reserva de llei.

3. Els sistemes poden estar integrats per procediments de mediació i arbitratge. La mediació serà obligatòria quan ho sol·licite una de les parts i les propostes de solució que oferisquen el mediador o els mediadors podran ser lliurement acceptades o rebutjades per estes.

Per mitjà del procediment d'arbitratge les parts poden acordar voluntàriament encomanar a un tercer la resolució del conflicte plantejat, de manera que es comprometen per endavant a acceptar-ne el contingut.

4. L'acord aconseguit a través de la mediació o de la resolució d'arbitratge té la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que els pactes i acords regulats en este conveni, sempre que els qui hagen adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguen la legitimació que els permeta acordar, en l'àmbit del conflicte, un pacte o acord conforme al que preveu l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Estos acords són susceptibles d'impugnació.

Article 12. Comissió Negociadora

Es constituïx, a l'empara de les disposicions dels articles 88 i següents del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, la Comissió Negociadora, com a òrgan de negociació del conveni col·lectiu entre la corporació i els sindicats.

Article 13. Meses tècniques

La corporació pot encarregar el desenvolupament de les activitats de negociació col·lectiva a òrgans creats per esta, de naturalesa estrictament tècnica, que en tindran la representació en la negociació col·lectiva amb les instruccions polítiques prèvies corresponents i sense perjudici de la

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

ratificació dels acords aconseguits pels òrgans de govern o administratius amb competència per a això.

Article 14. Comissió informativa en matèria de personal

Els sindicats amb representació en la Comissió Negociadora seran convocats a les comissions informatives en matèria de personal quan en el seu orde del dia es tracten temes relacionats amb la plantilla de personal laboral.
En estes comissions, els sindicats hi assistiran amb veu però sense vot en estos punts.

Article 15. Vinculació a la totalitat

En el cas que, per resolució de l'Administració de l'Estat o de la Comunitat Autònoma i, si és el cas, de la jurisdicció corresponent, s'impedira la vigència d'este conveni o d'algun dels seus articles, el conveni quedaria sense efecte en les parts afectades i el seu contingut s'hauria de reconsiderar en un termini no superior a 30 dies.

Article 16. Definicions i acreditacions

1. Definicions

A l'efecte del que disposa este conveni, s'entén per:

a) Parella de fet: persona que respecte de la persona de referència manté una relació que pot acreditar a través de la inscripció en un registre públic oficial d'unions de fet.

b) Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: mares i pares, filles i fills, mares i pares polítics, cònjuge o parella de fet de la filla o fill, cònjuge o parella de fet del pare o mare i filles i fills del cònjuge o parella de fet, sense perjuí del que puga establir la normativa civil.

c) Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat: germans i germanes, avis i àvies, nets i netes; o per afinitat: avis, àvies i nets, netes del cònjuge o parella de fet i cunyats o cunyades, entenent per tal, el cònjuge o parella de fet de la germana o germà o bé, la germana o germà del cònjuge o parella de fet, fills i filles del cònjuge o parella de fet del pare o mare, sense perjuí del que podria establir la normativa civil.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

d) Necessitar especial dedicació o atenció continuada: suposa que cal que el subjecte reba tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones a causa de problemes de salut, entesa esta última com a benestar físic, psíquic i social. Així mateix, s'entenen incloses en esta situació les persones que tinguen reconeguda la situació de dependència en qualsevol dels seus graus.

e) Informe de l'òrgan competent de l'Administració sanitària: informe de la inspectora o inspector mèdic de zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe del facultatiu responsable del pacient.

f) Tindre al seu càrrec: relació de dependència que no implica convivència.

g) Cura directa: relació de dependència que implica convivència.

h) Guarda legal o custòdia: guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, així com guarda legal d'una altra persona.

i) Sota la denominació de víctima de violència terrorista s'entén inclòs el personal que haja patit danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i les filles i fills de les persones ferides i mortes, sempre que tinguen la condició de personal empleat públic i de víctimes de terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com aquell personal empleat públic amenaçat en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma.

j) Relació de dependència: estat en què es troben les persones que, per raons derivades de l'edat, la malaltia o la diversitat funcional, necessiten l'atenció d'una altra o altres persones per a realitzar activitats bàsiques de la vida diària.

k) A l'efecte del permís per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari s'entén per convivent: qualsevol persona distinta del cònjuge, de la parella de fet o de parents fins al primer grau per

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

consanguinitat o afinitat que convisca amb l'empleat o empleada en el mateix domicili i que requerisca la seua cura efectiva.

2. Acreditacions

Sense perjuí de la seua acreditació per qualsevol dels mitjans admesos en dret, amb caràcter general:

a) A l'efecte del permís per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari, la situació de convivència ha de ser acreditada mitjançant un certificat d'empadronament expedit per l'Ajuntament de residència, amb data d'inscripció d'almenys tres mesos anteriors al fet causant.

b) La condició de discapacitat o diversitat funcional s'ha d'acreditar mitjançant una resolució o certificat oficial del grau de discapacitat expedit per la conselleria competent en la matèria o, si és el cas, per l'òrgan equivalent d'altres administracions públiques.

c) El grau de parentiu i la relació familiar s'ha d'acreditar amb el llibre o llibres de família, certificat del Registre Civil o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.

d) La guarda legal ha d'acreditar-se mitjançant la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent o mitjançant la sentència judicial que atorgue al personal empleat la tutela o qualsevol altra institució de guarda legal. Així mateix, en este últim supòsit s'ha d'acreditar l'acceptació del càrrec conforme al que establix la normativa civil.

e) La situació de violència de gènere s'ha d'acreditar d'acord amb el que preveu l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

f) La condició de família nombrosa ha d'acreditar-se mitjançant el títol oficial actualitzat de família nombrosa expedit per l'òrgan competent.

g) La condició de família monoparental, s'ha d'acreditar mitjançant el títol corresponent expedit per la conselleria amb competències en la matèria.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

h) La situació d'especial dedicació s'ha d'acreditar per mitjà d'un informe de l'òrgan competent de l'Administració sanitària o dels servicis socials en el qual s'indique esta circumstància. Així mateix, també podrà acreditar-se mitjançant una resolució de reconeixement de la situació de dependència.

i) La malaltia greu ha d'acreditar-se mitjançant un justificant d'hospitalització en una institució sanitària o domiciliària que incloga la duració estimada d'esta, un justificant mèdic de la intervenció quirúrgica sense hospitalització que incloga el període de repòs domiciliari, o un informe expedit pel facultatiu responsable del pacient en el qual conste la gravetat de la malaltia quan no hi haja hospitalització.

Les persones interessades no estan obligades a aportar documents que haja elaborat qualsevol administració, en els termes previstos en l'article 28 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

CAPÍTOL II. Temps de treball

Article 17. Calendari laboral

Són festes laborals les assenyalades en el calendari oficial. Els dies 24 i 31 de desembre estaran tancades les oficines públiques. Estaran obertes al públic les Oficines d'Informació i de Registre situades a la plaça de l'Ajuntament.

Igualment, el personal amb horari genèric queda eximit de prestar els seus servicis el dia 18 de març. El personal amb horari especial ha d'ajustar-se al que dispose el seu respectiu horari; si no hi ha cap previsió, també quedarà exempt de l'assistència al treball en els mateixos termes.

Els calendaris laborals han d'incorporar dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincidisquen en festiu, dissabte o dia no laborable. Estos dies tenen el mateix tractament que els dies per assumptes propis. Així mateix, els calendaris laborals han d'incorporar cada any natural, com a màxim, un dia de permís quan alguna o algunes festivitats laborals d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble per les comunitats autònomes, coincidisquen amb dissabte en eixe any. Este dia tindrà el mateix tractament que els dies per assumptes propis.

El personal que no exercisca llocs de treball amb TD i que haja d'assistir al seu lloc de treball els dies 18 de març, 24, 31 de desembre i els dies de les

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

festes locals veurà compensada esta circumstància amb dos dies de descans per cada un d'aquells, o la part proporcional que corresponga, en funció de la jornada laboral que efectivament realitze, sempre que no estiga inclòs en el seu horari específic.

Anualment s'han d'acordar les jornades de treball especials per a la festivitat de Falles, així com altres tipus de mesures, que faciliten al personal la participació en esta. De la mateixa manera, s'ha d'aplicar la reducció horària que puga aprovar-se per al personal dels servicis perifèrics de l'Administració General de l'Estat a la província de València, la qual s'haurà de gaudir en els termes que s'acorden en la Mesa General de Negociació.

Article 18. Jornada laboral

La jornada laboral, dins dels límits que establixen les disposicions vigents aplicables, està determinada en el còmput d'hores i en distribució diària i setmanal per la naturalesa, les característiques específiques i les exigències del funcionament dels diferents servicis.

La duració de la jornada general és de 37 hores i mitja setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, que equivalen a mil sis-centes quaranta-dos hores anuals.

La duració de la jornada per al personal que ocupe llocs de treball amb major dedicació (MD) és de quaranta hores setmanals.

La duració de la jornada del personal que exercisca llocs de treball amb total dedicació (TD) és de 40 hores setmanals, sense perjudici de l'augment d'horari que calga per necessitats del servici. Se n'exceptuen els dissabtes, diumenges i festius.

No obstant l'anterior, si excepcionalment cal realitzar un nombre major d'hores setmanals per força major o cas fortuït, estes seran compensades de conformitat amb els acords en la Mesa General de Negociació.

Per al personal que exercisca llocs de treball amb dedicació especial (DE) la duració de la seua jornada és la que corresponga en funció del lloc de treball que ocupe, més la realització de 63 hores anuals.

Per raons determinades del servici i per al seu bon funcionament, la corporació ha d'establir els servicis que han de realitzar horaris especials. Amb negociació prèvia, s'ha de fixar l'horari de treball, la seua flexibilitat, si

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

les necessitats del servici ho permeten, així com les condicions de la flexibilitat horària i el gaudi de les reduccions de jornada; el règim de treball, el règim de vacances i permisos, calendaris i festes; i això en el termini màxim de tres mesos des de la firma d'este conveni. El resultat de les negociacions hi haurà de figurar com a annex. El personal adscrit als servicis afectats està obligat a complir-lo.

Són nuls tots els acords adoptats en meses tècniques que afecten les condicions de treball del personal i que no compten amb la convocatòria formal de tots els sindicats amb representació en la Comissió Negociadora o en la Mesa General de Negociació.

Article 19. Horari de treball

1. S'establix una jornada presencial de 35 hores setmanals (37 hores i 30 minuts setmanals per als llocs amb major dedicació o total dedicació).

La jornada de treball diària del personal amb horari genèric serà de 7 hores diàries.

La jornada de treball diària del personal amb horari genèric amb major dedicació o total dedicació serà de 7 hores i 30 minuts diaris.

La distribució de la jornada setmanal s'ha de realitzar:

a) Jornada de matí

L'horari fix de presència en el lloc de treball és de 8.30 h a 14.00 h de dilluns a divendres.

La resta de la jornada, fins a completar les trenta-cinc hores o les trenta-set hores i mitja setmanals presencials, segons el règim de dedicació, s'haurà de realitzar en horari flexible entre les 7.30 h i les 8.30 h i entre les 14.00 h i les 16.00 h, de dilluns a divendres.

b) Jornada de vesprada

El personal amb horari genèric amb major dedicació, dedicació especial o total dedicació pot prestar servicis en jornada vespertina. S'haurà de realitzar una pausa obligatòria mínima de 30 minuts entre el final de la jornada matutina i el principi de la jornada vespertina.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

2. El registre de la jornada de treball del personal amb horari genèric, en les diferents modalitats i règims de dedicació, mitjançant el sistema de fitxatges, suposa que durant el mes natural corresponent es pot generar un saldo, positiu o negatiu, que passarà a la bossa d'hores anual als primers dies del mes següent.

Es poden acumular mensualment fins a 15 hores de saldo negatiu, que passarà a la bossa anual. Esta bossa negativa es pot acumular en successius mesos de l'any natural corresponent i fins a un màxim de 80 hores. Per als llocs amb major dedicació, dedicació especial i total dedicació esta acumulació pot arribar fins a un màxim de 135 hores.

Si mensualment se sobrepassa eixe límit de 15 hores de saldo negatiu, o si l'acumulat en l'any natural sobrepassa les 80 hores o les 135 hores, segons el tipus de dedicació del lloc de treball, l'excés comportarà el descompte corresponent en nòmina per incompliment horari. La resta es mantindrà en la bossa d'hores anual, que caldrà recuperar abans que finalitze l'any natural.

Així mateix, mensualment es pot generar saldo positiu, que passarà a la bossa d'hores anual. Esta bossa podrà utilitzar-se en els mesos successius de l'any natural, de manera que es podran realitzar jornades inferiors a les establides fins al límit de 15 hores al mes respectant l'horari fix de presència en el lloc de treball.

Si en finalitzar l'any natural la bossa d'hores és negativa, suposarà el descompte corresponent en nòmina per incompliment horari.

El saldo horari en els horaris especials, si així es contempla, s'ha d'ajustar al que expressament es negocie i s'acorde per a cada un d'ells.

3. La resta de la jornada, fins a completar el còmput anual, pot realitzar-se a través de tres programes de formació i millora contínua.

Estos diferencials s'obtindran de manera individual, col·lectiva o combinada en funció dels programes que s'enumeren a continuació:

1) Formadors interns ocasionals. Esta figura es regula en la instrucció municipal de formació. Les accions formatives que pot desenvolupar el personal formador intern responen a accions específiques impartides per diferents professionals experts en determinades matèries l'aprenentatge de les quals es requerix de manera immediata i urgent sense necessitat d'esperar una acció formativa planificada. Es requerix d'estos formadors i formadores la transferència de coneixements en el lloc de treball a un altre

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

personal empleat, i esta formació s'haurà d'articular d'una manera ràpida i àgil.

2) Implantació, compliment i seguiment del Pla de govern. Esta línia d'acció consistix no sols en l'elaboració del pla en l'àrea o servici corresponent, a través de l'establiment dels objectius estratègics o operatius que cal aconseguir en el període de mandat i els mitjans que han de servir per a això, sinó en l'avaluació de les accions i el seu seguiment per a conéixer el grau actual de realització i implantació. Tot això s'haurà de recollir en una memòria anual o balanç executiu que s'estructurarà per mitjà de l'actualització mensual de les dades que han de presentar les persones responsables dels servicis.

3) Formació en competències del lloc de treball. Els cursos realitzats dins del Pla de formació anual d'esta corporació permeten l'obtenció de crèdits que podran computar-se a l'efecte dels diferencials horaris.

A l'efecte del còmput horari, fora de la jornada de treball s'ha de destinar l'equivalent a dos hores i mitja setmanals als programes indicats, de tal manera que el còmput anual ha de suposar un total de 37 hores i trenta minuts o 40 hores setmanals, segons el règim de dedicació. En cap cas el compliment d'estes mesures pot suposar un incompliment de les normes de jornada, i la corporació pot realitzar les comprovacions oportunes a través del Servici de Personal.

4) El personal amb horari genèric i el personal amb horari genèric amb major dedicació, dedicació especial o total dedicació pot gaudir de fins a dos dies durant l'any natural corresponent en concepte de compensació per excés de còmput horari anual, de tal manera que, en sol·licitar-se i gaudir un o dos dies, seran descomptades automàticament les hores de la jornada o jornades de treball del saldo existent en la bossa d'hores anual. La possibilitat del gaudi d'estos dies per al personal amb horari especial està condicionada al que expressament es negocie i s'acorde al respecte.

5) De la mateixa manera, el personal a qui s'aplique este conveni pot substituir els dies de permís per assumptes propis de l'any natural corresponent, així com les hores realitzades fora de la jornada que tindrien la consideració de servicis extraordinaris, pel seu

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

equivalent en saldo positiu per a incorporar-lo a la seua borsa horària anual.

6) L'horari i la flexibilitat prevista en este article no és aplicable al personal laboral temporal vinculat a les polítiques actives d'ocupació, i el seu horari de treball serà el que s'establisca en els seus respectius contractes.

Article 20. Flexibilitat de l'horari de permanència obligatòria. Mesures de conciliació

1. L'horari de permanència obligatòria del personal pot flexibilitzar-se en els supòsits següents:

a) Quan tinguen a càrrec seu persones majors, fills o filles menors de 12 anys, persones subjectes a tutela o acolliment menors de 12 anys o persones amb discapacitat, així com qui tinga a càrrec directe seu familiars amb malaltia greu fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, tenen dret a flexibilitzar en una hora diària l'horari fix de jornada que tinguen establida. Este dret pot exercir-se també l'any en què el menor complisca 12 anys.

En els casos de famílies que tinguen reconeguda la condició de família monoparental per part de l'autoritat competent esta flexibilització pot ser de fins a dos hores.

b) Els empleats o empleades públics que tinguen a càrrec seu persones amb discapacitat fins al primer grau de consanguinitat o afinitat poden disposar de dos hores de flexibilitat horària diària sobre l'horari fix que els corresponga, a fi de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, dels centres d'habilitació i rehabilitació, dels servicis socials i centres ocupacionals, així com d'altres centres específics on la persona amb discapacitat reba atenció, amb els horaris dels llocs de treball propis.

Quan les mesures de flexibilitat horària reconegudes en els dos apartats anteriors es referisquen a descendents o persones subjectes a tutela o acolliment menors de 12 anys, si hi ha més d'un titular d'este dret pel mateix subjecte causant, es podrà instar el seu exercici simultani. No obstant això, en el cas que els dos progenitors presten servicis en el mateix servici o unitat administrativa, es podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servici.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

c) Dos hores diàries i, si és el cas, amb adaptació del torn de treball, per a les empleades víctimes de violència de gènere, amb la finalitat de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els servicis socials d'atenció o de salut, segons siga procedent.

d) Els empleats o empleades públics que tinguen a càrrec seu fills o filles menors de 12 anys, així com els que tinguen necessitats de cura respecte dels fills i filles majors de 12 anys, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau, així com d'altres persones que convisquen en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguen valdre's per si mateixos, tenen dret a flexibilitzar en una hora diària l'horari fix de jornada que tinguen establit.

2. La flexibilitat en el compliment de l'horari regulada en l'apartat anterior en cap cas suposa una reducció de la jornada laboral, i el personal haurà de recuperar la disposició d'estes hores en còmput mensual.

3. Els empleats o empleades públics que tinguen fills i filles amb discapacitat tenen dret a absentar-se del treball pel temps indispensable per a assistir a reunions de coordinació i cites del seu centre educatiu, ordinari d'integració o d'educació especial, on reben atenció, tractament o per a acompanyar-los si han de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari o social.

4. Les empleades víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a reordenar el temps de treball a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que hi siguen aplicables, en els termes que per a estos supòsits establisca l'Administració pública competent en cada cas.

5. Per a fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, el personal que haja patit danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i els fills i filles de les persones ferides i mortes, sempre que tinguen la condició d'empleats o empleades i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els empleats o empleades amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a la reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguen aplicables, en els termes que establisca l'Administració competent en cada cas.

6. Excepcionalment, la corporació pot autoritzar, amb caràcter personal i temporal, la modificació de l'horari fix en un màxim de dos hores per motius directament relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

7. Els empleats o empleades públics que es reincorporen al servici efectiu en finalitzar un tractament de radioteràpia o quimioteràpia poden sol·licitar una adaptació progressiva de la seua jornada de treball ordinària. L'Administració pot concedir esta adaptació quan esta coadjuve a la plena recuperació funcional de la persona o evite situacions d'especial dificultat o penúria en l'acompliment del seu treball. Esta adaptació es pot estendre fins a un mes des de l'alta mèdica i afectar fins a un 25 % de la duració de la jornada diària, preferentment en la part flexible d'esta, considerant-se com a temps de treball efectiu. La sol·licitud ha d'acompanyar-se de la documentació que aporte la persona interessada per a acreditar l'existència d'esta situació. La unitat competent en la matèria haurà de resoldre sobre esta en un termini de tres dies, sense perjuí que, per a comprovar la procedència d'esta adaptació, el Servici de Salut Laboral recapte els informes que considere oportuns sobre el tractament rebut o les activitats de rehabilitació que li hagen sigut prescrites.

El termini a què es referix el paràgraf anterior pot ampliar-se en un mes més quan l'empleat o l'empleada pública justifique la persistència en el seu estat de salut de les circumstàncies derivades del tractament de radioteràpia o quimioteràpia.

Amb caràcter excepcional, i en els mateixos termes indicats, esta adaptació de jornada pot sol·licitar-se en processos de recuperació d'altres tractaments d'especial gravetat, i davant esta situació, s'hauran d'analitzar les circumstàncies concurrents en cada cas amb el Servici de Salut Laboral.

Article 21. Flexibilització de l'horari laboral

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

La flexibilitat, com a dret individual del personal empleat públic, es veu limitada pel principi de garantia del servici públic. Per a conjuminar els drets i les obligacions del personal, les direccions de les unitats orgàniques corresponents poden consensuar amb el personal que tenen a càrrec seu mesures específiques d'aplicació per a cobrir satisfactòriament el temps troncal. A este efecte, hauran d'emetre un informe motivat del desenvolupament de la seua aplicació, si esta va en clar detriment de la gestió o si es cometen reduccions constants del temps efectiu; així mateix, podrà proposar, dins del principi d'integració en la gestió i preferentment consensuant, la millor hora o els dies per a la seua recuperació. A l'hora de determinar la individualització de l'exercici del dret recollit en este article, té preferència el personal que tinga, en primer lloc, major antiguitat, i en segon lloc, el personal amb filles o fills amb un grau de discapacitat superior al 33 %. En tot cas, estos informes s'han d'elevar a la Comissió Paritària de Seguiment perquè els valore.

El personal que no estiga subjecte a horari genèric ha d'exercir la flexibilitat en els termes que s'establisquen en els horaris especials respectius.

Al personal laboral temporal que presta servicis per a la realització de programes públics vinculats a les polítiques actives d'ocupació no li és aplicable este article, i ha d'exercir el dret regulat en l'article 20 en els termes que establisca la resolució per la qual s'autoritze esta flexibilitat, amb un informe previ de la direcció de servici o de la unitat en què preste servicis, que haurà de proposar com exercir-la.

Article 22. Gaudi de la flexibilitat prevista en l'article 20

El personal al servici de la corporació a qui es reconega la flexibilitat horària de l'article' anterior i que realitze horari genèric ha d'exercitar este dret d'acord amb les normes següents:

FLEXIBILITAT D'1 HORA

- Jornada presencial de 7 hores
- Entrada entre les 7.30 h i les 9.30 h
- Eixida entre les 13.30 h i les 17.00 h
- Obligació de realitzar horari troncal de 4 hores entre les 9.30 h i les 13.30 h (arribar més tard de les 9.30 h i/o eixir abans de les 13.30 h suposa incompliment). - La resta de la jornada presencial

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

(3 hores) fins a les 7 hores diàries, es pot recuperar entre les 7.30 h i les 9.30 h, i entre les 13.30 h i les 17.00 h.

FLEXIBILITAT DE 2 HORES

- Jornada presencial de 7 hores
- Entrada entre les 7.30 h i les 10.30 h
- Eixida entre les 12.30 h i les 18.00 h
- Obligació de realitzar horari troncal de 2 hores entre les 10.30 h i les 12.30 h (arribar més tard de 10.30 h i/o eixir abans de les 12.30 h suposa incompliment). - La resta de la jornada presencial (5 hores) fins a completar les 7 hores diàries, es pot recuperar entre les 7.30 h i les 10.30 h, i entre les 12.30 h i les 18.00 h.

La resta d'horaris amb flexibilitat està a disposició del personal en la intranet municipal: Documentació corporativa - Oficina Tecnicolaboral - Horaris genèrics.

Article 22. Reduccions de la jornada

1. Es té dret a una disminució de fins a la mitat de la jornada de treball, amb reducció proporcional de les seues retribucions, que s'ha de gaudir en el marc de les necessitats del servici:

a) Per raons de guarda legal, quan el personal tinga la cura directa d'algun menor de 12 anys, es té dret a la reducció de la jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que corresponga.

b) Per raons de guarda legal, quan el personal tinga la cura directa d'una persona major que requerisca especial dedicació, es té dret a la reducció de la jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que corresponga.

c) Per raons de guarda legal, quan el personal tinga la cura directa d'una persona amb discapacitat que no exercisca activitat retribuïda, es té dret a la reducció de la jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que corresponga.

Té el mateix dret el personal que necessite encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i que no exercisca activitat retribuïda.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

En el cas que hi haja més d'un beneficiari o beneficiària d'este dret que siga personal de la corporació, podrà gaudir d'este de manera parcial, respectant en tot cas el termini màxim.

d) El personal en processos de recuperació de malaltia, mentre esta subsistisca i sempre que les necessitats del servici ho permeten, té dret a una disminucióde fins a la mitat de la seua jornada de treball, amb reducció proporcional de les seues retribucions.

2. En els casos en què resulte compatible amb la naturalesa del lloc exercit i amb les funcions del centre de treball, el personal que ocupe llocs de treball amb un nivell de complement de destinació igual o inferior al 28 pot sol·licitar a l'òrgan competent el reconeixement d'una jornada reduïda, ininterrompuda, de les 9 a les 14 hores, de dilluns a divendres, i percebrà el 75 % de les seues retribucions, amb les exclusions que determine la legislació vigent.

No es podrà reconéixer esta reducció de jornada al personal que exercisca llocs de treball considerats d'especial dedicació, llevat que s'autoritze prèviament passar al règim de dedicació ordinària amb la conseqüent exclusió, si és el cas, del complement de productivitat que es perceba per aquell règim.

Esta modalitat de jornada reduïda és incompatible amb altres reduccions de jornada previstes en la normativa vigent, però sí que és compatible amb les mesures de flexibilitat horària que preveja la normativa corresponent.

No es pot concedir passar a jornada ordinària des de la jornada reduïda per interés particular en períodes de l'any com vacances, dies festius o jornades especials, excepte casos excepcionalment valorats i justificats pels òrgans competents en matèria de recursos humans.

3. Les empleades víctimes de violència contra la dona o de violència sexual, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la seua jornada, amb disminució proporcional de la retribució o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que hi siguen aplicables, en els termes que per a estos supòsits establisca el Pla d'igualtat d'aplicació o, si no n'hi ha, l'Administració pública competent en cada cas.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

En el supòsit enunciat en el paràgraf anterior, l'empleada pública mantindrà les seues retribucions íntegres quan reduïsca la seua jornada en un terç o menys.

4. Per naixement de fills o filles prematures o que per qualsevol altra causa hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, el personal municipal té dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

5. Per ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu, el personal té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral amb caràcter retribuït i pel termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'un titular d'este dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'esta reducció es podrà prorratejar entre estos, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

6. Per a fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els empleats o empleades que hagen patit danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i els fills i filles de les persones ferides o mortes, sempre que tinguen la condició d'empleats o empleades i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els empleats o empleades amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, en els termes que establisca l'Administració competent en cada cas.

7. El personal acollit a les reduccions de jornada a què es referix este article, veurà disminuïdes proporcionalment estes reduccions en els períodes de lactància amb la finalitat d'evitar que la suma de les dos supere el 50 per cent de la jornada.

8. Les reduccions de jornada a què es referix este article s'han de sol·licitar en fraccions mínimes de 30 minuts.

9. En la negociació dels horaris especials s'haurà de regular l'exercici del dret reconegut en este article.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

10. Les reduccions de jornada s'han de concedir sense perjuí de la potestat de l'Administració d'efectuar, si és el cas, les comprovacions que estime oportunes i, a este efecte, de manera periòdica, es podrà comprovar que el personal beneficiari de la reducció de jornada continua reunint els requisits per a gaudir-la.

Article 24. Control horari i el seu compliment

1. Tot el personal està obligat a registrar la seua jornada de treball mitjançant els sistemes establits a este efecte per la corporació.

2. Les direccions dels servicis o de les unitats administratives han de col·laborar en el control del personal a les seues ordes, sense perjuí del control general assignat al servici o unitat administrativa que tinga esta competència, i són responsables del compliment del que establix este conveni col·lectiu respecte de la jornada i l'horari de treball de tot el personal a càrrec seu.

Així mateix, les direccions de servici o de les unitats administratives estan obligades a comunicar al més prompte possible els incompliments de part o de tota la jornada laboral del personal de la seua unitat administrativa.

3. En les unitats administratives en què existisca direcció de secció, són estes últimes les que tenen el deure de comunicar al seu superior immediat les faltes de permanència no justificades del personal al seu càrrec, d'acord amb les regles previstes en l'article 27 de justificació d'absències d'este conveni.

4. El personal amb un horari de treball que tinga establit algun marge de flexibilitat en l'inici i/o la finalització de la jornada de treball i registre la seua assistència al treball mitjançant el sistema de fitxatges no tindrà saldo horari computat quan es produïsca un oblit en el registre de l'entrada o eixida de la jornada de treball corresponent. Esta s'haurà de justificar, si pertoca, per mitjà de la tramitació del part d'incidència corresponent per la intranet.

La validació del comunicat d'incidència per part de la direcció de servici o unitat administrativa suposa assumir que el personal afectat ha complit íntegrament la jornada del dia de l'oblit del registre del fitxatge d'entrada o eixida. La falta de justificació de l'oblit del registre de l'inici o finalització de la jornada de treball comporta el descompte en nòmina de la totalitat de les hores de treball d'esta jornada.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

5. L'incompliment injustificat de l'horari de treball i/o de la jornada de treball, així com les accions o omissions que pretenguen evadir els sistemes de control d'horaris o impedir que siguen detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball, s'han de sancionar, si és el cas, amb l'aplicació del règim disciplinari establit per a este tipus de faltes

Article 25. Temps efectiu

1. S'entén que el temps necessari per a recollir, ordenar o guardar la roba, materials i altres útils de treball, és temps de treball efectiu.

2. Dins del concepte de treball efectiu, s'entenen compresos en la jornada ordinària de treball els temps horaris utilitzats com a pauses reglamentàries, desplaçaments i altres interrupcions derivades de normes de seguretat i higiene o de l'organització mateixa del treball.

3. El temps de canvi de torn dins de cada servici, si hi ha superposició, serà sumat al total del temps i després descomptat del còmput anual en hores que cal realitzar. La superposició o canvi no pot superar els 15 minuts diaris per torn. En la negociació de cada calendari específic s'ha d'acordar la necessitat de la superposició sempre que no se supere els 15 minuts diaris per torn, amb independència que este compute a l'entrada o a l'eixida segons es determine en la negociació de cada calendari específic.

4. El temps utilitzat en els jutjats, centres municipals o en qualsevol altra administració per una situació relacionada amb la funció exercida es considera com a temps efectiu de treball.

5. El temps utilitzat en viatges i desplaçaments es considera temps efectiu de treball des de l'hora de citació pel servici o unitat administrativa fins a l'hora d'arribada, excepte els períodes que estiguen subjectes a comissions de servici amb dret a indemnització regulades en el Reial decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servici. Si és a la ciutat de València, el temps computable serà només de 30 minuts.

6. Els llocs d'operació en pantalles amb més de 5 hores d'exposició a estes que siguen continuades i no permeten interrupcions o alternances breus amb altres tasques disposen d'una pausa de 15 minuts per cada 2 hores d'exposició.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

7. El descans setmanal és de 48 hores consecutives, preferentment en dissabte i diumenge.

8. A escala individual, s'ha de disposar d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a temps efectiu de treball, entre les 9.30 i les 12 h, en els casos d'horari genèric o funcionarial. Les direccions de servicis han de vetlar pel compliment estricte d'esta pausa, i hauran de remetre'n informe mensual, ja que serà considerat incompliment de jornada a l'efecte de les disposicions de l'article 28.5.

En els casos dels horaris especials cal ajustar-se al que s'acorde en la seua negociació.

9. En els servicis amb una seqüència de treball continuada que impedix a qui ocupe eixe lloc abandonar el procés operatiu, llevat que hi haja relleu momentàniament, la pausa de 30 minuts s'ha d'adequar en cada horari específic, si així s'estima en la seua negociació.

Article 26. Pausa entre jornades

Com a principi general, entre el final de la jornada i l'inici de la següent hi ha d'haver com a mínim 12 hores, llevat d'acord en contrari.

Article 27. Horari penós

S'entén per treball en període nocturn el que s'efectua entre les 20.00 h i les 8.00 h, tot i que, si la mitat o més de la jornada es realitza en període nocturn, s'entendrà que s'ha realitzat tota en el torn de nit.
Tenen la consideració de festiu les festes nacionals, autonòmiques, locals i els diumenges; la jornada s'entén entre les 00.00 h del dia corresponent fins a les 24.00 h del mateix dia.

Article 28. Justificació d'absències

1. El personal ha de comunicar les seues absències i la raó d'estes al seu superior jeràrquic o a la direcció del servici, amb preferència fins a una hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen. La direcció del servici ha de requerir al personal els justificants d'estes absències.

2. En els casos de malaltia o incapacitat temporal es regulen les situacions següents:

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

a) Absències per malaltia sense baixa: El personal ha de comunicar la seua absència i la raó genèrica d'esta al seu superior jeràrquic o a la direcció del servici, amb preferència fins a una hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen.

El personal afectat ha de comunicar al Servici de Salut Laboral, a través de la intranet municipal (Tràmits Salut Laboral) esta incidència, a l'efecte de la seua validació o denegació, i aportar la documentació justificativa pertinent. En el cas que no es justifiquen les absències es procedirà al descompte en nòmina que legalment siga procedent.

En els supòsits de malaltia sense baixa, el descompte en nòmina no serà aplicable a quatre dies d'absència al llarg de l'any natural, dels quals només tres podran tindre lloc en dies consecutius, sempre que estiguen motivats en malaltia o accident i no donen lloc a incapacitat temporal. Excepcionalment, el Servici de Salut Laboral, si així ho valora, pot justificar motivadament un dia més d'absència sense descompte.

Els dies d'absència al treball que superen els anteriorment indicats, motivats per malaltia o accident i que no donen lloc a una situació d'incapacitat temporal, comporten la mateixa reducció de retribucions del 50 % prevista per als tres primers dies d'absència per incapacitat temporal en l'article 9 i la disposició addicional dihuitena del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

b) Absències per malaltia amb baixa: El personal ha de comunicar la seua absència i la raó genèrica d'esta al seu superior jeràrquic o a la seua direcció del servici. El comunicat mèdic de baixa, confirmació o alta, expedit pel metge o metgessa del Servici Públic de Salut, mútua col·laboradora o de l'INSS, si és el cas, s'ha de remetre a través d'un sistema automatitzat, sense que la persona interessada haja de presentar-lo en el Servici de Salut Laboral. No obstant això, de manera voluntària, es pot facilitar en les oficines del Servici de Salut Laboral el comunicat del treballador/ora que compta amb el diagnòstic, a l'efecte de la progressió en la carrera professional.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

3. Si les absències, encara que justificades, són reiterades, es valorarà la situació entre la representació sindical i la corporació, a instància de qualsevol de les parts, i es proposarà conjuntament la solució adequada al cas, amb l'adopció de les mesures que es regulen a este efecte.

4. Els supòsits de permisos per naixement per a la mare biològica i per al progenitor diferent de la mare biològica necessiten, en el primer cas, la presentación de l'informe de maternitat expedit pel personal facultatiu corresponent del Servici Públic de Salut i, en el cas del progenitor diferent de la mare biològica, la còpia del llibre de família on figure inscrit o inscrita el xiquet o la xiqueta.

5. Descomptes per incompliments horaris

De conformitat amb el procediment per al descompte d'havers, les absències, faltes de puntualitat i permanència del personal, així com l'oblit del registre de l'inici o finalització de la seua jornada de treball, que no es justifiquen degudament, donen lloc a una deducció proporcional d'havers, d'acord amb el que disposa la normativa que regule estes detraccions.

Una vegada feta la deducció corresponent en la nòmina, les absències, incompliments horaris, així com l'oblit del registre de l'inici o finalització de la jornada de treball, que es justifiquen fora de termini, no donen lloc a la seua devolució.

CAPÍTOL III. Permisos, llicències, vacances i situacions administratives

Article 29. Còmput de permisos i llicències

1. Totes les llicències i permisos que siguen d'un dia comprenen el total de la jornada ordinària de treball.
2. Si es treballa en període nocturn, es podrà optar per la nit anterior o posterior al fet causant per a iniciar el permís.

SECCIÓ PRIMERA. PERMISOS

Article 30. Permís per matrimoni o registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet

a) Per matrimoni o registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet, quinze dies naturals consecutius.

b) Este permís pot acumular-se al període de vacances i als dies d'assumptes propis i no cal gaudir-lo necessàriament a continuació

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

del fet causant, però sempre dins dels dotze mesos següents al matrimoni, registre o constitució formalitzada pel document públic de parella de fet.

c) El personal que gaudisca d'este permís per registre o constitució formalitzada en document públic de parella de fet no pot gaudir-lo de nou en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.

d) Així mateix el personal té dret a gaudir d'un permís corresponent al dia de la celebració del seu matrimoni o de la inscripció de la seua unió de fet, així com pel d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat. Si el lloc de celebraciósupera la distància de 375 quilòmetres des de la localitat de residència d'este personal, el permís serà de dos dies naturals consecutius.

Article 31. Permís per tècniques prenatals, de preparació al part i de fecundació

a) Quan hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball, es concedirà permís pel temps indispensable per a la realització dels exàmens prenatals i de les tècniques de preparació al part de les empleades embarassades.

b) Dins de la jornada de treball el personal té dret a absentar-se per a sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida pel temps necessari per a la seua realització, prèvia justificació de la necessitat de realitzar-les dins de la jornada de treball.

Article 32. Permís per qüestions relacionades amb l'adopció o acolliment o guarda amb finalitats d'adopció

En els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció es té dret a permís per a assistir a les sessions d'informació i preparació preceptives, així com per a realitzar els informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

Article 33. Permís per lactància

a) Per lactància d'un fill/a menor de dotze mesos tenen dret a una hora d'absència del treball que pot dividir-se en dos fraccions. Este dret pot substituirse per una reducció de la jornada normal de mitja

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

hora a l'inici i al final de la jornada, o d'una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

b) El permís contemplat en este apartat constituïx un dret individual del personal, sense que puga transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

c) Es pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps corresponent. Esta modalitat es pot gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del permís del progenitor diferent de la mare biològica respectiu. Este permís es pot gaudir de manera interrompuda sempre que el gaudi s'exercisca dins del marc temporal constituït pels dotze mesos següents al fet causant. Este permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.

Article 34. Permís per naixement de filles o fills prematurs

Per naixement de filles o fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, el personal té dret a absentar-se durant un màxim de dos hores diàries i percebre les retribucions íntegres.

Article 35. Permisos per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

1. El personal pot acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, persones majors o amb discapacitat física, psíquica o sensorial a càrrec seu, a:

a) Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable per a la seua realització.

b) Reunions de coordinació i tutories dels centres 'd'educació especial.

c) Consultes de suport addicional en 'l'àmbit sociosanitari.

Així mateix, pot acudir pel temps indispensable durant la seua jornada laboral a consultes, tractaments i exploracions mèdiques del cònjuge o parella de fet, quan s'acredite documentalment la necessitat d'assistir amb un acompanyant.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

2. Les absències parcials al lloc de treball a conseqüència de l'assistència a les situacions arreplegades en el punt anterior duraran el temps indispensable per a la seua realització. Es considera com a temps de treball efectiu sempre que l'absència es limite al temps necessari i el personal empleat justifique documentalment la seua assistència i l'hora de la cita.

3. El personal té permís per a absentar-se del seu lloc de treball per a assistir a les tutories o a qualsevol altre requeriment del centre escolar de les seues filles i fills.

Estes absències duraran el temps indispensable per a la seua realització i es consideraran temps de treball efectiu sempre que tinguen lloc dins de l'horari laboral i el personal acredite documentalment la seua assistència i l'hora de la cita, i que no siga possible acudir en un altre horari per no permetre-ho el centre escolar.

4. S'entén per temps indispensable l'utilitzat efectivament en els centres a què es fa referència en este article (salut, educatius, rehabilitació, àmbit sociosanitari, etc.) i fins a dos hores i mitja a compte del desplaçament del personal, que ha de justificar en tot cas el temps de presència en els centres esmentats. L'excés d'este temps computarà com a saldo horari negatiu a l'efecte del compliment de la jornada diària de treball, i cal que hi haja registre de l'assistència al lloc de treball per a la generació d'este saldo. Si el temps indispensable abasta la totalitat de la jornada de treball, inclòs el desplaçament, no es requerirà registrar l'assistència al lloc de treball.

5. Així mateix, en cas d'interrupció de l'embaràs, l'empleada pública té dret a sis dies naturals consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'incapacitat temporal.

Article 36. Permís per defunció

Quan es tracte de defunció del cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produïsca en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan siga en una localitat diferent. En el cas de defunció d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produïsca en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan siga en diferent localitat.

Els dies en què es faça ús d'este permís han de ser consecutius i immediatament posteriors al fet causant.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Únicament es computarà com a permís el dia de la defunció quan la persona no inicie la jornada de treball que li corresponguera realitzar eixe dia. En el cas que el dia de la defunció la persona haja iniciat la jornada de treball, però no l'haja finalitzada, es considerarà com a jornada treballada.
Per al còmput dels terminis en la mateixa o distinta localitat es prendrà com a referència el terme municipal de la residència habitual de la persona sol·licitant.

Article 37. Permís per accident o malaltia greu

Per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona distinta de les anteriors que convisca amb el personal ocupat en el mateix domicili i que requerisca la cura efectiva d'esta, cinc dies hàbils.
Quan es tracte d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de quatre dies hàbils.

Article 38. Permís per a concórrer a exàmens finals i altres proves d'aptitud

El personal disposa de permís el dia de l'examen per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol administració pública, a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització de l'exercici siga compatible amb la jornada laboral o amb la nit anterior en el supòsit de treball nocturn. S'entén que este permís comença amb l'inici del torn de treball nocturn del dia anterior al que es realitzen les proves o els exàmens corresponents.

Article 39. Permís per trasllat de domicili habitual

El personal disposa d'un dia hàbil per trasllat de domicili sense canvi de localitat de residència amb l'aportació del justificant acreditatiu.
Quan es canvie de localitat de residència, este permís és de dos dies hàbils, que s'han de gaudir de manera consecutiva.

Este permís pot gaudir-se fins a quatre mesos després de la data de l'empadronament.

Article 40. Permís per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal

1. Es té dret al temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

2. A títol enunciatiu i no limitatiu, s'entén per deure de caràcter públic i personal:

a) Citacions de jutjats, tribunals de justícia o d'un altre tipus de compareixences obligatòries davant d'estos, degudament acreditades mitjançant certificat de compareixença expedit pel lletrat o lletrada de l'administració de justícia, així com citacions de comissaries' o qualsevol altre organisme oficial.

b) Compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.

c) Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions dependents d'estos quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o diputat.

d) Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.

e) Altres obligacions que necessàriament hagen d'atendre's en horari laboral i que en cas d'incompliment generen a la persona interessada una responsabilitat d'orde civil, penal o administrativa, sempre que queden degudament acreditades.

Article 41. Permís per funcions sindicals o de representació del personal

S'han de concedir permisos per a realitzar funcions sindicals, de formació o de representació del personal empleat, en els termes que establix la normativa vigent.

Article 42. Permís per assumptes particulars

a) Cada any natural, i fins al dia 15 de febrer de l'any següent, es pot gaudir de fins a sis dies per assumptes propis o particulars, així com dels dies addicionals previstos en la lletra *g* d'este article.

b) El personal pot distribuir estos dies a conveniència seua, prèvia autorització de la direcció del servici o unitat administrativa, i els ha de sol·licitar a la unitat administrativa que tinga la competència, la qual tindrà en compte que la seua absència no provoque una especial dificultat en el desenvolupament normal del treball. La seua denegació ha de ser degudament motivada, i caldrà emetre per escrit un informe en què es posen de manifest els perjudicis que la seua concessió suposaria per a la prestació del servici.

Els dies per assumptes particulars s'han de sol·licitar amb tres dies d'antelació, llevat que s'hagen de gaudir entre el 15 de desembre i

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

el 15 de febrer, que hauran de sol·licitar-se abans de l'1 de desembre, si s'han de gaudir abans del 15 de gener; i abans de l'1 de gener, si es gaudixen entre el 16 de gener i el 15 de febrer.

Sempre que la sol·licitud de permís s'haja presentat en el termini assenyalat en el paràgraf anterior, la falta de comunicació a la persona interessada, fins a dos dies anteriors a la data per a la qual es va sol·licitar, s'entendrà com a favorable per a la persona sol·licitant.
Les persones amb filles o fills menors de catorze anys tenen preferència per a l'elecció dels dies per assumptes particulars durant els períodes escolars no lectius. Així mateix la preferència d'elecció s'aplica al personal que tinga al seu càrrec persones majors de 65 anys o amb diversitat funcional en situació de dependència.

c) La corporació, prèvia negociació amb la representació sindical, pot dictar les normes oportunes, durant el primer trimestre de l'any, perquè el gaudi d'estos dies no repercutisca negativament en la prestació adequada dels servicis.

d) El personal laboral temporal pot gaudir de permís per la part proporcional dels dies treballats en la corporació.

e) Els dies d'assumptes propis anuals es poden acumular als permisos per naixement per a la mare biològica, lactància, per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, o al permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla, fins i tot si ja ha expirat l'any al qual corresponga tal període.

f) Els sis dies anuals d'assumptes propis corresponen per any natural de prestació de servicis efectius. En els casos de llicència sense retribució o de reingrés, quan el temps de servicis prestats siga menor, es pot gaudir d'un nombre de dies proporcional al temps treballat, a raó d'un dia per cada dos mesos treballats, i s'arredonirà a l'alça a favor del personal sol·licitant. Esta previsió no s'aplica al supòsit de reingrés després d'haver gaudit d'una excedència per cura de fills, filles o familiars, situació que s'entén com a temps de treball efectiu.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

g) A més dels dies per assumptes propis que s'establisquen, el personal té dret al gaudi de dos dies addicionals en complir el sisé trienni, que s'incrementen en un dia addicional per cada trienni complit a partir del huité. Estos dies es poden gaudir des de l'endemà del compliment dels anys de servici corresponents. Quan es produïsca la jubilació del personal, als dies addicionals per antiguitat no se'ls aplicarà el criteri de proporcionalitat previst en l'apartat anterior.

Article 43. Permís retribuït per a les empleades en estat de gestació

Les empleades en estat de gestació tenen dret a un permís retribuït a partir del primer dia de la setmana 37 d'embaràs fins a la data del part.

En el supòsit de gestació múltiple, este permís pot iniciar-se el primer dia de la setmana 35 d'embaràs, fins a la data del part.

Article 44. Permís per naixement per a la mare biològica

Té una duració de dènou setmanes. En el supòsit de monoparentalitat, per existir una única persona progenitora, el permís és de trenta-dos setmanes.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, este permís s'amplia tants dies com el nounat estiga hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de duració del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.

Este permís s'amplia per als dos progenitors en dos setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cada un dels progenitors.

En el cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del permís.

El permís per la cura de menor es distribuïx de la manera següent:

1r. Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part són obligatòries i han de gaudir-se a jornada completa.

2n. Onze setmanes, vint-i-dos en el cas de monoparentalitat, que poden distribuir-se a voluntat de la mare, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla complisca dotze mesos.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

3r. Dos setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor, que poden distribuir-se a voluntat de la mare, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla complisca els huit anys.

Este permís, constituïx un dret individual de la mare biològica, sense que puga transferir-se el seu exercici.

El permís previst en els apartats 2n i 3r pot gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servici ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determinen, conforme a les regles establides en este article.
En el cas del gaudi interromput del permís es requerix, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i s'haurà de realitzar per setmanes completes.

En el cas de les setmanes a què es referix el paràgraf 3r, quan concórreguen en les dos persones progenitores, adoptants o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat altere seriosament el funcionament correcte de la unitat de l'administració en la qual les dos presten servicis, esta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable i justificar-lo per escrit, després d'haver oferit una alternativa de gaudi més flexible.

Durant el gaudi d'este permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

A l'efecte del que disposa este apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones transgestants.

Article 45. Permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent

Té una duració de dènou setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor.

En el supòsit de monoparentalitat, per existir una única persona progenitora, el permís és de trenta-dos setmanes.

Este permís s'amplia per als dos progenitors en dos setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, una per a cada un dels progenitors.

El permís de cada un dels progenitors per a la cura de menor es distribuïx de la manera següent:

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

1r. Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors a la resolució judicial per la qual es constituïx l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, són obligatòries i s'han de gaudir a jornada completa.

2n. Onze setmanes, vint-i-dos en el cas de monoparentalitat, que poden distribuir-se a voluntat d'estes persones, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar bé des del naixement del fill o filla, bé des de la resolució judicial per la qual es constituïx l'adopció o bé des de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

3r. Dos setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor, que poden distribuir-se a voluntat d'estes persones, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla complisca els huit anys.

En cap cas un mateix menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'este permís.

Este permís constituïx un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, hòmens o dones, sense que puga transferir-se el seu exercici.

El permís previst en els apartats 2n i 3r pot gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servici ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determinen, conforme a les regles establides en este article.

En el cas del gaudi interromput del permís es requerix, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i s'haurà de realitzar per setmanes completes.

En el cas de les setmanes a què es referix el paràgraf 3r, quan concórreguen en les dos persones progenitores, adoptants o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat altere seriosament el correcte funcionament de la unitat de l'administració en la qual les dos presten servicis, esta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable i justificar-lo per escrit, després d'haver oferit una alternativa de gaudi més flexible.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de la persona adoptada, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de duració, i durant este període es percebran exclusivament les retribucions bàsiques.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit contemplat en este paràgraf, el permís per adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constituïsca l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'este permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

Els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, previstos en este article són els que així s'establisquen en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulen, i l'acolliment temporal haurà de tindre una duració no inferior a un any.

Este permís s'amplia en dos setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors que per les seues circumstàncies i experiències personals o que, per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels servicis socials competents.
El gaudi del permís per adopció o acolliment internacional de fins a dos mesos de duració pot fraccionar-se o ser continuat, en funció de la tramitació que es requerisca al país 'd'origen de la persona adoptada.

Article 46. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla.
Té una duració de dènou setmanes.
En el supòsit de monoparentalitat, per existir una única persona progenitora, el permís és de trenta-dos setmanes.
En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, este permís s'amplia en tants dies com el nounat estiga hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.
En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de duració del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.
Este permís s'amplia per als dos progenitors en dos setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, una per a cada un dels progenitors.
En cas de defunció del progenitor distint de la mare biològica, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del permís.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

El permís de cada un dels progenitors per a la cura de menor es distribuïx de la manera següent:

1r. Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors a la resolució judicial per la qual es constituïx l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, són obligatòries i s'han de gaudir a jornada completa.

2n. Onze setmanes, vint-i-dos en el cas de monoparentalitat, que poden distribuir-se a voluntat d'estes persones, en períodes setmanals que s'han de gaudir de forma acumulada o interrompuda. A més, s'han d'exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar bé des del naixement del fill o filla, bé des de la resolució judicial per la qual es constituïx l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

3r. Dos setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor, que poden distribuir-se a voluntat d'estes persones, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla complisca els huit anys.

Este permís constituïx un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, hòmens o dones, sense que puga transferir-se el seu exercici.

El permís previst en els apartats 2n i 3r pot gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servici ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determinen, conforme a les regles establides en este article.

En el cas del gaudi interromput del permís es requerix, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i s'haurà de realitzar per setmanes completes.

En el cas que s'opte pel gaudi d'este permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudix d'este últim permís ha sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes de l'apartat *f* de l'article 48, serà a la finalització d'eixe període quan s'iniciarà el còmput del període de les dotze setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

En el cas de les setmanes a què es referix el paràgraf 3r, quan concórreguen en les dos persones progenitores, adoptants o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat altere seriosament el correcte funcionament de la unitat de l'Administració on les dos presten servicis, esta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, i haurà de

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

justificar-lo per escrit i després d'haver oferit una alternativa de gaudi més flexible.

Durant el gaudi d'este permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

Article 47. Disposicions comunes als permisos per naixement per a la mare biològica, per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, i permisos del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla

En els casos previstos en els permisos per naixement per a la mare biològica, per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, i en els permisos del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla, el temps transcorregut durant el gaudi d'estos permisos es computa com a temps de servici efectiu amb caràcter general. A més, es garantix la plenitud de drets econòmics de l'empleada i, si és el cas, de l'altre progenitor empleat, durant tot el període de duració del permís, i si és el cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'este, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

El personal ocupat que haja fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, té dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en els termes i les condicions que no li resulten menys favorables que abans del gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagen pogut tindre dret durant la seua absència.

Article 48. Gaudi a temps parcial dels permisos per naixement per a la mare biològica, per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent, i permisos del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla

Estos permisos poden gaudir-se a jornada completa o a temps parcial.

1. El gaudi a temps parcial del permís s'ha d'ajustar a les regles següents:

a) Este dret pot ser exercit pels dos progenitors o progenitores i en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

En el supòsit de part, la mare gestant no pot fer ús d'esta modalitat del permís durant les sis setmanes immediates posteriors al part, que són de descans obligatori.

b) El període durant el qual es gaudisca del permís s'ampliarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitze, sense que, en cap cas, es puga superar la duració establida per als permisos citats.

c) El gaudi del permís en esta modalitat és ininterromput. Una vegada acordat, només pot modificar-se el règim pactat mitjançant un nou acord entre l'òrgan competent per a la concessió de permisos i el personal afectat, a iniciativa d'este i per causes relacionades amb la seua salut o la de la persona menor.

d) Durant el període del gaudi del permís a temps parcial, el personal no pot realitzar servicis extraordinaris fora de la jornada que haja de complir en esta modalitat.

e) Durant el gaudi d'este permís es pot participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

2. Incompatibilitats

a) El gaudi a temps parcial dels permisos regulats en este article és incompatible amb l'exercici simultani dels drets previstos en la normativa vigent que regule els drets en els supòsits de lactància, naixement prematur de filles o fills i disminució de jornada per guarda legal.

b) Igualment, és incompatible amb l'exercici del dret a l'excedència per cura de familiars.

Article 49. Permís per raó de violència de gènere o de violència sexual sobre la dona empleada pública

Les faltes d'assistència de les empleades víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinen els servicis socials d'atenció o de salut, segons siga procedent.

Així mateix, les empleades víctimes de violència sobre la dona o de violència sexual, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret 'd'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

del temps de treball que hi siguen aplicables, en els termes que per a estos supòsits establisca el pla d'igualtat d'aplicació o, si no n'hi ha, l'Administració pública competent en cada cas.

Article 50. Protecció de la dona

Per a combatre els efectes de la violència de gènere o de violència sexual sobre les dones, s'autoritza una reducció d'un terç de la jornada de les dones en esta situació, sense reducció d'havers, o bé d'un cinquanta per cent de la jornada, amb una reducció d'havers corresponent a la diferència entre el terç i la mitat d'aquella.

Article 51. Permís per cura de filla o fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu

El personal té dret, sempre que les dos persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballen, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la mitat de la duració, i percebran les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on preste els seus servicis. Esta reducció es pot concedir per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill o filla menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requerisca atenció directa, contínua i permanent. Esta necessitat haurà d'estar acreditada mitjançant un informe del servici públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent, com a màxim, fins que el fill, filla o persona que haja sigut objecte d'acolliment permanent o guarda amb finalitats d'adopció complisca vint-i-tres anys. A este efecte, el fet que el fill, filla o menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb finalitats d'adopció complisca 18 anys no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent.

No obstant això, quan faça 18 anys, es podrà reconéixer el dret a la reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec complisca 23 anys, en els supòsits en què el patiment del càncer o malaltia greu haja sigut diagnosticat abans d'arribar a la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acrediten els requisits establits en els paràgrafs anteriors, excepte l'edat.
Així mateix, es manté el dret a esta reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec complisca 26 anys si acredita a més un grau de discapacitat igual o superior al 65 per cent abans de fer-ne 23.

Quan concórreguen en les dos persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tindre dret a este permís o, si és el cas, puguen tindre la condició de beneficiàries de la prestació establida per a este fi en el règim de la Seguretat Social que els siga aplicable, l'empleat o empleada té dret a percebre les retribucions íntegres

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

durant el temps que dure la reducció de la seua jornada de treball. Això sempre que l'altra persona progenitora, adoptant o guardadora amb finalitats d'adopció o acollidora de caràcter permanent, sense perjuí del dret a la reducció de jornada que li corresponga, no cobre les seues retribucions íntegres en virtut d'este permís o com a beneficiària de la prestació establida per a esta finalitat en el règim de la Seguretat Social que li siga aplicable En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la reducció consegüent de retribucions.

Així mateix, en el cas que els dos presten servicis en el mateix òrgan o entitat, esta pot limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servici.

Quan la persona malalta contraga matrimoni o constituïsca una parella de fet, té dret al permís qui siga el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acredite les condicions per a ser-ne beneficiari o beneficiària.

Reglamentàriament s'han d'establir les condicions i els supòsits en què esta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

Article 52. Permís per danys com a conseqüència d'activitat terrorista

Per a fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, el personal empleat públic que haja patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb relació anàloga d'afectivitat, i els fills o filles de les persones ferides i mortes, sempre que tinguen la condició d'empleats o empleades i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els empleats o empleades amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que hi siguen aplicables, en els termes que establisca l'Administració competent en cada cas.

Estes mesures s'hauran d'adoptar i mantindre en el temps mentre resulten necessàries per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a qui es concedix, ja siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja siga per l'amenaça a què es troba sotmesa, en els termes previstos reglamentàriament.

Articles 53. Permís parental

El permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor complisca huit anys, no té caràcter retribuït i té una duració no superior a huit setmanes, contínues o discontínues. Pot gaudirse a temps complet o en règim de jornada a temps

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

parcial, quan les necessitats del servici ho permeten i conforme al que reglamentàriament s'establisca.

Este permís constituïx un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, hòmens o dones, sense que puga transferir-se el seu exercici.

Quan les necessitats del servici ho permeten, correspon a la persona progenitora, adoptant o acollidora especificar la data d'inici i de fi del gaudi o, si escau, dels períodes de gaudi. Ho haurà de comunicar a l'Administració amb una antelació de quinze dies i realitzar-se per setmanes completes.

Si concorren en les dos persones progenitores, adoptants o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tindre dret a este permís, i este gaudi en el període sol·licitat altera seriosament el funcionament correcte de la unitat de l'Administració on les dos presten servicis, esta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable. Ho haurà de justificar per escrit i després d'haver oferit una alternativa de gaudi més flexible.

A l'efecte del que disposa este apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones transgestants.

Article 54. Permís per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits

Es té permís pel temps indispensable per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagen de tindre lloc dins de la jornada de treball.

Article 55. Permís per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació per a acudir a este

Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per a acudir-hi a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions de desplaçament establides per les autoritats competents, així com quan concórrega una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe d'un fenomen meteorològic advers.

Quan la naturalesa de la prestació laboral siga compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació permeta el seu desenvolupament, l'empresa podrà establir este permís, tenint en compte la resta de les obligacions formals i materials recollides en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i ferramentes adequats.

SECCIÓN SEGONA. LLICÈNCIES

Article 56. Llicències amb retribució

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

El personal té dret a gaudir, prèvia autorització, de llicències retribuïdes, en els supòsits següents:

1. Llicència per a la formació

El temps d'assistència als cursos de formació programats per este Ajuntament per a la capacitació professional o per a l'adaptació a un nou lloc de treball, i els organitzats pels diferents promotors previstos en l'acord de formació contínua vigent en les administracions públiques, es considera temps de treball amb caràcter general, quan els cursos se celebren dins de la jornada laboral.

El temps d'assistència a les accions formatives, seminaris o jornades de formació organitzats per l'òrgan competent en matèria de formació o per les organitzacions sindicals firmants de l'Acord Administració-Sindicats en matèria de formació contínua, computarà com a temps de treball amb caràcter general, si tenen lloc dins de la jornada laboral, i no serà objecte de recuperació; a més, inclourà el temps necessari per al desplaçament fins al lloc d'impartició.

2. Llicència per cursos externs

La corporació o entitat en què presta servicis la persona sol·licitant, quan no ho impedisquen les necessitats del servici, pot concedir una llicència retribuïda, amb un límit màxim de quaranta hores a l'any, per a assistir a cursos distints dels contemplats en el Pla anual de formació, quan el contingut estiga directament relacionat amb les funcions del lloc de treball o la carrera professional administrativa de la persona sol·licitant.

La denegació de la llicència ha de ser motivada.

Durant els permisos de naixement, del progenitor diferent de la mare biològica i les excedències per cura de familiars, el personal pot participar en estos cursos.

3. Llicència per estudis

La corporació, quan no ho impedisquen les necessitats del servici, pot concedir una llicència de fins a dotze mesos de duració per a realitzar accions formatives en matèries directament relacionades amb les funcions del lloc o la carrera professional administrativa de la persona sol·licitant i que no estiguen compreses en l'article anterior.

Durant el gaudi d'esta llicència es té dret exclusivament a la percepció de les retribucions bàsiques.

En finalitzar el període de llicència per estudis el personal beneficiari ha de presentar a l'òrgan competent en matèria de personal una certificació acreditativa dels estudis realitzats.

La no-presentació per part de la persona interessada d'esta documentació implica l'obligació de reintegrar les retribucions que s'hagen percebut.

La llicència es pot concedir cada cinc anys, sempre que estos s'hagen prestat en servici actiu ininterrompudament.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

4. Llicència per participació en programes acreditats de cooperació internacional

La corporació municipal pot autoritzar llicències per a la participació voluntària, per un període no superior a sis mesos, en missions o programes de cooperació internacional al servici d'organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres, sempre que conste l'interés de la corporació en la seua participació així com el de l'organisme, govern o entitat que la sol·licite.

Caldrà acompanyar la sol·licitud amb la documentació referida al programa en la qual conste la participació de la persona interessada, així com un informe favorable del servici competent en matèria de cooperació internacional.

Durant el temps de duració de la llicència les retribucions de la persona participant són a càrrec de l'Administració pública on preste els seus servicis.

Finalitzada l'activitat voluntària, s'haurà d'aportar un certificat de l'organisme, govern o entitat, en la qual s'acredite el compliment efectiu de l'activitat.

Article 57. Llicències sense retribució

El personal té dret a gaudir, prèvia autorització, de llicències no retribuïdes, en els supòsits següents:

1. Disposicions comunes a les llicències sense retribució

a) Les llicències sense retribució, en tot cas, han de comprendre períodes continuats i ininterromputs.

b) Per a poder sol·licitar una nova llicència és necessari que transcórreguen, com a mínim, tres dies laborables entre el període que se sol·licita i el que es va gaudir anteriorment.

2. Llicència per interés particular

a) Amb una duració màxima de sis mesos i mínima de dos dies consecutius cada tres anys, la corporació, amb un informe previ de la direcció del servici o unitat administrativa, pot concedir una llicència per interés particular.

b) En cap cas la sol·licitud té efectes retroactius i s'haurà de formalitzar sempre abans de la data d'inici de la llicència.

c) L'Administració, mentre dure esta llicència sense retribució, ha de mantindre el personal en alta especial en el règim de previsió social que corresponga.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

d) Esta llicència té la consideració de servicis efectivament prestats, als efectes d'antiguitat i consolidació de grau personal.

De la consideració anterior, se n'exclou el cas del còmput de les vacances anuals. En este supòsit, i quan coincidisca amb un mes natural o el supere, haurà de descomptar-se de les vacances anuals el temps proporcional de la llicència sense retribució que s'haja gaudit.

3. Llicència per malaltia de familiars o de qualsevol persona que legalment es trobe sota la seua guàrdia o custòdia

En el cas que el o la cònjuge, parella de fet, familiar en línia directa o col·lateral fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, que convisca amb la persona sol·licitant, o qualsevol persona que, legalment, es trobe sota la seua guarda o custòdia, patisca una malaltia greu o irreversible que requerisca una atenció continuada, pot sol·licitar-se esta llicència, amb una duració màxima d'un any per cada subjecte causant. L'inici de cada nova llicència per subjecte causant distint posarà fi a la llicència que s'estiguera gaudint fins a eixe moment.

Als efectes indicats, la malaltia haurà de ser acreditada amb els informes mèdics corresponents.

Esta llicència té la consideració de servicis efectivament prestats. D'esta previsió s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals. En este supòsit, i quan la llicència o la suma d'estes coincidisca amb un mes natural o el supere, caldrà descomptar de les vacances anuals el temps proporcional de la llicència sense retribució que s'haja gaudit.

L'Administració, mentre dure esta llicència sense retribució, ha de mantindre el personal en alta especial en el règim de previsió social que corresponga.

4. Llicència per a perfeccionament professional

La corporació, a sol·licitud de la persona interessada, pot concedir llicències no retribuïdes, d'una duració màxima de tres mesos a l'any, per a assistir a altres cursos de perfeccionament professional, quan el seu contingut estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional administrativa de la persona sol·licitant, sempre que la gestió del servici i l'organització del treball ho permeten.

La seua concessió requerix un informe favorable de la direcció de servici o de la unitat en què la persona interessada preste servicis.

L'Administració, mentre dure esta llicència sense retribució, ha de mantindre el personal en alta especial en el règim de previsió social que corresponga.

SECCIÓ TERCERA. VACANCES

Article 58. Duració de les vacances

1. El personal té dret a gaudir cada any natural d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils o dels dies proporcionals que

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

corresponguen, si el temps de servicis prestats durant l'any ha sigut menor.

2. En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat que s'indiquen, es tindrà dret al gaudi dels dies de vacances anuals següents:

a) A partir dels quinze anys de servici: vint-i-tres dies hàbils.

b) A partir dels vint anys de servici: vint-i-quatre dies hàbils.

c) A partir dels vint-i-cinc anys de servici: vint-i-cinc dies hàbils.

d) A partir dels trenta anys de servici: vint-i-sis dies hàbils.

3. Eixos dies es poden gaudir des de l'endemà del compliment dels anys de servici corresponents.

Quan es produïsca la jubilació del personal, no s'aplicarà a estos dies addicionals el criteri de proporcionalitat previst en el punt 1 d'este article, i tindrà dret a gaudirlos en funció de la seua antiguitat.

4. A l'efecte de determinar el període computable per al càlcul de les vacances anuals, les absències del treball per motius independents de la voluntat de la persona empleada pública, com ara malaltia, accident, maternitat o paternitat, computen com a servicis efectius.

5. Als efectes previstos en els articles que regulen les vacances, no es consideren com a dies hàbils els dissabtes, sense perjuí de les adaptacions que s'establisquen per als horaris especials.

Article 59. Règim de gaudi de les vacances

1. Les vacances anuals retribuïdes, prèvia sol·licitud del personal, poden gaudir-se al llarg de tot l'any natural i fins al 31 de gener de l'any següent, si bé, caldrà en compte estos criteris:

a) Almenys la mitat dels dies de vacances anuals s'han de gaudir preferentment durant els mesos de juny a setembre, excepte les excepcions arreplegades en l'article corresponent a estes.

b) Les vacances s'han de disfrutar en períodes mínims de set dies naturals consecutius.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

c) No obstant l'anterior, set dies del total de les vacances que corresponguen, poden gaudir-se de manera independent, sense que resulten d'aplicació les limitacions previstes en les lletres *a* i *b*.

d) En qualsevol cas, el personal té dret a gaudir de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguen. Este dret no pot quedar condicionat per la necessitat del servici.

2. El personal pot sol·licitar la interrupció del període de vacances durant el temps que estiga hospitalitzat de forma justificada no voluntària que no comporte incapacitat temporal, de manera que puga gaudir posteriorment els dies que li resten de vacances d'acord amb el que preveu l'apartat anterior.

3. Quan les situacions de permisos per part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs, impedisquen iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguen, o una vegada iniciat el període de vacances sobrevinguera una d'estes situacions, este període es podrà gaudir encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per causes distintes a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilite el treballador o la treballadora gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador o la treballadora podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

4. El període de vacances anuals retribuïdes no pot ser substituït per una quantia econòmica. No obstant l'anterior, en els casos de renúncia voluntària haurà de garantir-se en tot cas el gaudi de les vacances generades. En els casos de conclusió de la relació de servicis del personal empleat públic per causes alienes a la voluntat d'este, tenen dret a sol·licitar l'abonament d'una compensació econòmica per les vacances generades i no gaudides i, en particular, en els casos de jubilació per incapacitat permanent o per defunció, fins a un màxim de díhuit mesos. Excepcionalment, el personal té dret a l'abonament de la part proporcional de les seues vacacions quan cesse abans de completar l'any de servici i no haguera sigut possible gaudir-les.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

S'haurà d'abonar la part proporcional de les vacances al vidu o vídua, als fills o filles i als hereus o hereves legals, per este orde de prelació, quan qualsevol persona sotmesa a l'àmbit d'aplicació d'este conveni muira abans de gaudir el seu període de vacances.

5. En el supòsit de jubilació, els vint-i-dos dies hàbils de vacances s'han de gaudir en proporció al temps treballat durant l'any natural de la jubilació; mentre que els dies addicionals de vacances per antiguitat, es poden gaudir íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'aplique el criteri de proporcionalitat referit.

Article 60. Sol·licitud de vacances

1. El personal que desitge gaudir de les seues vacances durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre haurà de sol·licitar-les amb un mes d'antelació a l'inici del seu gaudi. Haurà d'elevar a la persona responsable de la seua unitat administrativa una comunicació formal a través de la intranet municipal, o pels mecanismes que s'acorden, en la qual ha d'expressar la seua opció personal al període de vacacions anuals. Per a la resta de períodes caldrà sol·licitar-les amb 15 dies d'antelació.

2. Després de rebre les opcions, l'òrgan competent ha de remetre en el termini d'una setmana a l'Oficina Tècnic Laboral, a través de la intranet municipal, o pels mecanismes que s'acorden, les sol·licituds individualitzades, tenint en compte l'equilibri necessari perquè els servicis es presten amb normalitat.

3. En el cas que, per raons justificades, qualsevol persona al servici de l'Ajuntament desitge alterar el seu període de vacances ja concedit, podrà sol·licitar un canvi mitjançant una petició formal dirigida a la unitat administrativa que tinga assignada la competència i tramitar-la a través del responsable de la seua unitat, qui haurà d'adjuntar un informe personal sobre l'oportunitat de concedir el que s'ha sol·licitat.

4. En el cas que l'Administració denegue el període de vacances sol·licitat, haurà de motivar-ho per escrit. Si transcorren quinze dies des de la petició de vacances (set dies quan s'hagen de gaudir fora dels mesos de juny, juliol, agost i setembre) i la persona sol·licitant no rep resposta afirmativa respecte a la seua concessió, es podran entendre concedides.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

5. Per a determinar dins d'un servici els torns de vacances, s'ha de procedir d'esta manera:

a) S'ha de procurar que la distribució dels torns de vacances es faça dins de cada servici de comú acord amb el personal, de manera que queden cobertes les necessitats del servici i atés l'orde que aconselle la persona responsable d'este.

b) Si no s'arriba a un acord, caldrà ajustar-se al que establix l'article 59.

Article 61. Excepcions al règim general de vacances

La corporació, prèvia negociació amb les persones representants sindicals, ha d'establir les excepcions oportunes al règim general de vacances anuals i fixar els torns d'estes que resulten adequats, a proposta raonada de la direcció del servici o de la direcció de la unitat administrativa de què es tracte, en aquells servicis que, per la naturalesa i peculiaritat de les seues funcions, requerisquen un règim especial. En cap cas pot minorar-se la duració total d'estes.

Article 62. Drets relacionats amb el període de vacances

1. Les persones amb filles i fills menors de catorze anys tenen preferència per a l'elecció del gaudi de les vacances durant els períodes escolars no lectius. Així mateix, la preferència d'elecció s'ha d'aplicar al personal que tinga al seu càrrec persones majors de 65 anys o amb diversitat funcional en situació de dependència.

En el cas que en una unitat administrativa hi haja diverses persones amb dret a la preferència prevista en el paràgraf anterior, triarà la de més antiguitat en l'Administració, i en endavant s'establirà un cicle rotatiu entre totes les persones afectades.

2. En tot cas el personal té dret a adaptar el gaudi de les seues vacances en cas d'embaràs, de ser víctimes de violència de gènere i d'activitat terrorista.

Article 63. Excedències

La concessió i duració de les excedències per al personal laboral s'ha d'ajustar al que la legislació vigent establix en cada cas.

S'ha d'aplicar el règim d'excedències previst per al personal funcionari en la normativa vigent, en allò que resulte compatible amb el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

CAPÍTOL IV. Condicions econòmiques

Article 64. Disposició general

Les retribucions del personal laboral al servici de l'Ajuntament de València s'han d'ajustar, pel que fa a increments, revisions, adaptacions i adequacions, al que, si és el cas, reflectixen les lleis de pressupostos generals de l'Estat per a estos exercicis.

El personal laboral de l'Ajuntament de València ha de percebre anualment les mateixes retribucions i pels mateixos conceptes que el personal funcionari amb el qual s'homologue.

Les retribucions del personal laboral de l'Ajuntament de València han d'experimentar l'increment que, si és el cas, fixe la Llei de pressupostos generals de l'Estat i la norma que el regule, amb els mateixos límits i les mateixes condicions que les establides per al personal funcionari de la mateixa categoria amb què s'homologue, sense que la massa salarial d'este personal laboral puga excedir els límits establits per les lleis de pressupostos generals de l'Estat.

Les pagues extraordinàries són dos a l'any i s'han d'abonar en els mesos de juny i desembre de cada any. La meritació d'estes ha de ser la mateixa que per al personal funcionari.

Article 65. Retribucions del personal en situació d'incapacitat temporal en les seues diverses modalitats

D'acord amb la disposició addicional cinquantena quarta de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018, i la Resolució núm. 255, d'1 d'agost de 2018, dictada per a l'aplicació de la citada disposició legal a l'Ajuntament de València, el personal en situació d'incapacitat temporal ha de percebre un complement a càrrec de la corporació fins a regularitzar el 100 % de les retribucions fixes que les persones en esta situació hagen de percebre a cada moment.

Article 66. Complement d'activitat professional

S'ha de retribuir el personal pel concepte de complement d'activitat professional, l'especial interés, iniciativa i motivació per a la consecució dels objectius fixats prèviament per les direccions de servici o unitats administratives per a cada exercici.

Este abonament, si és el cas, s'ha d'efectuar preferentment en les nòmines de març, juny, setembre i desembre, com un pagament a compte, pendent de la valoració final per part de les direccions de servici o responsables de les corresponents unitats. Ha de constar en l'expedient administratiu incoat a este efecte i ser aprovat per l'òrgan competent; en este expedient ha de constar l'acord de la Mesa General de Negociació en relació amb elevar a definitives les quantitats màximes anuals que s'han de percebre durant l'exercici.

Article 67. Servicis extraordinaris

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

1. Tenen la consideració de servicis extraordinaris els que es realitzen fora de la jornada normal per a cada servici, i hauran de compensar-se a raó d'una hora i quaranta-cinc minuts de gaudi per cada hora realitzada per este concepte, quan els servicis extraordinaris s'hagen realitzat en jornada diürna; de dos hores, quan s'hagen realitzat en festiu o en nocturn; i de dos hores i quinze minuts quan concórreguen les circumstàncies de nocturnitat i festivitat.

Esta compensació horària haurà de realitzar-se en el termini màxim de cinc anys des de la realització d'estos servicis extraordinaris.

2. La realització de servicis extraordinaris, que excepcionalment no puguen ser compensats en temps de descans, s'han de remetre al Servici de Gestió Econòmica per a la seua tramitació i abonament, acompanyats de la memòria justificativa corresponent, degudament subscrita per la direcció del servici i la regidoria delegada per a la seua aprovació en la Junta de Govern Local.

3. La realització de servicis extraordinaris derivats de supòsits de força major o cas fortuït s'han de compensar econòmicament, sense necessitat d'acompanyar la memòria justificativa a què es referix l'apartat anterior, amb l'autorització prèvia de l'Alcaldia o la Delegació de Recursos Humans.

4. Els servicis extraordinaris s'han d'abonar sota el concepte retributiu de gratificació, de conformitat amb el que establix el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana.

5. El càlcul del preu/hora que ha de servir de base s'ha de realitzar amb el barem retributiu assignat a un lloc de treball tipus segons la seua categoria i amb el seu nivell competencial màxim.

6. Els servicis extraordinaris són voluntaris, excepte en els supòsits de força major, cas fortuït o estricta necessitat motivada i en este cas tindran caràcter obligatori. En els supòsits de cas fortuït i estricta necessitat motivada és necessari un acord previ de la Mesa General de Negociació, excepte quan la urgència ho impedisca, i en este cas se'n donarà compte a esta posteriorment.

Article 68. Pla de pensions

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Durant el període de vigència del conveni, l'Ajuntament pot aportar anualment al fons del Pla de pensions, la quantia corresponent en els termes i condicions que s'establisquen amb caràcter anual en les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat.

CAPÍTOL V**. Prestacions socials**

ÀMBIT D'APLICACIÓ

1. L'acció social prevista en este capítol serà aplicable al personal municipal inclòs en este conveni que es trobe prestant servici actiu, en els termes expressats en l'article 2. Així mateix, este capítol resulta d'aplicació al personal en situació d'excedència per cura de familiars, així com a les empleades públiques municipals en situació d'excedència per raó de violència de gènere, en els termes establits en l'article 89 del text refós de la Llei de l' Estatut Bàsic de l'Empleat públic.

És un requisit indispensable per al personal de nou ingrés haver completat un període de carència de tres mesos de prestació de servicis en els tres-cents seixanta-cinc dies immediatament anteriors a la data de sol·licitud de la prestació o ajuda de què es tracte. En qualsevol cas l'import satisfet en concepte d'ajuda o prestació s'ha de referir sempre a gastos efectuats en el temps efectivament treballat en l'exercici o període al qual s'estenga l'ajuda.

2. Si ambdós cònjuges, membres d'una parella de fet o, si és el cas, progenitors o progenitores treballen a l'Ajuntament de València, només un d'ells o una d'elles podrà sol·licitar cada una de les prestacions socials. En el cas que ambdós sol·liciten la mateixa ajuda per al mateix fill o filla, s'abonarà un 50 % de l'ajuda a cada un d'ells o cada una d'elles, sempre que es complisquen els requisits continguts en els articles destinats a regular les prestacions socials.

3. Tots els drets arreplegats en este capítol referits a cònjuges, fills i filles i/o familiars de treballadors i treballadores es consideren d'igual aplicació a les parelles de fet que n'acrediten la inscripció en el Registre d'Unions de fet, així com als progenitors i les progenitores respecte de fills i filles.

PRESTACIONS SOCIALS

1. Les prestacions socials són les que recull este article i estan destinades a sufragar els gastos que s'especifiquen, en els termes expressats.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

2. Per a tindre dret a les ajudes objecte de convocatòria és necessari estar inclòs o inclosa en l'àmbit d'aplicació de cada una tant en el moment de presentar la sol·licitud com en el moment de realització del gasto que la motiva. En la tramitació de les ajudes no s'admeten imports corresponents a gastos anteriors a la data d'ingrés de la persona sol·licitant a l'Ajuntament de València.

3. S'establixen les prestacions socials següents:

- Ajudes per a pròtesis dentals, de visió, auditives i quirúrgiques.
- Ajuda per matrimoni o unió de fet, naixement o adopció.
- Ajudes per sepeli o incineració.
- Ajuda per discapacitat física, intel·lectual o sensorial.
- Beques d'orfandat per defunció de personal en actiu.
- Assegurances.
- Responsabilitat per assistència jurídica i responsabilitat civil.
- Ajuda per a guarda i custòdia de menors.
- Ajuda per a desplaçaments.
- Ajuda d'estudis per a la formació del personal.
- Acomptes.
- Ajuda per a la renovació del permís de conduir.
- Ajuda per a escola d'estiu.

4. Totes i cada una de les ajudes a què es referix este capítol tenen caràcter finalista, per la qual cosa només pertoca la seua concessió després que el personal municipal o la persona beneficiària acredite que reunix els requisits exigits en cada cas per a percebre-la. Qualsevol actuació encaminada a la seua percepció fraudulenta comporta, automàticament, la pèrdua del dret a rebre l'ajuda sol·licitada per un període de dos anys, així com la devolució dels imports indegudament percebuts, sense perjuí que les actuacions es remeten a l'òrgan corresponent amb la finalitat que es depuren les responsabilitats disciplinàries que pertoquen.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Article 69. Ajudes per a pròtesis dentals, de visió, auditives i quirúrgiques

1. Objecte

Consistix en l'abonament d'una ajuda econòmica destinada a compensar, en part, els gastos abonats en qualssevol dels conceptes determinats en este conveni, tant si els gastos deriven del personal municipal mateix com si s'han ocasionat per causa de qualsevol altre membre de la seua unitat familiar, entesa esta conforme a la normativa de l'IRPF.

Pot sol·licitar esta ajuda el personal a què es referix l'article 2.1 d'este conveni.

2. Quanties i relació d'ajudes incloses

Només es generarà una ajuda per unitat familiar, llevat que els dos cònjuges, membres de la parella de fet o, si és el cas, progenitors o progenitores siguen personal municipal en actiu, i en este cas, cada un d'ells o d'elles generarà una única ajuda, així com en aquells supòsits en els quals s'acredite que la petició esdevé del fet causant d'un accident laboral.

TERMINI DE PRESENTACIÓ	**TERMINI DE COBERTURA**
De l'1 de gener al 30 de març de l'any en curs.	**De l'1 de gener fins al 31 de desembre de l'any anterior.**

PRESTACIONS SOCIALS		**QUANTIES**
A) PRÒTESIS DENTALS		
	TRACTAMENT BUCAL [Empastaments, tartrectomia o neteja bucal, desvitalització, implants, aparell complet sup./inf., boca completa o peça reposada, fèrula, etc.]	**L'ajuda es concedirà per l'import del gasto realitzat fins a un màxim de 274,00 €**
	ORTODÒNCIA	**30 % del pressupost amb un màxim de 650,00 €**

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

	PERIODÒNCIA	**50 % del pressupost amb un màxim de 224,77 €**
B) PRÒTESI DE VISIÓ		
	CRISTALLS GRADUATS	**34,00 €**
	CRISTALLS BIFOCALS, OCUPACIONALS O PROGRESSIUS	**50,00 €**
	MUNTURA D'ULLERES	**17,00 €**
	ULLERES GRADUADES COMPLETES	**51,00 €**
	ULLERES BIFOCALS, OCUPACIONALS O PROGRESSIVES COMPLETES	**86,00 €**
	ULLERES AUDIÒFON	**257,00 €**
	LENTS DE CONTACTE I INTRAOCULARS	**86,00 €**
	OPERACIONS OFTALMOLÒGIQUES [No cobertes pel Sistema Públic de Salut]	**385,00 € [cada ull]**
C) PRÒTESIS AUDITIVES		
	APARELLS AUDITIUS, MANTENIMENT I REPARACIÓ	**L'ajuda es concedix per l'import del gasto realitzat fins a un màxim de 342,00 € [cada audiòfon]**
D) PRÒTESIS ORTOPÈDIQUES		

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

	-APARELLS ORTOPÈDICS O ORTOPROTÈTICS, MANTENIMENT I REPARACIÓ, INCLOSOS EN EL CATÀLEG GENERAL DE MATERIAL DE L'INSALUD, AIXÍ COM L'ADQUISICIÓ O LLOGUER DE MATALASSOS ANTIESCARES. − PLANTILLES ORTOPÈDIQUES. − PRÒTESI I PECES (ROBA INTERIOR, VESTITS DE BANY, PERRUQUES, ETC.) PER A PERSONES AMB MALALTIES ONCOLÒGIQUES.	**L'ajuda es concedix per l'import del gasto realitzat fins a un màxim de 385,00 €.**
	ADAPTACIÓ DE COTXES I CADIRES	**L'ajuda es concedix per l'import del gasto realitzat, amb l'acord previ de la COMISSIÓ PARITÀRIA DE SEGUIMENT, sempre que siga irreversible; en cas contrari, caldrà abonar el lloguer.**
	CONDICIONAMENT DEL VEHICLE PARTICULAR [Discapacitats iguals o superiors al 33 %]	**360,00 €**

Relació enunciativa i no limitativa

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

No obstant això, en cap cas podrà presentar-se la mateixa factura pels dos o les dos cònjuges, membres de la parella de fet o, si és el cas, progenitors o progenitores siga quin siga el seu import total.
Les ajudes contemplades en este conveni són incompatibles amb qualsevol altra ajuda, prestació o subvenció de qualsevol altra entitat o organisme, públic o privat, la finalitat del qual, subjecte i fet causant, siguen els mateixos. En cas que aquell es fera càrrec de part dels gastos, només s'abonarà la part d'estos que no siga coberta per este sistema amb el límit màxim establit per a estes ajudes. Quan es perceba una ajuda de qualsevol ens públic o privat, el seu import serà descomptat de la que li corresponga.
És un requisit indispensable per al personal de nou ingrés haver completat un període de carència de tres mesos de prestació de servicis en els tres-cents seixanta-cinc dies immediatament anteriors a la data de sol·licitud de l'ajuda.

3. Relació de persones beneficiàries de la unitat familiar

Poden tindre la condició de persones beneficiàries de les ajudes d'acció social els o les integrants de la unitat familiar següents:

a) Cònjuge o parella de fet inscrits o inscrites en el Registre de Parelles de Fet.

b) Fills i filles menors de 18 anys.

c) Fills i filles majors de 18 anys i menors de 26 anys que estiguen a càrrec de la unitat familiar, sempre que quede acreditat que es troben en situació legal de desocupació o cursant estudis en centres oficials escolars o universitaris.

d) Fills i filles majors de 26 anys amb una discapacitat reconeguda igual o superior al 33 %, que estiguen a càrrec de la unitat familiar, sempre que quede acreditat que no han percebut rendes anuals superiors a l'import de la pensió no contributiva l'any anterior al de l'any en curs (excloses del còmput les rendes exemptes).

Article 70. Subvencions per matrimoni o unió de fet, naixement o adopció

L'Ajuntament abonarà per estos conceptes les quantitats següents:

- Matrimoni o convivència comprovada: 111,00 € per empleat o empleada.

El personal que gaudi d'esta prestació social per registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet no podrà gaudir-ne de nou en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

- Naixement o adopció: 51,00 € per fill o filla.

Estes subvencions s'abonen individualment, amb independència que totes dos persones beneficiàries siguen personal de la corporació.
Les subvencions previstes en este article s'han de sol·licitar en el termini màxim de 3 mesos des del fet causant. A este efecte s'ha d'aportar la documentació acreditativa del fet o fotocòpia compulsada d'esta documentació. Transcorregut este termini, este dret caduca.

Article 71. Prestació social per sepeli, incineració
El personal laboral d'esta corporació en actiu o jubilat gaudirà del benefici, a la seua defunció, de la concessió d'un nínxol amb caràcter gratuït, si es tractara d'un senzill, o pagant la mitat del seu valor si fora doble, en els cementeris municipals dependents de l'Ajuntament de València que designe la família.

Este dret es fa extensiu a la incineració, incloent-hi l'urna i nínxol corresponent quan este siga el desig dels familiars.

Article 72. Prestació social per discapacitat

1. Objecte

Consistix en l'abonament d'una ajuda econòmica dirigida a compensar en part, les despeses ocasionades pel o per la cònjuge, parella de fet, fills i filles o persones tutelades legalment, amb discapacitat física, intel·lectual o sensorial igual o superior al 33 %, que estiguen a càrrec del personal municipal.

2. Quantia

La quantia que s'haja de concedir depén del grau de discapacitat:

- Del 33 % al 64 %, és de .. 225,00 € mensuals
- Del 65 % al 74 %, és de .. 275,00 € mensuals
- Del 75 % o més, és de … 325,00 € mensuals

3. Incompatibilitats específiques

No tenen dret a esta subvenció quan la persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial siga subjecte d'una activitat professional o mercantil o d'una relació contractual remunerada, estiga percebent la prestació social per desocupació o pensió de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, es trobe

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

d'alta en qualsevol règim de previsió social i perceba per algun d'eixos conceptes una quantitat superior a la pensió no contributiva.

Si concorren en els dos cònjuges o membres de la parella de fet la condició de personal municipal, només es generarà una subvenció.

Article 73. Beques d'orfandat per defunció de personal en actiu

En cas de defunció de personal municipal els estudis de les seues filles i fills fins als 16 anys d'edat, seran becats anualment amb càrrec a l'Ajuntament, quan concórreguen els requisits exigibles i se sol·licite.

Esta beca comprén ajuda de transport, ajuda de menjador, material escolar, taxa de matrícula i ajuda compensatòria.

1. **Requisits de les persones menors beneficiàries:**

- Ser fill o filla de personal de la corporació mort en actiu. - Ser menor de 16 anys d'edat.

2. **Quantia de la beca:**

La quantia màxima anual de les beques per a cada persona beneficiària és les següent:

- Educació Secundària: 2.652,00 €
- Educació Primària: 2.139,00 €
- Educació Infantil: 1.711, 00 €
- Educació Especial: 2.652,00 €

La quantia individual de la beca s'establirà en funció de la renda per càpita anual de la unitat familiar en la qual convisca la persona menor beneficiària, conforme a l'escala següent:

- Rendes per càpita majors de 14.525,50 €: no se'ls concedirà cap beca.
- Rendes per càpita de 10.234,40 € a 14.525,50 €: se'ls concedirà el 25 % de la beca.
- Rendes per càpita de 6.822,20 € a 10.234,40 €: se'ls concedirà el 50 % de la beca.
- Rendes per càpita inferiors a 6.822,20 €: se'ls concedirà el 100 % de la beca.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Si el beneficiari té reconegut un grau de discapacitat, la quantia de la beca serà del 100 % de l'import de la quantia màxima anual, sempre que la renda per càpita no supere els 14.525,50 €.

Article 74. Assegurances

La corporació es compromet a cobrir, bé directament bé indirectament, els riscos següents:

***a*) Ajuda per defunció en actiu**

1. Objecte

Concedir una ajuda als beneficiaris del personal de la corporació quan este haja causat baixa per defunció entre el 31 d'octubre de l'any anterior i l'1 de novembre de l'any en curs. S'ha de sol·licitar prèviament.

2. Modalitats i quanties

Defunció en actiu: 21.391,00 €
Defunció a conseqüència d'accident laboral: 45.000,00 €
Defunció a conseqüència d'accident laboral amb mort violenta en acte de servici:
60.000,00 €

3. Persones beneficiàries

En cas de defunció regix l'orde de prelació preferent i excloent que s'establix a continuació:

1) Cònjuge o parella de fet.

2) Filles i fills per parts iguals.

3) Hereus legals.

El personal, mitjançant una instància presentada en el Registre General d'Entrada, pot establir un orde diferent, que prevaldrà sobre la designació general anterior, sense que es puguen designar persones beneficiàries distintes de les esmentades.

***b*) Ajuda per invalidesa laboral i permanent**

Objecte

Concedir una ajuda al personal de la corporació quan haja causat baixa per invalidesa entre el 31 d'octubre de l'any anterior i l'1 de novembre de l'any en curs. S'ha de sol·licitar prèviament.

1. Modalitats i quanties

Incapacitat total: 17.111,00 €
Incapacitat absoluta: 21.391,00 €
Gran invalidesa: 25.654,00 €

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Si es produïx la rehabilitació de l'empleat o empleada, caldrà reintegrar progressivament la quantitat percebuda per este concepte.

2. Persones beneficiàries

És persona beneficiària el personal de la corporació.

c) **Incapacitat temporal, per malaltia comuna, accident laboral o no, i malaltia professional**

Ajuda econòmica, fins a regularitzar la totalitat de les retribucions, en els supòsits de malaltia comuna, accident laboral o no, i malaltia professional, que es reconeixerà fins a l'esgotament del termini màxim de 545 dies en què es pot romandre en esta situació de baixa.

En el cas del personal procedent de l'extinta MUNPAL, una vegada esgotat el termini màxim de 545 dies, esta corporació abonarà la prestació d'incapacitat temporal per malaltia comuna, mentre el personal romanga en esta situació i fins a un màxim de 730 dies.

d) **Permís per naixement o adopció de fill/a**

Ajuda econòmica, fins a regularitzar la totalitat de les retribucions, per a la mare biològica, per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, i del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla.

e) Robatori, furt i espoli que puga patir el personal que per raó del servici preste funcions fora de les dependències municipals. El capital garantit és de 389,06 € per a roba i efectes personals, i fins a 428,00 € en diners en efectiu, segons s'acredite en la denúncia policial, on haurà de constar l'import individualitzat de cada un dels objecte robats.

f) El personal que per raó del servici haja de conduir vehicles oficials ha de ser considerat com a conductor/a professional (permís professional de conducció), a l'empara de la Llei 17/2005, de 19 de juliol, per la qual es regula el permís i llicència de conducció pel sistema de punts.

Article 75. Responsabilitat per assistència jurídica i responsabilitat civil

1. El procurador o la procuradora i les lletrades o els lletrats de l'Assessoria Jurídica Municipal poden assumir l'assistència jurídica consistent en la representació i defensa en juí de les autoritats i empleades o empleats públics de l'Ajuntament de València i els seus organismes públics contra els quals es deduïren judicialment pretensions de responsabilitat civil o penal derivades de fets realitzats en l'exercici dels seus càrrecs, funcions o

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

ocupacions, sempre que se seguisquen per raó d'actes o omissions relacionats de manera directa i immediata amb l'exercici d'estos i hagen actuat amb subjecció a l'ordenament jurídic.

2. L'Assessoria Jurídica Municipal pot també assumir l'assistència jurídica de les autoritats i empleades o empleats al servici de l'Ajuntament de València i els seus organismes públics, en aquells casos en els quals hagen sigut objecte d'una acció il·lícita manifesta i greu en ocasió de l'acompliment dels seus càrrecs, funcions o ocupacions.

3. Quan existisquen contractes d'assegurança que cobrisquen contingències a les quals es referix este article, presos per l'Ajuntament, i en què el personal al seu servici tinga la condició d'assegurat o assegurada, la defensa o assistència lletrada del lletrat o lletrada municipal tindrà caràcter excepcional.

Article 76. Ajuda per conciliació de menors

1. Objecte

Les ajudes d'educació infantil consistixen en l'abonament d'una ajuda econòmica per a compensar, en part, les despeses de guarda i custòdia a tot el personal empleat públic amb filles i fills de 0 a 3 anys i a partir dels quatre mesos.

En el supòsit de discapacitat de fills i filles, el límit d'edat s'estendrà fins a la data de l'any en què complisquen sis anys.

2. Beneficiaris

Es consideren persones beneficiàries d'esta línia d'ajuda els fills i les filles del personal municipal inclosos en la seua unitat familiar.

3. Quantia

L'import màxim d'esta ajuda és de 62,00 € per mes corresponent a dotze mensualitats. L'abonament s'efectuarà en un pagament únic anual.

El dret de la prestació naix a partir del mes següent al del dia en què la o el menor complisca els quatre mesos d'edat. Quan esta ajuda se sol·licite amb posterioritat al fet que complisca 4 mesos d'edat, l'ajuda comprendrà des de la data de petició, sense que esta puga tindre efectes retroactius.

En el cas que els dos o les dos cònjuges, membres de la parella de fet, progenitors o progenitores, sol·liciten la mateixa ajuda per al mateix fill o filla s'abonarà un 50 % de l'ajuda a cada un d'ells o cada una d'elles, si es complixen els requisits que establix este conveni col·lectiu.

Article. 77. Ajuda per a desplaçaments

1. **Concepte.** S'establix un plus de transport que s'abonarà als empleats i empleades públics que tinguen el centre de treball habitual situat a

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

més de 10 quilòmetres des de l'edifici municipal situat a la plaça de l'Ajuntament.

2. Les quantitats que s'han d'abonar diàriament són les següents, en funció del centre de treball on es trobe adscrita la persona beneficiària d'este plus:

CENTRE TREBALL	QUILÒMETRES ANAR I TORNAR	PREU KM	IMPORT DIARI
CASAL D'ESPLAI EL SALER	40	0,26	10,40 €
VIVERS MUNICIPALS DEL SALER	28	0,26	7,28 €
CASA FORESTAL DEL SALER	23	0,26	5,98 €
EL PALMAR	38	0,26	9,88 €
EL PERELLONET	44	0,26	11,44 €
EL SALER	20	0,26	5,20 €
CEIP JOSÉ SENENT-MASSARROJOS	21,5	0,26	5,59 €
CEIP LLUÍS DE SANTÀNGEL-EL SALER	24	0,26	6,24 €

Article 78. Indemnitzacions per desplaçaments dins del terme municipal per raó del servici

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este conveni col·lectiu té dret a ser rescabalat dels gastos pels desplaçaments que, segons conformitat expressa de la direcció de la unitat administrativa corresponent, es veja obligat a efectuar per raó del servici dins del terme municipal on tinga la seu el centre de treball.

Els desplaçaments a què es referix l'apartat anterior s'han d'efectuar preferentment en mitjans de transport públic col·lectiu, llevat que la direcció de la unitat a què es referix l'apartat anterior d'este article autoritze un altre mitjà de transport (taxi, vehicle particular o vehicle de transport amb conductor). La quantia de les indemnitzacions és la que s'establix per a tals supòsits en les comissions de servici amb dret a indemnització.

Article 79. Ajuda d'estudis per a la formació del personal

1. **Objecte i règim jurídic de l'ajuda**

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

La corporació abonarà al personal una ajuda per estudis quan estos estudis estiguen relacionats amb la promoció o carrera administrativa del personal empleat, es tracte de títols oficials, siguen conforme a les exigències de titulació de la Relació de llocs de treball vigent a cada moment, segons el règim jurídic següent:

S'ha de tractar d'una titulació universitària de primer, segon o tercer cicle.

Cal acreditar la superació de les assignatures o crèdits i el pagament previ dels preus públics d'estos crèdits íntegrament; a este efecte no computen per a obtindre l'import total de l'ajuda els crèdits que hagen sigut convalidats, els quals no seran subvencionables.

Únicament s'abonarà l'ajuda pels crèdits corresponents a la primera matrícula de cada assignatura.

Els estudis han d'estar relacionats amb la promoció o carrera administrativa del personal ocupat.

La titulació que s'obtinga en finalitzar els estudis ha de ser una de les que s'exigix en la Relació de llocs de treball de l'Ajuntament de València per a accedir a la funció pública.

En cap cas s'abonarà més d'una titulació universitària del mateix cicle (primer, segon o tercer cicle).

No s'abonaran un nombre de crèdits superior al que configure el pla d'estudis de la titulació universitària.

No s'abonarà l'ajuda pels crèdits aprovats per convalidació o reconeixement d'estudis previs.

En el cas de canvi d'estudis, no s'abonarà esta ajuda fins que en l'expedient acadèmic de la nova titulació no apareguen aprovats el mateix nombre de crèdits pels quals s'haja percebut esta ajuda amb anterioritat. Per tant, no computen els crèdits que hagen sigut objecte de convalidació o reconeixement d'estudis previs.

L'import de l'ajuda mai pot superar el preu públic aprovat en les corresponents disposicions legals o reglamentàries.

El que disposa este article es fa extensiu als diferents cicles de Formació Professional en aquells aspectes que li siguen aplicables.

2. Quantia de l'ajuda

Esta ajuda consistix en l'abonament de la quantitat de 6,00 € per crèdit cursat i aprovat, conforme al que disposa el punt anterior.

Article 80. Avançaments

El personal empleat té dret a sol·licitar un avançament sempre que la quantitat no excedisca de 3.000,00 €.

Els avançaments que es concedisquen al personal s'han de reintegrar a la corporació en un termini màxim de 24 mesos. El personal ocupat que tinga concedit un avançament està obligat a reintegrar-lo abans de cessar en el servici actiu.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

No es pot concedir un nou avançament fins que el concedit s'haja reintegrat íntegrament.

La Comissió Paritària de Seguiment és l'encarregada d'establir el barem de caràcter general que cal aplicar en les sol·licituds i puntuar les necessitats peremptòries així com l'antiguitat de la sol·licitud.

Article 81. Permís de conduir

Al personal laboral fix al qual se li canvie de funcions posteriorment al seu ingrés i que, per a desenvolupar-les, la corporació o la llei li exigisca un permís de conducció distint al requerit en les normes d'ingrés, se li abonarà l'obtenció del nou permís, per una sola vegada i per a una sola matrícula.

A qui, pel contingut del seu lloc de treball, hagen de posar a la disposició de la corporació el permís de conduir i qualsevol altra llicència per a la prestació del servici, se'ls abonaran les despeses de renovació i se'ls donaran facilitats per a la seua gestió.

Article 82. Ajuda per a escola infantil d'estiu

1. Objecte

La corporació concedix una quantia econòmica en concepte d'ajuda per a les escoles d'estiu que s'organitzen, una vegada finalitzades les classes lectives de l'actual curs escolar i fins a l'inici del següent curs lectiu, a tot el personal amb fills i filles en edat d'escolarització des del primer cicle d'Educació Infantil fins al sisé curs d'Educació Primària a què fa referència la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació, modificada per la Llei orgànica 3/2020, de 29 de desembre, per a la reforma de la qualitat educativa, i que es cursen ordinàriament des del naixement fins als 12/13 anys d'edat.

2. Quantia

La quantia màxima que s'abonarà és de 125,00 € per a cada persona beneficiària per filla o fill a càrrec seu.

A tals efectes, la quantitat global màxima que pot assignar-se en concepte d'estes ajudes és de 100.000,00 euros. No obstant l'anterior, quan el nombre de peticions siga superior al crèdit global disposat per esta corporació en l'aplicació pressupostària corresponent, l'import que rebran els peticionaris serà el resultat de dividir el crèdit pressupostari disponible entre el nombre total de xiquets i xiquetes dels diferents trams d'edat.

En el cas que el nombre de peticions fora inferior, la quantitat que com a màxim s'abonarà al personal és de 125 euros per cada fill o filla.

El pressupost de 100.000 euros pot ser minorat quan, en el marc de les polítiques d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera, s'adopten

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

mesures de no disponibilitat que afecten els crèdits de la línia de subvenció que el finança.

3. Incompatibilitats

Estes ajudes econòmiques són compatibles amb altres subvencions, ajudes o ingressos destinats a la mateixa finalitat sempre que, en concurrència amb estes, no supere el cost dels gastos d'escola d'estiu com a servici subvencionat.
Quan concórrega tots dos progenitors la condició d'empleat o empleada públic municipal, únicament un d'ells podrà sol·licitar l'ajuda.

CAPÍTOL VI. Instruments de planificació i ordenació del personal i condicions professionals

Article 83. Oferta d'ocupació pública

1. Anualment i durant l'últim trimestre de l'any les direccions dels servicis hauran d'assenyalar motivadament les necessitats de personal i determinar la categoria dels llocs que cal proveir, adequats a l'aprovació del pressupost i de la relació de llocs de treball de l'exercici corresponent, i tot això amb caràcter previ a l'elaboració de l'oferta d'ocupació pública.

2. L'oferta d'ocupació pública integra les necessitats de recursos humans, amb assignació pressupostària, que hagen de proveir-se mitjançant la incorporació de personal de nou ingrés, la qual cosa comporta l'obligació de convocar els processos selectius corresponents per a les places compromeses i fins a un deu per cent addicional, així com fixar el termini màxim per a convocar-los. En tot cas, l'execució de l'oferta d'ocupació pública o instrument similar ha de desenvoluparse dins del termini improrrogable de tres anys.

3. La Junta de Govern Local ha d'aprovar anualment l'oferta d'ocupació, prèvia negociació en la Mesa General de Negociació, de conformitat amb el que assenyalen les lleis de pressupostos generals de l'Estat de cada exercici, i s'ha de publicar en el BOP de València.

4. La corporació pot aprovar plans d'ordenació del seu personal amb la finalitat de contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació de servicis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

efectius, una distribució millor, formació, promoció professional i mobilitat.

5. En l'oferta d'ocupació pública s'ha de reservar un contingent no inferior al 10 % de les vacants per a ser cobertes per personal amb discapacitat de grau igual o superior al 33 %, sempre que superen els processos selectius i acrediten l'indicat grau de discapacitat i la compatibilitat amb l'acompliment de les funcions i tasques corresponents, segons es determine legalment, i fins que progressivament s'arribe al 3% dels efectius totals a l'Ajuntament de València.

La corporació, en l'àmbit de la Mesa General de Negociació, ha de determinar aquells llocs de treball que puguen ser ocupats per persones amb discapacitat, així com les condicions en la prestació de servici d'estes, a fi que puguen incorporarse progressivament en les successives ofertes d'ocupació pública. A este efecte s'ha de nomenar un comité assessor.

6. En l'oferta d'ocupació pública s'ha de reservar un percentatge de les vacants que es convoquen a oposició o concurs oposició, en funció de les categories convocades, per a l'accés per promoció interna.

Article 84. Defensa de l'ocupació pública

La corporació, compromesa amb el servici públic i la millor atenció a la ciutadania, i tenint com a eixos centrals de la seua gestió els principis d'eficiència i eficàcia, es compromet en la seua política d'ocupació pública a mantindre la plantilla empleada interinament amb caràcter prioritari a qualsevol altra mena d'accions.

Article 85. Contractació

1. Durant els anys de vigència del conveni no es contractarà nou personal laboral temporal, excepte en casos excepcionals i per a cobrir necessitats urgents i inajornables, amb la justificació prèvia i deguda de la delegació que inste la contractació.

2. La realització de treballs de naturalesa laboral temporal s'ha de formalitzar, d'acord amb el principi de causalitat contractual laboral, a través de la modalitat de contractació que, segons la legislació laboral vigent, resulte més adequada.

3. La contractació temporal s'ha d'efectuar mitjançant les borses de treball corresponents, amb el control de la Comissió Paritària. En

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

la formalització dels contractes s'ha de respectar l'orde establit en estes borses.

Si no hi ha borsa de treball o esta s'ha esgotat i existixen raons d'urgència per a la contractació, es podran realitzar processos de selecció específics que garantisquen els principis constitucionals. Caldrà publicar-ne un extracte en el BOP i en la pàgina web de l'Ajuntament, i es donarà un termini mínim de deu dies per a la presentació de sol·licituds.

4. Les centrals sindicals hauran d'efectuar el control i seguiment de les contractacions del personal laboral temporal. Caldrà entregar una còpia dels contractes a la representació legal dels treballadors.

5. En cas d'extinció del Comité d'Empresa per cessament, dimissió, baixa com a personal laboral i per la resta de motius previst en la llei i, en atenció al dret d'informació dels representants dels treballadors, es notificarà a la Junta de Personal els acords que s'adopten en matèria de contractació.

Article 86. Preavís

L'empresa haurà de preavisar a la treballadora o al treballador de l'extinció del contracte en els supòsits regulats en la llei. El personal laboral amb contracte superior a un any que desitge cessar voluntàriament en el servici, llevat que estiga en període de prova, està obligat a comunicar-ho amb una antelació de 15 dies a la data del cessament. L'incompliment per part del personal laboral de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació dona dret a descomptar de la liquidació que li corresponga per finalització del contracte l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís.

Article 87. Òrgans de selecció

Els òrgans de selecció són col·legiats i la seua composició ha d'ajustar-se als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres. Així mateix, s'ha de tendir a la paritat entre dones i hòmens.

El personal d'elecció o de designació política, el personal interí, laboral no fix i el personal eventual, i el personal que haja fet tasques de preparació d'aspirants en els cinc últims anys anteriors a la publicació de la convocatòria corresponent no poden formar part dels òrgans de selecció.

Els òrgans de selecció han d'estar presidits per personal empleat públic proposat per la corporació a través de la delegació en matèria de personal que tinga estes funcions encomanades. De la mateixa manera serà proposat el secretari/ària dels òrgans de selecció entre els funcionaris i funcionàries d'habilitació de caràcter estatal que presten servicis en l'Ajuntament de València. La resta de membres dels òrgans de selecció seran designats per mitjà d'un sorteig realitzat en la Mesa General de Negociació, d'entre el personal empleat públic de l'Ajuntament de València que, per a cada cas,

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

reunisca els requisits objectius per a formar-ne part, sense perjuí del que assenyalen les lleis sectorials.
La pertinença als òrgans de selecció és sempre a títol individual i no s'hi pot pertànyer en representació o per compte de ningú.

Article 88. Promoció interna del personal laboral

La promoció interna del personal laboral fix, en qualsevol de les modalitats previstes en la Llei d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana (horitzontal, vertical i mixta), es farà efectiva mitjançant els procediments selectius que a este efecte es convoquen.
La promoció interna s'ha de realitzar mitjançant processos selectius que garantisquen el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat així com els de publicitat de la convocatòries i les seues bases; transparència, imparcialitat i professionalitat de les persones membres dels òrgans de selecció; independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica en la seua actuació; adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques que s'han de desenvolupar; agilitat, sense perjuí de l'objectivitat en els processos de selecció; eficàcia i eficiència, de conformitat amb les bases generals d'accés a la funció pública que s'aproven i per les quals s'han de regir els processos selectius que convoque esta corporació.
Pot participar en les convocatòries de promoció interna el personal laboral fix que reunisca els requisits i que pertanga als cossos i escales que a continuació es determinen per a cada modalitat:

a) Promoció interna vertical: el personal que pertanga a un cos o escala del grup o subgrup immediatament inferior al de les places convocades, i que estiga dins del mateix itinerari professional. En les convocatòries ha de constar quins són els cossos o escales que els seus integrants podran participar en el procés selectiu mitjançant esta modalitat de promoció interna.

b) Promoció interna horitzontal: el personal que pertanga a un altre cos o escala del mateix grup o subgrup de classificació professional.

c) Promoció interna mixta: el personal que pertanga a un cos o escala del grup o subgrup immediatament inferior al de les places convocades, i que no estiga dins del mateix itinerari professional.

Quan així ho requerisca la naturalesa dels llocs convocats, les convocatòries podran preveure, de forma motivada, que la promoció interna se circumscriga a una o a dos de les modalitats anteriorment previstes.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

El personal empleat públic haurà de posseir els requisits exigits per a l'ingrés, tindre una antiguitat almenys de dos anys de servici actiu en el subgrup inferior o el grup de classificació professional, en el cas que este no tinga subgrup, i superar les corresponents proves selectives.

La titulació no constituïx un requisit indispensable per a l'accés a categories del grup C1 des del grup C2 de l'àrea d'activitat o funcional corresponent, amb una antiguitat de deu anys o de cinc anys, i la superació d'un curs específic de formació al qual s'haurà d'accedir per criteris objectius.

En les convocatòries de places corresponents al subgrup C1 d'administració general, s'ha de reservar el màxim possible que determine la Mesa General de Negociació per a l'accés per promoció interna del subgrup C2, una vegada realitzat el corresponent procés de consolidació.

En la fase de concurs, dins del procés de concurs oposició, i sempre amb posterioritat a la fase d'oposició, es podrà tindre en compte com a mèrits entre altres: l'antiguitat, els cursos de formació i perfeccionament superats i relacionats amb el lloc de treball, la formació en idiomes i en valencià, la possessió d'un determinat nivell, la valoració del treball desenvolupat, la titulació, d'acord amb la legislació vigent. Així mateix, s'eximirà del temari o d'aquelles proves que constituïsquen el procés que ja haja superat en la seua oposició d'ingrés a la funció pública que permeta la normativa vigent.

Estes convocatòries s'han de realitzar independentment de les de nou ingrés, excepte acord en la Mesa General de Negociació quan les circumstàncies així ho aconsellen.

Les convocatòries han de determinar, si és el cas, de quines proves o matèries quedarà exempt el personal que participe a través de cada una d'estes modalitats de promoció interna, sempre que es tracte de coneixements que es puguen considerar suficientment acreditats a través de les proves d'ingrés al cos o escala d'origen.

L'adscripció del personal als llocs de treball s'ha d'efectuar amb caràcter definitiu segons l'orde obtingut en les proves de selecció i d'acord amb les peticions de les persones interessades. Tindran preferència per a cobrir els llocs vacants qui hagen accedit per torn de promoció interna sobre els de torn lliure.

L'Ajuntament ha d'adoptar mesures que incentiven la participació del seu personal en els processos selectius de promoció interna i per a la progressió de la carrera professional.

Article 89. Repertori municipal de funcions i competències

En relació als drets individuals, la Llei de funció pública valenciana en vigor indica que el personal empleat públic té, entre d'altres, el referit en l'apartat *b*, és a dir, el dret a l'acompliment efectiu de les funcions i tasques pròpies de la seua condició professional i, en l'apartat *i*, a ser informat per les seues direccions immediates de les tasques que ha d'exercir, així com a participar en la consecució dels objectius de la seua unitat. En compliment d'estos

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

preceptes, l'Ajuntament de València disposa d'un repertori de funcions i competències, així com un registre d'estes, en els termes descrits en la citada normativa.
El repertori de llocs de treball i competències (d'ara en avant, RMFC) es configura com una ferramenta necessària per a subministrar informació tant del treball, en relació amb les tasques dels llocs, com del personal que l'exercix, en relació amb el perfil de competències necessari per al seu acompliment correcte.
Les monografies de lloc de treball incloses en este repertori consten de quatre elements fonamentals:

a) Les àrees o dominis funcionals.

b) Descripció de funcions genèriques i específiques.

c) Perfil de competències del lloc de treball.

d) Perfil formatiu.

Per competències hem d'entendre el conjunt de característiques intrínseques de l'individu, que es demostren a través de conductes i que estan relacionades amb un compliment superior en el treball.
El RMFC, com a instrument per a la planificació en l'ocupació pública, s'ha d'utilitzar per al diagnòstic i disseny de la resta de les ferramentes d'organització i gestió de recursos humans de l'Ajuntament de València.
La informació continguda en el repertori ha de complir amb els criteris de publicitat, rellevància, objectivitat i transparència.
L'Ajuntament ha de disposar d'un repertori municipal de funcions i competències dels llocs de treball que formen part de la seua estructura, a l'efecte de:

a) L'elaboració d'itineraris professionals.

b) L'elaboració dels perfils professionals, tant en el reclutament i selecció interna com a externa.

c) El pla de formació.

d) L'avaluació de l'acompliment i del rendiment.

e) La carrera vertical i horitzontal.

f) Altres programes de gestió de recursos humans.

Article 90. L'organització del treball

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

L'organització del treball correspon als òrgans superiors, directius i a nivell de servici, a les direccions amb competència per a això, que poden establir els sistemes de valoració, racionalització, millora de mètodes, processos de simplificació del treball i les relacions de llocs de treball i plantilles de personal adequades i suficients que permeten un major i millor nivell de prestació de servicis, la utilització òptima dels recursos humans i materials i, en definitiva, la major eficiència en la prestació del servici públic.

Article 91. Relació de llocs de treball

La relació de llocs de treball és pública i ha d'incloure tots els llocs de treball de naturalesa funcionarial, laboral i eventual existents.

Anualment la corporació ha d'aprovar la relació de llocs de treball (d'ara en avant, RLT) que contindrà, d'acord amb les necessitats dels servicis, l'enumeració de la totalitat dels llocs existents en la seua organització, ordenats per grup de titulació, nivell competencial i complement del lloc, amb expressió de:

a) Número.

b) Denominació.

c) Naturalesa jurídica.

d) Classificació professional en un grup, subgrup o agrupació professional per als llocs funcionarials, i en el respectiu grup professional per als llocs laborals.

e) Retribucions assignades a este.

f) Forma de provisió.

g) Adscripció orgànica.

h) Requisits per a la seua provisió.

i) Competència lingüística requerida en coneixements de valencià, en els termes establits reglamentàriament.

j) Funcions.

k) Mèrits, si és el cas.

l) Si és el cas, pertinença a una agrupació de llocs de treball.

m) Percentatge de jornada, si escau.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

n) Qualsevol altra circumstància rellevant per a la seua provisió en els termes previstos reglamentàriament.

La corporació, una vegada confeccionada la RLT, l'haurà de traslladar a la Mesa General de Negociació en compliment de l'article 37 del Reial decret legislatiu 5/2015.

Article 92. Provisió de llocs de treball i mobilitat del personal laboral

La provisió de llocs i mobilitat del personal laboral s'ha de realitzar de conformitat amb els sistemes previstos en l'acord laboral per al personal funcionari.

Article 93. Personal laboral fix que exercix funcions o llocs classificats com a propis de personal funcionari

El personal laboral fix que a l'entrada en vigor de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic exercisca funcions de personal funcionari, o passe a exercir-los en virtut de proves de selecció o promoció convocades abans d'esta data, pot continuar complint-los.

Així mateix, pot participar en els processos selectius de promoció interna convocats pel sistema de concurs oposició, de manera independent o conjunta amb els processos selectius de lliure concurrència, en aquells cossos i escales als quals figuren adscrites les funcions o els llocs que exercisca, sempre que posseïsca la titulació necessària i reunisca la resta de requisits exigits. A este efecte s'han de valorar com a mèrit els servicis efectius prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per a accedir a esta condició.

Queda assimilat al personal laboral citat el que l'Ajuntament haja assumit o haja d'assumir, procedent dels seus organismes autònoms i fundacions, sempre que complisquen els mateixos requisits enunciats.

Article 94. Jubilació

Caldrà ajustar-se al que establix la legislació vigent.

CAPÍTOL VII. Carrera. Avaluació. Formació. Teletreball

Article 95. Promoció i carrera professional. Avaluació de l'acompliment i del rendiment

Cal ajustar-se al que disposa el Reglament d'avaluació de l'acompliment i rendiment i la carrera professional horitzontal del personal de l'Ajuntament de València, aprovat el 26 de setembre de 2021.

Article 96. Transferència de coneixement

En el supòsits de la jubilació anticipada, i en funció de l'anticipació de la jubilació, el personal té dret a l'abonament d'una quantitat per transferència de coneixement, dins de la carrera professional, sempre que s'acredite, en els últims dos anys anteriors a esta jubilació, el compliment del factor 7 a què fa referència el Reglament d'avaluació de l'acompliment i rendiment i la carrera professional horitzontal del personal de l'Ajuntament de València (transferència de coneixements, difusió del coneixement i/o generació de

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

coneixement), i en els termes previstos en el capítol 9 d'este reglament, d'acord amb este quadre:

	coeficients multiplicadors					
	AP	C2	C1	B	A2	A1
Si es jubila amb 2 anys d'antelació o més	37	34	31	29	27	25
Si es jubila amb 1 any i 9 mesos i menys de 2 anys d'antelació	34	31	28	26	24	23
Si es jubila amb 1 any i 6 mesos i menys d'1 any i 9 mesos d'antelació	30	28	25	23	22	20
Si es jubila amb 1 any i 3 mesos i menys d'1 any i 6 mesos d'antelació	27	24	22	21	19	18
Si es jubila amb 1 any i menys d'1 any i 3 mesos d'antelació	23	21	19	18	17	16
Si es jubila amb 9 mesos i menys d'1 any d'antelació	19	17	16	14	13	12
Si es jubila amb 6 mesos i menys de 9 mesos d'antelació	14	13	12	11	10	9
Si es jubila amb 3 mesos i menys de 6 mesos d'antelació	9	8	8	7	7	6

Estos coeficients es multiplicaran pel valor –a data 1/1/2024– del GDP4 del grup o subgrup de titulació corresponent en el qual es trobe el personal en la data de la seua jubilació.

Article 97. Formació. Desenvolupament de competències per a la formació professional

Cal ajustar-se al que disposa la Instrucció del procés de formació de l'Ajuntament de València, aprovat l'1 de març de 2024.

Article 98. Teletreball

Cal ajustar-se al que disposa en el Reglament de teletreball de l'Ajuntament de València, aprovat el 23 d'octubre de 2020.

CAPÍTOL VIII. Seguretat i salut en el treball

Article 99. Definicions en matèria de seguretat i salut

A l'efecte del que disposa este capítol, s'entén per:

a) Prevenció: conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de la corporació, amb la finalitat d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

b) Risc laboral: possibilitat que el personal patisca un determinat mal derivat del treball. Per a qualificar un risc des del punt de vista de la seua gravetat, cal valorar conjuntament la probabilitat que es produïsca el mal i la severitat d'este.

c) Danys derivats del treball: malalties, patologies o lesions patides amb motiu o ocasió del treball.

d) Risc laboral greu i imminent: aquell que resulte probable racionalment que es materialitze en un futur immediat i puga suposar un mal greu per a la salut del personal ocupat. En el cas d'exposició a agents susceptibles de causar danys greus a la salut dels treballadors i treballadores, es considerarà que existix un risc greu o imminent quan siga probable racionalment que es materialitze en un futur immediat una exposició a estos agents de la qual puguen derivar-se danys greus per a la salut, encara que estos no es manifesten de manera immediata.

e) Processos, activitats, operacions, equips o productes potencialment perillosos: aquells que, en absència de mesures preventives específiques, originen riscos per a la seguretat i la salut de les treballadores i treballadors que els desenvolupen o els utilitzen.

f) Equip de treball: qualsevol màquina, aparell, instrument o instal·lació utilitzada en el treball.

g) Condició de treball: qualsevol característica d'este que puga tindre una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del treballador o treballadora. Queden específicament incloses en esta definició:

1. Les característiques generals dels locals, instal·lacions, equips, productes i altres útils existents en el centre de treball.

2. La naturalesa dels agents físics, químics o biològics presents en l'ambient de treball i les intensitats, concentracions o nivells de presència corresponents.

3. Els procediments per a la utilització dels agents citats anteriorment que influïsquen en la generació dels riscos esmentats.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

4. Totes aquelles altres característiques del treball, incloses les relatives a la seua organització i ordenació, que influïsquen en la magnitud dels riscos a què estiga exposat el personal empleat.

h) Equip de protecció individual: qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat pel personal perquè li protegisca d'un o diversos riscos que puguen amenaçar la seua seguretat o la seua salut en el treball, així com qualsevol complement o accessori destinat a tal fi.

L'Ajuntament ha d'escometre les actuacions oportunes i necessàries per a impulsar la preceptiva estructura organitzativa municipal en matèria de prevenció de riscos laborals.

Article 100. Comité de Seguretat i Salut

El Comité de Seguretat i Salut és l'òrgan únic, paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos laborals. Considerant que el personal empleat té dret a una protecció eficaç de la seua integritat física i la seua salut en el treball, la corporació té el deure de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos laborals. No obstant això, caldrà ajustar-se al que disposen els reglaments específics legislats per a activitats concretes.

Article 101. Composició del Comité de Seguretat i Salut

Els delegats i delegades de prevenció són els representants dels treballadors i treballadores amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

Els delegats i delegades de prevenció són designats per la Junta de Personal i el Comité d'Empresa. El temps que utilitzen per a l'acompliment de les funcions previstes en l'article 36 de la Llei de prevenció de riscos laborals s'ha de considerar com d'exercici de funcions de representació, a l'efecte d'utilització del crèdit de 50 hores mensuals retribuïdes, al marge de les convocatòries del Comité i les visites a centres de treball organitzades per este. Les hores no utilitzades un mes poden acumular-se al mes o mesos següents.

El Comité es compon de 8 delegats i delegades de prevenció, com a representants dels treballadors i treballadores, designats a este efecte per la Junta de Personal i el Comité d'Empresa, amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals, d'una part. D'una altra part, la corporació ha de designar en número igual:

- Una presidència, que haurà de ser la persona titular de la Regidoria de Personal o persona en qui delegue.

- Dos vicepresidències. La primera serà assumida per les delegades o delegats de prevenció i la segona, per un tècnic o tècnica de la

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

corporació. - La direcció de servici amb les competències en prevenció de riscos laborals o persona en qui delegue.

- La direcció del servici del Servici d'Arquitectura i Servicis Centrals Tècnics o persona en qui delegue.
- Un metge o metgessa, o un infermer/a del Servici de Salut Laboral.
- La direcció del Departament de Bombers o persona en qui delegue.
- La direcció de Servici de Policia Local o persona en qui delegue.
- Un tècnic o tècnica de Seguretat i Salut.
- Un secretari o secretària, amb veu i sense vot, designat per la corporació entre el personal funcionari d'administració general.

Article 102. Competències i facultats dels delegats i delegades de prevenció.
Són competències de les delegades i delegats de prevenció:

a) Col·laborar amb la corporació en la millora de l'acció preventiva.

b) Promoure i fomentar la cooperació del personal en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) Ser consultats per la corporació, amb caràcter previ a la seua execució, sobre les decisions a què es referix l'article 33 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

d) Exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

En l'exercici d'estes competències, les delegades i delegats de prevenció tenen les facultats següents:

a) Acompanyar el personal tècnic en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, així com, en els termes previstos en l'article 40 de la Llei de prevenció de riscos laborals, acompanyar la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que es realitzen en els centres de treball per a comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i poder formular davant el personal tècnic les observacions que estimen oportunes.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

b) Tindre accés a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguen necessàries per a l'exercici de les seues funcions i, en particular, per a la prevista en els articles 18 i 23 de la Llei de prevenció de riscos laborals. Quan la informació estiga subjecta a les limitacions ressenyades, només podrà ser subministrada de manera que es garantisca el respecte a la confidencialitat.

c) Ser informats per l'Ajuntament sobre els danys produïts en la salut de les treballadores i treballadors, una vegada que aquell n'haja tingut coneixement,

i poder presentar-se, tot i que siga fora de la seua jornada laboral, en el lloc dels fets per a conéixer les circumstàncies d'estos danys.

d) Rebre de l'Ajuntament les informacions que haja obtingut procedents de les persones o òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció a l'Ajuntament, així com dels organismes competents per a la seguretat i la salut de treballadors i treballadores, sense perjuí del que disposa l'article 40 de l'esmentada Llei de prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

e) Realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, i així poder, amb tal finalitat, accedir a qualsevol zona d'estos i comunicar-se durant les jornades amb el personal, de manera que no s'altere el desenvolupament normal del procés productiu.

f) Recaptar de l'Ajuntament l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores, i així poder, amb tal finalitat, efectuar propostes a l'Ajuntament, així com al Comité de Seguretat i Salut per a la seua discussió en este.

g) Proposar a l'òrgan de representació del personal empleat l'adopció d'acords de paralització d'activitats a què es referix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

L'Ajuntament haurà de proporcionar a les delegades i delegats de prevenció els mitjans, la informació i la formació en matèria preventiva que resulten necessaris per a l'organització de les seues funcions.
L'Ajuntament haurà de facilitar la formació pels seus propis mitjans o mitjançant un concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

i haurà d'adaptarse a l'evolució dels riscos i l'aparició d'altres nous. Esta formació s'haurà de repetir periòdicament si fora necessari.
El temps dedicat a la formació es considera com a temps de treball amb caràcter general i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre les delegats i delegades de prevenció.

Article 103. Convocatòria i reunions del Comité de Seguretat i Salut

El Comité de Seguretat i Salut s'ha de reunir cada tres mesos i sempre que ho sol·licite alguna de les representacions en este. Podran celebrar-se altres sessions, de manera excepcional, sempre que ho sol·licite alguna de les representacions en este. El comité ha d'adoptar les seues pròpies normes de funcionament.
Excepte assumpte considerat molt greu per la seua urgència, la convocatòria s'ha d'efectuar, com a mínim, amb 48 hores d'antelació i ha d'incloure l'orde del dia.
Els acords són vinculants per al conjunt del comité i s'han de prendre per majoria.
De cada reunió s'ha d'estendre acta. Les actes del Comité de Seguretat i Salut s'han de publicar en la intranet municipal una vegada aprovades. Té dret a proposar punts de l'orde del dia qualsevol de les parts i que hi siguen inclosos en la forma literal com se sol·liciten. La part convocant podrà unificar-los si la temàtica és similar, però citant la part proponent. Les peticions s'hauran de dirigir a la delegació amb competències en la matèria i no s'admetran les que es presenten en un termini menor de 10 dies hàbils de la celebració del comité.
A títol informatiu, podrà assistir a les reunions, a petició de qualsevol de les parts, el personal que per la seua funció específica puga informar d'algun assumpte que s'haja de tractar i siguen convocats per a això.
El comité ha d'estar assistit pel personal tècnic i especialista que pertoque de cada àrea en relació amb l'entitat, característiques i l'objecte dels informes, treballs i estudis que s'hagen de fer. Entre este personal pot figurar la persona interlocutora del Servici de Prevenció alié, si n'hi ha.
Quan el comité convoque el personal tècnic especialista per a assistir a reunions o fer treballs fora del desenvolupament normal del seu treball, caldrà avisar la direcció sota les ordes de la qual este personal estiga.

Article 104. Competències i facultats del Comité de Seguretat i Salut

El Comité de Seguretat i Salut té les competències següents:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i

programes de prevenció de riscos laborals en la corporació.

b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos laborals, així com proposar a la

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

corporació la millora de les condicions de treball i la correcció de les deficiències existents.

En l'exercici de les seues competències, el Comité de Seguretat i Salut ha de tindre les facultats que s'arrepleguen en l'apartat 2 de l'article 39 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 105. Pla de prevenció de drogodependències i alcoholisme i altres conductes addictives

L'Ajuntament de València es compromet a impulsar, potenciar i millorar les mesures i actuacions previstes en les àrees d'intervenció contemplades en el Pla de drogodependències i alcoholisme i altres conductes addictives de l'Ajuntament de València.

Article 106. Pla d'igualtat de l'Ajuntament de València

L'Ajuntament de València està obligat a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, haurà d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens.

Sense perjuí del que disposa l'apartat anterior, l'Ajuntament de València es compromet a impulsar, potenciar i millorar les mesures i actuacions previstes en les àrees d'intervenció previstes en el Pla d'igualtat per a empleades i empleats de l'Ajuntament de València, de manera que es possibilite l'eliminació dels obstacles que impedixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i hòmens en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional.

Article 107. Protecció de la dignitat del personal al servici de la corporació

De conformitat amb la Recomanació i el Codi de Conducta relatiu a la Protecció de la Dignitat de la Dona i l'Home en el Treball, de 27 de novembre de 1991, núm. 92/131, de la Unió Europea, la corporació es compromet amb els sindicats a actuar davant de l'assetjament per raó de sexe i laboral a nivell preventiu, publicar una declaració sobre esta classe de comportaments en el centre de treball i establir un procediment per a la presentació de queixes, que garantisca la immunitat de la víctima i la informació dels drets de les treballadores i treballadors.

El personal al servici de l'Ajuntament té dret al respecte de la seua intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció davant d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual i/o laboral, incloses les actuacions judicials pertinents quan es produïsquen estos fets en l'exercici de les seues funcions davant de terceres persones.

La Comissió d'Igualtat realitzarà les actualitzacions oportunes perquè el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe que inclou la protecció enfront d'assetjament per lgtbfobia, s'adeqüe al que es preveu en el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenrotlla el conjunt planificat de les

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.

Article 108. Principis ètics del personal empleat públic de l'Ajuntament de València.

Els principis ètics de conducta del personal al servici de l'Ajuntament de València són: la protecció de l'interés públic d'acord amb l'ordenament jurídic; la lleialtat institucional, la imparcialitat i objectivitat; la integritat, l'honestedat i exemplaritat; l'austeritat, la professionalitat, la iniciativa, diligència i receptivitat; la responsabilitat i transparència, així com la confidencialitat quan siga procedent, tot això d'acord amb el capítol VI de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.

Article 109. Uniformitat-indumentària de treball

La corporació ha de dotar el personal dels mitjans, el material i la roba adequada per a l'acompliment de les seues funcions, sempre que per raó del seu treball el necessite. El personal empleat està obligat a utilitzar-lo durant la seua jornada de treball.

La roba de treball o uniformitat s'ha de subjectar a la millor idoneïtat, quadre de talles i lloc de treball, tenint en compte les condicions de seguretat que el lloc requerisca, i adequada a la fisonomia de cada persona.

La roba de treball d'estiu s'entregarà entre els mesos de març i abril i la d'hivern, entre els mesos de setembre i octubre.

La periodicitat, quantitat i qualitat de la roba de treball s'ha de regular per mitjà d'una Instrucció que s'ha de negociar en el Comité de Salut i Seguretat en el Treball.

Article 110. Medicina de salut laboral

1. La corporació ha de mantindre, com ja fa, el servici d'assistència sanitària equipat degudament (amb material fungible, instrumental mèdic, fàrmacs d'urgència, material de cures, etc.) amb la missió d'atendre, a més de la promoció i prevenció de la salut, els primers auxilis i prestar les consultes de medicina laboral que sol·liciten els empleats i empleades públics i les revisions periòdiques, i evitar així, sempre que siga possible, desplaçaments per a estos menesters.

2. El Servici de Salut Laboral de l'Ajuntament de València està adherit al programa informàtic Abucasis utilitzat en els centres d'atenció primària i especialitzada de la conselleria corresponent. Esta adhesió suposa avantatges per al personal empleat de l'Ajuntament de València que desitge fer-ne ús mitjançant el servici mèdic de l'Ajuntament de València, ja que a través del programa Abucasis el personal mèdic del servici de salut laboral, amb el consentiment previ de la persona interessada, pot accedir a

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

les dades mèdiques que figuren al seu centre d'atenció primària, així com l'atenció especialitzada. D'esta manera es proporciona una millora substancial en les opcions d'atenció mèdica, com la possibilitat de sol·licitar exploracions complementàries, demanar interconsultes amb els diferents especialistes i estendre receptes oficials de la conselleria amb competències en matèria de sanitat en format electrònic, que quedaran reflectides de manera immediata en la targeta sanitària (coneguda per les sigles SIP).

Tots els documents de consentiment d'Abucasis del personal de l'Ajuntament de València que es firmen, han d'incorporar tant la firma de la persona treballadora interessada com de personal del cos mèdic de la Unitat de Salut Laboral de l'Ajuntament de València.
Finalment, perquè este document de consentiment siga efectiu, cada persona treballadora de l'Ajuntament de València l'ha d'entregar en el centre de salut de la conselleria amb competències en sanitat on és atés habitualment.

3. El Servici de Salut Laboral ha de fomentar campanyes de vacunació entre els empleats i empleades municipals.

Article 111. Vigilància de la salut
A més del reconeixement mèdic d'ingrés obligatori, s'ha d'efectuar un reconeixement mèdic voluntari cada any a totes i tots els empleats municipals, i el seu resultat haurà de posar-se en coneixement de les persones interessades. En tot cas, este reconeixement haurà de tindre en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball.
Article 112. Protecció de la maternitat
L'avaluació dels riscos a què es referix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguen influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per a evitar l'exposició a este risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.
Estes mesures han d'incloure, quan resulte necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

1. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resulte possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguen influir negativament en la salut de la treballadora

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

embarassada o del fetus, esta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. Això ho han de certificar els servicis mèdics del Servici Públic de Salut o de les mútues, en funció de l'entitat amb la qual la corporació tinga concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge o la metgessa del Servici Nacional de Salut que assistisca facultativament la treballadora. La corporació haurà de determinar, prèvia consulta amb els i les representants dels treballadors/ores, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a este efecte.

El canvi de lloc o funció s'ha de dur a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeta la seua reincorporació a l'anterior lloc.

2. En el cas que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existisca un lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si este canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o no pot raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de llicència per risc durant l'embaràs durant el període necessari per a la protecció de la seua seguretat o salut i mentre persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. El que disposen els números 1 i 2 d'este article serà també d'aplicació durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill/a i així ho certifiquen els Servicis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, en funció de l'entitat amb què l'empresa tinga concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe de la metgessa o el metge del Servici Nacional de Salut que assistisca facultativament l'empleada pública o a la seua filla o fill. Podrà, així mateix, declarar-se que la treballadora afectada passe a la situació administrativa que escaiga per risc durant la lactància natural de filles o fills menors de nou mesos, si es donen les circumstàncies previstes en el número 3 d'este article.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Article 113. Espais dignes

La corporació es compromet a negociar l'habilitació en els grans centres de treball espais dignes amb una dotació mínima perquè el personal puga realitzar les pauses obligatòries.

CAPÍTOL IX. Òrgans de representació

Article 114. Comité d'Empresa

1. El Comité d'Empresa és l'òrgan representatiu del personal laboral que s'inclou en l'àmbit d'aplicació d'este conveni. Este òrgan està compost per les delegades i delegats elegits en les eleccions sindicals corresponents.

2. El Comité d'Empresa té les competències determinades per la legislació laboral vigent.

Article 115. Garanties sindicals

1. Els membres del Comité d'Empresa, com a representants legals del personal laboral, tenen les garanties i facultats següents:

a) Audiència del Comité d'Empresa en el supòsit de seguir-se expedients disciplinaris a algun dels seus membres, sense perjuí del que regule el procediment disciplinari.

b) Expressar individualment o col·legiadament, amb llibertat, les seues opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seua representació, així com publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les comunicacions d'interés professional, laboral-sindical o social, i comunicar-ho en este cas a la corporació.

c) No poden ser objecte de discriminació en la seua promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'acompliment de la seua representació, del seu mandat ni dins de l'any següent a l'expiració d'este. Així mateix no se'ls pot sancionar, acomiadar o traslladar durant l'exercici de les seues funcions ni l'any següent al seu cessament, a conseqüència de la seua activitat sindical.

d) Cap dels membres del Comité d'Empresa i altres delegades o delegats sindicals poden ser traslladats del seu lloc de treball per raons de la seua activitat sindical.

Quan calga realitzar-se un trasllat o canvi de torn per necessitats del servici, que afecte un delegat o delegada sindical, este, llevat

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

que siga de forma voluntària, serà l'últim a ser traslladat o canviat de torn.

e) Cada membre disposa de 40 hores mensuals de les corresponents a la seua jornada de treball sense disminució de les seues retribucions per a l'exercici de les seues funcions de representació.

2. Prèvia comunicació a la corporació, les seccions sindicals poden acomodar-se el total de les hores per cada un dels diferents membres de les seccions sindicals, en un o en diversos components, sense depassar el màxim total i de manera que puguen quedar rellevats del treball sense perjuí de les seues retribucions.

La utilització d'estos crèdits serà per setmanes o dies complets. Excepcionalment, per causes d'urgència, podran consumir-se per un període inferior a un dia, però mai inferior a tres hores.
La utilització de l'ús del crèdit horari haurà de comunicar-se a la corporació amb una antelació de deu dies naturals al primer dia del mes a què corresponguen, excepte casos degudament justificats per la secció sindical, en els quals es requerirà el preavís almenys de 48 hores.
Posteriorment, i durant els primers cinc dies naturals de cada mes, les seccions sindicals hauran de remetre a l'Oficina Tècnicolaboral una relació en la qual s'especifiquen els dies i les hores que cada contractat o contractada laboral ha fet ús del crèdit horari assignat.

3. La corporació ha de facilitar al Comité d'Empresa els locals i mitjans materials que s'estimen necessaris per al degut compliment de les seues funcions.

En els centres de treball s'ha de disposar de taulers d'anuncis sindicals de dimensions suficients i en espais visibles, un per a la informació del Comité i un altre per a la informació de les seccions sindicals. La seua posada en pràctica serà duta a terme pels responsables de cada dependència d'acord amb els representants dels treballadors, sense que puguen utilitzar-se uns espais distints a fi de mantindre l'orde dels centres de treball.
Les seccions sindicals amb representació en el Comité d'Empresa han de disposar de locals, mitjans, estafeta i així com tots els mitjans materials de xicotetes oficines que siguen necessaris.
S'hauran d'establir els mecanismes adequats que permeten dimensionar el gasto sindical d'acord amb la representativitat obtinguda en el Comité d'Empresa.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

4. La corporació haurà de facilitar als representants sindicals que siguen designats per les diferents seccions sindicals l'assistència com a membre a les sessions de meses tècniques o en la Comissió Negociadora.

Article 116. Assemblees de centres

1. Els requisits formals per a poder realitzar reunions o assemblees de centres són els següents:

a) Formular la petició amb una antelació de 2 dies hàbils.

b) Assenyalar l'hora i el lloc de celebració.

c) Remetre l'orde del dia.

d) Dades de les persones signants que estiguen legitimades per a convocar la reunió o assemblea.

e) Si en el termini de 24 hores anteriors a la data de la celebració de la reunió la presidència de la corporació o el seu delegat o delegada no formula objeccions a esta, podrà celebrar-se sense un altre requisit posterior. En qualsevol cas, la celebració de la reunió no ha de perjudicar la prestació dels servicis de la corporació.

2. Els sindicats amb representació en l'àmbit de l'Ajuntament de València podran celebrar estes reunions o assemblees dins de la jornada de treball, i en este cas, a més dels requisits esmentats en el punt anterior, la sol·licitud haurà de complir les condicions següents:

a) Que el total de les reunions que se celebren no superen les 40 hores anuals. Este crèdit es computarà a la secció sindical convocant o convocants quan siga convocada per diverses o per totes elles, o per la Junta de Personal.

b) Dins d'estes 40 hores podran celebrar-se assemblees denominades urgents.

c) Ningú podrà superar estes 40 hores per a assistència a assemblees.

3. Podran celebrar-se assemblees denominades urgents, quan així ho estime la Junta de Personal, el Comité d'Empresa o les organitzacions sindicals, per divergències greus en negociacions amb la corporació o a la vista de qualsevol esdeveniment important

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

que afecte la totalitat de les treballadores i treballadors o col·lectius específics amb un preavís de 24 hores.

4. Estan legitimats per a convocar una reunió, a més de les organitzacions sindicals, directament o a través dels seus delegats i delegades sindicals:

a) Els delegats i delegades de Personal.

b) La Junta de Personal.

c) El Comité d'Empresa.

d) Les empleades i empleats públics en número no inferior al 40 per 100 del col·lectiu convocat.

La celebració de la reunió no ha de perjudicar la prestació dels servicis i els convocants seran responsables del seu desenvolupament normal. Estes reunions podran realitzar-se dins de la jornada de treball sempre que siguen convocades per les organitzacions sindicals amb representació en l'àmbit de l'Ajuntament de València, o per la Junta de Personal.
A l'efecte del que disposa este article, es consideren organitzacions sindicals amb representació en l'àmbit del Ajuntament de València aquelles que tinguen representació en el Comité d'Empresa.

5. Així mateix la corporació està obligada a facilitar la utilització d'espais per a la celebració d'estes reunions.

Article 117. Cobrament de quotes
La corporació haurà de cobrar les quotes de les persones afiliades a les organitzacions sindicals amb caràcter mensual mitjançant d'un descompte en nòmina, sempre que les persones interessades ho sol·liciten i autoritzen. Posteriorment es liquidaran eixes quantitats a estes entitats. Així mateix podran deixar sense efecte la citada autorització mitjançant un compareixença a este efecte en el Servici de Gestió Econòmica de l'Àrea d'Ocupació Pública, el qual comunicarà a l'organització sindical corresponent la nova situació.
Article 118. Seccions sindicals
Es reconeixen les seccions sindicals. Estes tenen les funcions contemplades en el títol II del Reial decret 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
Els membres del Comité d'Empresa, delegats i delegades sindicals i afiliats i afiliades triats per a això, disposen d'un permís retribuït per a assistir a congressos, cursos i jornades de formació organitzades per les centrals sindicals. Cada secció sindical disposa d'un crèdit de 8 jornades anuals per

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

cada membre que tinga la respectiva secció sindical en el Comité d'Empresa, de tal forma que el total de jornades anuals per totes les seccions sindicals amb representació en el Comité d'Empresa no podrà excedir de 104. Les organitzacions sindicals que hagen concorregut al procés corresponent per a l'elecció dels representants dels treballadors, però no hagen obtingut representació en el Comité d'Empresa, disposen d'un crèdit de 5 jornades anuals. Cap contractat laboral podrà disposar d'este permís en més de 40 hores anuals.

Les seccions sindicals que tinguen representació en el Comité d'Empresa, aconseguisquen o no el percentatge de membres mínims per a estar en la Mesa General de Negociació, tenen dret a l'equivalent a les hores d'un alliberat o alliberada sindical, d'acord amb el que disposa en l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical, amb les mateixes garanties que els membres del Comité d'Empresa.

Estes hores se sumen a la borsa general d'hores sindicals.

L'assistència a estos congressos, cursos i jornades de formació s'ha de comunicar a l'Oficina Tècnicolaboral amb 72 hores d'antelació a l'inici d'estes, perquè es puga posar en coneixement dels servicis respectius amb antelació suficient per estos s'organitzen i constaten que l'absència del personal laboral no causa detriment en el servici. Per a això hauran d'emetre informe al respecte.

Amb posterioritat a la seua celebració, caldrà justificar l'assistència a este.

Article 119. Dret de vaga

Es reconeix el dret a la vaga d'acord amb el que establix la legislació vigent, amb especial referència a l'article 28.2 de la Constitució Espanyola.

Els requisits per a l'exercici del citat dret són els següents:

a) Deu dies de preavís de vaga.

b) Caldrà que la corporació i el Comité de Vaga negocien els servicis mínims que hauran de funcionar durant la vaga.

Article 120. Règim interior

La Comissió Negociadora, abans que l'òrgan competent els aprove, haurà de negociar els projectes dels reglaments interns que puga necessitar qualsevol servici d'este Ajuntament.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Antiguitat personal laboral

Es reconeix al personal laboral com a antiguitat a l'Ajuntament de València qualsevol treball realitzat a l'Ajuntament, bé com a treballadors fixos, indefinits no fixos o temporals, amb independència del temps prestat.

Així mateix, es computen amb els mateixos efectes els treballs realitzats en altres administracions públiques, en qualsevol de les modalitats indicades en el paràgraf anterior.

Sobre la base d'esta antiguitat, el personal laboral ha de percebre les mateixes quanties i amb les mateixes condicions que el personal funcionari del seu mateix cos, grup o escala.

Segona. Règim disciplinari

1. Les infraccions del personal laboral queden subjectes al que s'establix en el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, en este conveni i, en el que no estiga previst en estes normes, en la legislació laboral.

2. Les faltes disciplinàries dels treballadors i treballadores comeses amb ocasió o a conseqüència del seu treball, poden ser lleus, greus i molt greus.

A) Són faltes lleus les següents:

a. L'incompliment injustificat de l'horari de treball, quan no supose falta greu.

b. La falta injustificada d'assistència d'un dia.

c. La incorrecció amb el personal empleat públic o amb les ciutadanes o ciutadans amb els quals es relacione en l'exercici de les seues funcions.

d. El descuit o negligència en l'exercici de les seues funcions.

e. Qualsevol incompliment dels deures i obligacions del personal, així com dels principis d'actuació, sempre que no hagen de ser qualificats com falta molt greu o greu.

B) Són faltes greus:

a. La falta d'obediència deguda als seus superiors jeràrquics i autoritats.

b. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

c. Les conductes constitutives de delicte dolós relacionades amb el servici i que causen mal a l'Administració o a la ciutadania i que no constituïsquen falta molt greu.

d. La tolerància de les i els superiors jeràrquics respecte de la comissió de faltes molt greus o greus del personal sota la seua dependència.

e. La greu desconsideració amb el personal empleat públic o amb la ciutadania en l'exercici de les seues funcions.

f. Causar danys en el patrimoni de l'Administració sempre que no constituïsca falta molt greu.

g. Intervindre en un procediment administratiu quan es done alguna de les causes d'abstenció legalment assenyalades.

h. L'emissió d'informes i l'adopció de resolucions o acords manifestament il·legals quan causen perjuí a l'Administració o a la ciutadania i no constituïsquen falta molt greu.

i. La falta injustificada de rendiment que afecte el normal funcionament dels servicis i no constituïsca falta molt greu.

j. No guardar el degut sigil respecte als assumptes que es coneguen per raó del càrrec o funció.

k. L'incompliment de les normes en matèria d'incompatibilitats, quan no supose el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.

l. L'incompliment injustificat de la jornada de treball que acumulat supose un mínim de deu hores al mes, o el percentatge equivalent en el cas que el còmput no siga mensual.

m. La falta d'assistència reiterada, sense causa justificada, a les accions formatives que tinguen caràcter obligatori, sempre que es desenvolupen en horari laboral.

n. Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguen detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.

o. El consum habitual d'alcohol, de substàncies estupefaents o psicotròpiques que afecte el funcionament del servici.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

p. L'incompliment de les obligacions imposades per la normativa de prevenció de riscos laborals, del qual puguen derivar-se riscos concrets per a la seguretat i salut de les persones.

q. Emprar o autoritzar per a usos particulars mitjans o recursos de caràcter oficial o facilitar-los a tercers, llevat que per la seua escassa entitat constituïsca falta lleu.

r. La simulació de malaltia o accident quan comporte absència del treball.

s. La greu pertorbació del servici, que impedisca el normal funcionament d'este.

t. En el marc de programes de polítiques actives d'ocupació sota la modalitat de formació en alternança, l'atac a la integritat física i/o moral dels companys i companyes i equip directiu i docent; mantindre conductes antisocials i/o violentes durant la jornada laboral inclosa la formativa, i l'incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball i/o el baix rendiment apàtic sense causa justificada en les activitats formatives.

C) Són faltes molt greus les enumerades en l'apartat 2 de l'article 95 del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic:

a. L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i als respectius estatuts d'autonomia de les comunitats autònomes i ciutats de Ceuta i Melilla, en l'exercici de la funció pública.

b. Tota actuació que supose discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

c. L'abandó del servici, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.

d. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causen perjuí greu a l'Administració o als ciutadans.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

e. La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a la qual tinga o haja tingut accés per raó del seu càrrec o funció.

f. La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per Llei o classificats com a tals, que siga causa de la seua publicació o que provoque la seua difusió o coneixement indegut.

g. El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.

h. La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per a influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

i. La desobediència oberta a les ordes o instruccions d'un superior, llevat que constituïsquen infracció manifesta de l'ordenament jurídic.

j. La prevalença de la condició d'empleat públic per a obtindre un benefici indegut per a si o per a un altre.

k. L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.

l. La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

m. L'incompliment de l'obligació d'atendre els servicis essencials en cas de vaga.

n. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això done lloc a una situació d'incompatibilitat.

o. La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.

p. L'assetjament laboral.

q. També són faltes molt greus les que queden tipificades com a tals per llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la corresponent comunitat autònoma.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

3. Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes i que en qualsevol cas s'han de comunicar per escrit són les següents:

a. Per faltes molt greus:

1. Acomiadament disciplinari del personal laboral.

2. La suspensió de funcions i retribucions per un període d'entre 3 i 6 anys.

3. El trasllat forçós amb canvi de localitat per un període d'entre 1 i 3 anys, que impedirà obtindre una destinació per cap procediment en la localitat des de la qual van ser traslladat.

4. El demèrit, que podrà consistir en alguna de les mesures següents:

i. La impossibilitat de participar en procediments de provisió de llocs o de promoció interna, per un període d'entre 2 i 4 anys.

ii. La prohibició d'ocupar llocs de direcció, per un període d'entre 2 i 4 anys.

b. Per faltes greus:

1. La suspensió de funcions i retribucions per un període d'entre 15 dies i 3 anys.

2. El trasllat forçós amb canvi de localitat per un període de fins a 1 any.

3. El trasllat forçós sense canvi de localitat

4. El demèrit, que podrà consistir en alguna de les mesures següents:

i. La impossibilitat de participar en procediments de provisió de llocs o de promoció interna per un període de fins a 2 anys.

ii. La prohibició d'ocupar llocs de direcció per un període de fins a 2 anys.

c. Per faltes lleus:

1. La suspensió de funcions i retribucions per un període de fins a 15 dies.

2. L'advertència.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

En tots els casos, es pot establir, de manera complementària a la sanció principal imposada, l'obligació de realitzar cursos de formació sobre ètica pública.

4. Caldrà readmetre del personal laboral fix quan siga declarat improcedent l'acomiadament acordat a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

5. Les sancions per faltes greus i molt greus requerixen el tràmit previ d'audiència pel termini de 10 dies als representants sindicals i a la persona interessada.

6. Els o les caps o superiors que toleren o encobrisquen les faltes del seu personal subordinat incorreran en responsabilitat i patiran la correcció o sanció que corresponga, tenint en compte la que s'impose a l'autor i de la intencionalitat, pertorbació per al servici, atemptat a la dignitat de l'Administració i reiteració o reincidència d'esta tolerància o encobriment.

7. Tot treballador pot donar compte per escrit, per si, o a través dels seus representants, dels actes que suposen faltes de respecte a la seua intimitat o a la consideració deguda a la seua dignitat humana o laboral. L'Administració a través de l'òrgan directiu al qual estiga adscrita la persona interessada, haurà d'obrir l'oportuna informació i instruir, si és el cas, l'expedient disciplinari que siga procedent, en el qual haurà d'intervindre la representació dels treballadors.

8. Les sancions imposades i la seua cancel·lació s'hauran d'anotar en l'expedient personal i notificar-se als representants dels treballadors i a la Comissió Paritària.

9. No poden imposar-se sancions que consistisquen en la reducció de les vacances o una altra minoració dels drets al descans del treballador o treballadora.

10. Les sancions disciplinàries s'han d'anotar en el Registre de Personal amb indicació de les faltes que les van motivar. La cancel·lació d'estes anotacions, excepte les previstes en les lletres *a* i *b* de l'apartat primer de l'article 144, es produirà d'ofici una vegada transcorreguts els períodes equivalents als de prescripció de les sancions i sempre que durant este període no s'haja imposat

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

una nova sanció. En cap cas les sancions cancel·lades, o que hagen pogut ser-ho, s'han de computar a l'efecte de reincidència.

Tercera. Llengua de signes

La corporació ha d'estudiar i promoure les actuacions necessàries que possibiliten, a través de les noves tecnologies, la implantació gradual de la llengua de signes espanyola per a atendre adequadament les ciutadanes i els ciutadans que ho requerisquen. Així mateix, i en el marc de les citades actuacions, s'han d'estudiar les condicions que facen possible valorar el coneixement de la llengua de signes espanyola en l'accés a l'ocupació pública de les persones sordes i en la provisió de llocs de treball amb tasques d'atenció directa al públic.

Quarta. Personal laboral temporal que preste servicis vinculats a polítiques actives d'ocupació

Al personal referit en l'article 2.2 d'este conveni els són d'aplicació les disposicions d'este conveni col·lectiu, amb exclusió del que preveu el capítol III, secció 2a, en el capítol IV (condicions econòmiques), capítol V (prestacions socials), capítol VI (instruments de planificació i ordenació del personal i condicions professionals), excepte l'article 86 que sí que els serà aplicable, i el capítol VII (carrera, avaluació, teletreball).

Les retribucions d'este personal, fins que es desplegue el que disposen la disposició transitòria segona, seran les que es fixen, en cada cas, en les memòries elaborades pel Servici d'Ocupació i Formació, en els diferents programes que es duguen a terme.

Cinquena. Extensió d'efectes del conveni als organismes autònoms municipals

Este conveni col·lectiu servix de norma marc en les condicions laborals del personal laboral dels organismes autònoms, a través dels processos que corresponguen en els seus respectius àmbits d'aplicació. En cap cas tal aplicació podrà suposar un increment del gasto públic.

Sisena. Competències lingüístiques dels empleats i empleades públiques de l'Ajuntament de València

L'Ajuntament ha de garantir la utilització de les llengües oficials de les administracions públiques valencianes, i així es compromet a afavorir el coneixement i ús del valencià per part dels seus empleats i empleades, d'acord amb el perfil lingüístic que haurà d'assignar-se en el repertori de funcions i competències que cada lloc de treball tinga assignat.

Pla de normalització lingüística:

- Anualment l'òrgan de govern de l'Ajuntament, dins del seu Pla de formació lingüística, ha de concretar les activitats formatives que es realitzaran i determinar qui hi pot participar.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

- D'altra banda, l'acreditació del perfil corresponent ha de ser un requisit indispensable també per als nomenaments de caràcter temporal, quan així ho exigisca la RLT.

- El personal empleat públic que ocupe un lloc de treball que tinga assignat un perfil lingüístic que s'haja de complir amb caràcter preceptiu té dret i prioritat absoluta per a acudir als cursets que a tal fi s'establisquen, amb gratuïtat total i alliberament del temps destinat a estos.

- Podran ser eximits del compliment del règim general d'esta obligatorietat dels perfils de competències lingüístiques en relació al lloc de treball del qual siguen titulars:

a) Les persones amb un nivell d'estudis realitzat que no haja arribat als estudis de secundària

b) Les persones afectades de discapacitats físiques o psíquiques que impossibiliten o dificulten l'aprenentatge del valencià mitjançant els programes actualment vigents de formació i capacitació lingüística d'adults.

c) les persones en qui concórrega una dificultat o carència manifesta de les destreses i aptituds necessàries en el procés d'aprenentatge de l'idioma mitjançant els programes actualment vigents de formació i capacitació lingüística d'adults.

d) Amb caràcter general, el centre on s'impartisca el curs s'ha de considerar com a centre de treball i, en conseqüència, les faltes d'assistència i puntualitat als cursos que es desenvolupen es posaran en coneixement del Servici de Personal.

Quan el perfil lingüístic del lloc de treball ho requerisca, en el cas de la realització voluntària de cursos de valencià i anglés fora de la jornada laboral, de duració no superior a 3 hores diàries o 15 setmanals, la Comissió de Formació haurà de determinar el nombre d'hores que computen en cada un, més enllà de la duració específica d'estos cursos.
Per part seua, a partir de l'any 2019, la RLT de l'Ajuntament de València haurà de determinar aquells llocs de treball que, per a ser ocupats, caldrà estar en possessió d'un nivell C1 en valencià del Marc Europeu Comú de Referència per a les Llengües.

Setena. Responsabilitat social, col·lectiva i mediambiental

En el marc d'este conveni s'ha de desenvolupar una política integrada: a) De prevenció de riscos laborals.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

b) De protecció del medi ambient en el centre i en el lloc de treball, amb estos objectius:

1. Reduir el consum energètic i estudiar la introducció d'energies renovables i mesures d'eficiència energètica.

2. Adequar la gestió dels residus produïts durant les activitats, facilitar la recollida selectiva i incidir en la prevenció de la seua producció.

3. Fomentar la distribució i utilització de productes més respectuosos amb el medi.

4. Mobilitat sostenible en els desplaçaments entre centres per motius de treball per mitjà de l'ús del transport públic i Valenbici, sempre que no supose un trastorn o pèrdues de temps innecessàries.

5. Establir campanyes de sensibilització mediambiental dirigides a l personal empleat.

c) Codi de bona administració.

d) Mesures contra l'assetjament sexual, laboral, de gènere i psicològic.

e) Conciliació de la vida familiar.

f) Reducció de la temporalitat.

g) La formació contínua.

Huitena. Principis de no discriminació i igualtat.
L'organització municipal assumix com a propis els principis de no-discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, identitat de gènere, discapacitat, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, tal com establix la legislació vigent.

Novena. Règim jurídic del personal incorporat per subrogació o sentència judicial
El personal que a conseqüència de sentència judicial o subrogació s'incorpore a l'Ajuntament de València, ho ha de fer amb les garanties pròpies del dret laboral previstes en els supòsits de successió d'empreses fins a l'extinció laboral per qualsevol de les causes legalment previstes. Este personal no

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

podrà concórrer a processos de promoció, mobilitat, consolidació o concursos de provisió.

Dècima.- Mesures planificades per a la igualtat efectiva i inclusió de les persones LGTBI.

De conformitat amb el que s'establix en l'article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, desenrotllada pel Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, en la present disposició addicional s'arrepleguen, de manera articulada, el conjunt planificat de mesures que s'acorden i establixen, fixant els mecanismes necessaris per a promoure el dret a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, protegint la igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals d'estes.

Entre les mesures planificades i acordades per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI s'inclouen i detallen les següents:

Àmbit d'aplicació i vigència.

Les presents mesures seran aplicable al personal arreplegat en l'article 2 del present conveni col·lectiu relatiu a l'àmbit personal i, les mesures del qual, tindran la mateixa vigència que el present conveni.

Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació.

Es garantirà la igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de les persones LGTBI en totes les condicions de treball, que s'aplicaran atenent sempre el principi desigualtat d'oportunitats i no discriminació.

Accés a l'ocupació.

En els processos de selecció de personal i contractació, es garantirà la igualtat real i efectiva entre totes les persones candidates, amb independència de la seua identitat, o orientació sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Es garantirà que els processos d'accés, selecció i contractació no contenen elements discriminatoris per raó de l'orientació i identitat sexual o la seua expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable, prioritzant la formació i idoneïtat de la persona per al lloc de treball independentment de la seua orientació sexual o la seua expressió de gènere.

Classificació i Promoció Professional.

Es garantirà la igualtat d'oportunitats de les persones treballadores LGTBI en el desenrotllament professional i la promoció, per als quals s'atendrà criteris objectius.

Formació, sensibilització i llenguatge inclusiu.

En la formació que s'impartisca es tindrà en compte de manera transversal el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones LGTBI.

Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Es fomentaran ambients de treball segurs i inclusius, amb la finalitat de previndre situacions d'assetjament i violència en el treball.

Permisos i beneficis socials.

Es garantirà el ple respecte a la diversitat familiar, així com la igualtat en l'accés als permisos, beneficis socials i drets reconeguts legal o convencionalment, sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, incloses les persones trans.

Règim disciplinari.

No es toleraran comportaments que atempten contra la llibertat sexual, orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores. En cas de produir-se estos comportaments, s'aplicarà el règim disciplinari segons el que es preveu i regulat en la normativa aplicable i el present acord.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

L'adequació dels conceptes retributius a què fa referència l'article 64 *in fine* s'haurà de fer efectiva al llarg de 2026.

Segona

Durant el primer semestre de l'any 2026, el Servici d'Ocupació i Formació, amb la participació de la representació legal dels treballadors i treballadores, haurà d'elaborar unes bases generals que regulen els processos de selecció de personal dels plans municipals d'ocupació, en les quals seran objecte de negociació les condicions laborals dels llocs que s'hagen de seleccionar.

Per a la resta de programes vinculats a polítiques actives d'ocupació amb finançament extern, la participació de la representació legal dels treballadors i treballadores serà en aquells aspectes que dispose la convocatòria mateixa.

Igualment, durant el primer semestre del 2026, juntament amb la representació legal dels treballadors i treballadores se n'haurà d'establir el règim retributiu.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Interpretació conflictes

En els conflictes que puguen plantejar-se en interpretar-se este conveni caldrà ajustar-se al que establix la legislació vigent.

Segona. Publicació i aplicació

Els qui responen de la seua aplicació, en el que afecte les seues atribucions, han de traslladar este conveni a tots els grups polítics amb representació municipal, direccions de Servici i direccions d'unitats administratives. Tots els acords conseqüència de la negociació entre els sindicats i la corporació es consideren incorporats al conveni, una vegada aprovats per l'òrgan competent.

Tercera. Complement personal transitori

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

S'acorda no aplicar cap complement personal transitori o similar que supose una congelació en els augments anuals en el supòsit d'una classificació de llocs de treball.

Quarta. Efectes econòmics

Els efectes econòmics que es deriven d'este conveni són des de l'1 de gener de 2025, amb excepció dels supòsits següents, que ho seran en les dates que s'indiquen:

Acció social: des de l'1 de gener de 2024

Transferència de coneixement: des de 'l'1 de gener de 2024

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queden derogats tots els acords, disposicions, decrets i altres normes municipals que regulen matèries o qüestions recollides en este conveni i que s'hi oposen.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ACORD

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/14333